



## LOI DE TRANSFORMATION VOTE

Le vote de la loi de transformation de la fonction publique est prévu pour avant la fin de l'été 2019. Cette loi constitue une remise en cause du Statut général et des statuts particuliers. C'est un outil au service de la casse des trois versants de la Fonction publique, tout comme au service du projet du ministre DARMANIN de « déconcentration de proximité » qui oblitère l'avenir même de la DGFIP.

Retrouvez l'ensemble des articles sur le site de l'UFSE-CGT, <https://onenveutpas.fr/>. Voici des extraits des articles impactant notre administration :

### Article 1

#### Les Commissions Administratives Paritaires (CAP)

Cet article prévoit de soustraire à la compétence des CAP un grand nombre de décisions individuelles, notamment celles relatives à la carrière.

Cela remet en cause le principe constitutionnel qui définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires.

### Article 3

#### Fusion des CT et des CHSCT :

Les CT et CHSCT sont supprimés et fusionnés dans une instance unique (le Comité social d'administration pour la Fonction publique d'État -FPE-).

Le Comité social ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT relatives à la protection

de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

Rôle « stratégique » sur les politiques RH : (projet de loi modifié)

L'article 3 va encore plus loin puisqu'il affirme le rôle « stratégique » du Comité social sur les politiques de ressources humaines et sur « les lignes directrices de gestion en matière de mobilité et de promotion et de valorisation des parcours professionnels ».

Le Comité social absorbe ainsi certaines prérogatives actuelles des CAP avec des « lignes directrices de gestion » déconcentrées mais sans réels moyens.

Pour la CGT, la fusion CT/CHSCT 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.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants, son rôle essentiel dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

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

### Article 4

#### Des CAP vidées de leurs prérogatives :

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

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.

Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours, révision du compte-rendu d'évaluation) et à la discipline.

### 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).

Lorsque l'insuffisance des effectifs le justifient, il peut être créé une CAP commune à plusieurs catégories hiérarchiques.

Pour la CGT, à l'heure des restructurations brutales, des fermetures de services, des abandons de missions publiques, cet article donne toutes les libertés aux employeurs d'en faire à leur guise !

Calendrier de mise en œuvre :

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

- la généralisation de l'évaluation professionnelle en lieu et place de la notation entre en vigueur au 1/1/2021 pour l'entretien professionnel conduit au titre de 2020 ;
- Les décisions individuelles et collectives relatives aux mutations et aux mobilités ne relèvent plus des CAP à compter du 1/1/2020 ;
- La composition de CAP par catégorie entre en vigueur au prochain renouvellement des instances en 2022 ;

### Article 5

L'article 5 modifié prévoit 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 :

- En définissant les autorités compétentes pour négocier (article 8-II de la loi de 1983) et les domaines de négociations ;
- En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux

Malgré un vote unanime des neuf organisations syndicales contre le projet de loi Fonction publique, Le gouvernement persiste à vouloir imposer cette loi de casse sociale !



de négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux ;

- En définissant les cas et les conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques et, dans ce cas, en précisant les modalités d'appréciation du caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique ;

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.

L'objectif du gouvernement est de mieux contourner la démocratie sociale et la représentativité syndicale en procédant par ordonnance.

### Article 6

Cet article complète l'article 32 de la loi de 1983 : il précise que le **recrutement par la voie du contrat** pour pourvoir des emplois permanents (à l'exclusion des emplois de direction) est prononcé à l'issue d'une procédure permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.

Pour la CGT, cet article est en contradiction avec le principe de l'égalité d'accès aux emplois de la Fonction publique qui constitue un des éléments du socle républicain. Le contrat impose le recrutement au bon vouloir des employeurs, autorisant ainsi toutes les dérives.



## LOI DE TRANSFORMATION VOTE

### Article 7

Il élargit la possibilité de **nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire** sur des emplois de direction de la Fonctions publique.

### Article 8

#### Le contrat de projet :

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

Il 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.

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.

