

Projet de loi de transformation de la fonction publique

Une note Interco CFDT du 26 février 2019, résumée ci-dessous et accessible sur le portail fédéral Interconnectés¹, présente les évolutions envisagées dans ce projet de loi pour la fonction publique territoriale. Suite à l'analyse de leurs conséquences, la fédération Interco CFDT se positionne et dépose des amendements.

« Refonder le contrat social qui lie nos agents publics au service de leur pays »

Ce projet de loi est composé de cinq parties, portant sur le dialogue social, le cadre de gestion des ressources humaines, la transparence et l'équité, la mobilité et les transitions professionnelles ainsi que l'égalité professionnelle.

Extrait de l'exposé des motifs présenté par le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, Olivier Dussopt : « *La nécessaire transformation de l'action publique ne peut être menée à bien sans redonner sens et confiance aux 5,5 millions d'agents qui font tous les jours vivre le service public. Il importe aujourd'hui de refonder le contrat social qui lie nos agents publics au service de leur pays et de mettre en œuvre pour ce faire une transformation ambitieuse de notre fonction publique.* »

NON Dessaisissement du CSFPT

L'article 1^{er} du projet de loi indique que le conseil commun de la fonction publique (CCFP) peut être consulté sur tous les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs après accord de son président. L'avis ainsi donné par le CCFP se substituerait à celui du conseil supérieur concerné. Alors que la première partie de la loi souhaite « *promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics* » cela se traduit finalement pour les agents publics de la FPT par moins de dialogue social. **Pour Interco CFDT c'est non !**

NON Fusion des instances de dialogue social : Interco CFDT s'oppose

L'article 2 fusionne les CT et CHSCT en un comité social d'administration (CSA) ou comité social territorial (CST) ou encore comité social d'établissement (CSE) sur le modèle du CSE dans le privé. Il est prévu un CST dans chaque

collectivité ou établissement publics employant au moins 50 agents. Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail serait obligatoirement créée pour la FPE, avec un seuil de 300 agents pour la FPT. Elle aurait les mêmes compétences que le CHSCT mais ne se prononcerait pas sur les projets de réorganisation des services examinés par le CST. Pour Interco CFDT cette disposition vise à calquer les instances de dialogue social du privé issues des ordonnances d'octobre 2017. Un an après la mise en place des CSE dans le privé, le constat fait par la CFDT est que cela n'améliore pas le dialogue social et que cette nouvelle instance ne fonctionne pas pleinement.

NON Diminution des compétences des CAP

L'article 3 modifie le rôle des CAP : les critères de promotion et de mutation seraient présentés en CST mais les CAP ne s'exprimeraient plus sur ce sujet. Pour Interco CFDT, l'examen des avancements et des promotions après avis de la

CAP garantit qu'ils sont prononcés de manière équitable. De même, l'examen des mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés par la CAP garantit qu'il sera tenu compte de leurs conséquences pour les agents concernés.

NON Élargissement du recours au contrat

L'article 5 prévoit d'élargir la voie du recrutement direct par contrat pour certains postes de direction. Cela est déjà possible pour les DG et DGA des services des départements, régions et communes de plus de 80 000 habitants. L'article 5 abaisse ce seuil à 40 000 habitants. **Interco refuse ces nouveaux seuils et propose de maintenir les seuils existants.**

L'article 6 crée un « CDD de projet », pour l'embauche d'une personne ayant pour mission la réalisation d'un projet ou d'une opération spécifique n'excédant pas six ans. Il peut être rompu si le projet ou l'opération ne peut se réaliser, arrive à son terme ou se termine de façon anticipée. Aucune garantie n'est apportée en termes de protection sociale et de chômage pour les personnes qui seraient embauchées avec ce contrat. **La CFDT demande que le recours à ce type de contrat passe par l'avis préalable du CT et CHSCT ou CST.** L'article 8 prévoit de développer le recours au contrat sur les emplois permanents « pour faire face aux besoins à temps non complet dans la FPT ». Depuis longtemps Interco revendique une amélioration

des conditions de travail des agents à temps non complet. Nous refusons donc le recours au contrat dans ce type de cas et nous revendiquons **qu'aucun contrat ne soit inférieur à 24 h par semaine, l'instauration d'une prime de précarité, et l'augmentation du temps de travail des agents à temps non complet.**

OUI La protection sociale complémentaire (PSC)

L'article 16 vise à permettre au gouvernement de prendre des mesures par ordonnance pour « réformer la participation des employeurs au financement des garanties de PSC de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ». **Interco souhaite que le projet de loi prévienne dès maintenant qu'aucun employeur ne pourra s'exonérer de la participation financière à la PSC de ses agents.**

NON Le temps de travail : non aux 1 607 h, oui aux 35 h et à la liberté d'organisation

L'article 17 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics « ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001 » disposent d'un an à la suite des élections municipales, départementales et régionales pour ouvrir une négociation et redéfinir les règles relatives au temps de travail, afin de respecter les

1 607 heures définies par la loi précitée. **Interco refuse cette norme annuelle. En France le temps de travail légal est de 35 h hebdomadaires : cela doit être l'unique référence. De plus, en cas de pénibilité, la réduction du temps de travail doit être possible. Et la liberté d'organisation de l'employeur doit permettre de négocier avec les organisations syndicales le nombre de jours de congés.**

OUI Formation professionnelle pour tous

L'article 20 concerne le compte personnel de formation (CPF). Interco dépose des amendements pour garantir une équité entre agents et une lisibilité de leurs droits. Le Gouvernement a lancé un Plan national d'investissement dans les compétences (PIC) qui vise à permettre aux actifs les moins qualifiés de s'adapter aux évolutions rapides du monde du travail. Les agents sont également soumis à ces transformations et il serait utile pour certaines, de bénéficier d'un dispositif spécifique de qualification, financé par l'État dans le cadre du PIC. Afin de garantir (aux agents) la possibilité « d'évoluer tout au long de leur vie professionnelle » et concrétiser « les avancées fortes pour leur permettre des secondes ou troisièmes parties de carrières », il est nécessaire de franchir un pas supplémentaire dans la mobilisation par les agents de leur CPF. **Interco demande la création d'un fonds mutualisé permettant la prise en charge des formations à l'initiative des agents.**

OUI Égalité professionnelle

Le projet de loi intègre les éléments de l'accord égalité hommes-femmes dans la fonction publique signé le 30 novembre dernier par la CFDT entre autres. Il prévoit notamment la mise en place de plans d'action dans les communes de plus de 40 000 habitants. **Interco s'oppose à ce seuil et souhaite que des plans d'action soient mis en place partout.**

La marche forcée du calendrier ne permet pas d'avoir un débat serein

Comme précisé par Olivier Dusopt, ce projet de loi fait suite à cinq consultations durant l'année 2018. Cependant, le résultat de ces consultations ne se retrouve pas dans ce projet de loi. Les titres des cinq parties sont positifs et on ne peut que les approuver. Le problème est qu'ils ne se déclinent pas dans les articles de la loi : il y a un vrai décalage entre ces titres et ce qui est écrit dans les articles, entre l'affichage et les dispositions concrètes. Interco CFDT demande du temps pour dialoguer. Enfin, à l'heure du grand débat où l'une des thématiques porte sur l'organisation des services de l'État et des services publics, il aurait été intéressant d'en attendre les conclusions afin de faire une loi ambitieuse pour la fonction publique répondant aussi bien aux attentes des agents que de nos concitoyens. ■

Gwendal Ropars
Secrétaire fédéral

¹ <https://bit.ly/2ThvANrm>