### Article 9

#### Recrutement de contractuels sur des emplois de fonctionnaires dans la FPE

Alors que le statut ouvre déjà plusieurs possibilités de recrutement de contractuels, 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 (à l'exception 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 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.

### Article 11

#### Suppression de 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 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.

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).

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. Sur un emploi vacant il sera possible de recruter un contractuel au lieu de muter un fonctionnaire.

C'est la porte ouverte au clientélisme et à la mobilité contrainte.

### Article 12

Le projet de loi prévoit la **généralisation de l'évaluation individuelle** en lieu et place de la notation.

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.

### Article 13

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.



**Article 14**

Le projet de loi impose des « **lignes directrices de gestion** » établies par l'autorité, après avis des comités sociaux, 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 décide d'une ligne budgétaire à zéro €, ce sera zéro promotion !

**Article 15**

Cette article prévoit la création d'une **nouvelle sanction du 1<sup>er</sup> groupe**, l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours, inscrite dans le dossier du fonctionnaire et non soumise à l'examen des CAP.

Cette nouvelle sanction ne fera qu'exacerber le pouvoir discrétionnaire des chefs de service.

**Article 17**

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 la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire, la réforme du fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, la mutualisation des services de médecine de prévention, la simplification de règles sur l'aptitude physique, les congés maladie, la réforme des dispositions en matière de temps partiel thérapeutique et de reclassement, la clarification des dispositions du congé pour maternité, adoption, paternité, accueil d'un enfant, proche aidant un agent public.

Procéder par ordonnance démontre la volonté du gouvernement de vouloir passer en force même sur des sujets aussi sensibles.

**Article 19**

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 de gestion 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 !

**Articles 21 et 22**

Le projet de loi garantit la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation (CPF), la conversion des droits pour les agents relevant du Code du travail, un dispositif de crédit d'heures supplémentaires lors d'un projet d'évolution professionnelles lié à l'inaptitude physique. Les heures acquises au titre du CPF pourront être monétisées sur demande de l'agent.

Ces articles autorisent 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





## LOI DE TRANSFORMATION VOTE

services de formation des agents publics ;

- à améliorer et harmoniser la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

C'est une **atteinte au droit à la formation**, une harmonisation par le bas de la formation initiale, l'individualisation et la marchandisation de la formation des agents. L'unification de la formation va se faire au mépris des spécificités des métiers des 3 versants.

### Article 25

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.

### Article 26

Dans les trois versants, le projet de loi prévoit de créer un dispositif de **rupture conventionnelle pour les CDI**.

Cette rupture conventionnelle donnera lieu au versement d'une indemnité. Mais si l'agent revient dans le public dans les trois ans, il sera tenu de rembourser cette indemnité !

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.

### Article 27

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

- accompagnement dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel ;
- création d'un congé de transition professionnelle.

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.
- la possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion dans le secteur concurrentiel.

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.

### Article 28

**Détachement automatique dans le cas d'externalisation**

Instauration, lors d'une externalisation vers le privé de tout ou partie d'une activité assurée par l'administration, d'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.



### Article 29

Mise en place de **plans d'action inégalités et violences** 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.

Établissement d'un rapport annuel de situation comparée :

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.

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.

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 ».

Pour la CGT, le projet de loi est insuffisant par rapport à l'accord de 2018. Les CHSCT doivent de plus disposer de davantage de prérogatives sur ces questions.

### Article 30

#### Plafond de verre

Le projet de loi vise à étendre le dispositif des nominations équilibrées, prévu par la loi Sauvadet de 2012, notamment aux emplois de direction nommés en conseil des ministres.

Cette disposition est insuffisante. Les femmes 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.

Pour lutter contre le plafond de verre il faut que les renouvellements et nominations dans un même type d'emploi fassent partie du dispositif de nomination équilibrée et que le champ des dispositifs contraignants soit étendu.

Loi de transformation de la FP et déconcentration de proximité à la DGFIP :

**même combat, gagnons l'abandon de ces réformes anti-service public !**