



La mort du service public et du statut de la fonction publique est programmée, notre temps de travail sera allongé !

Voilà ce que prépare le gouvernement !

Sous couvert de « modernisation » de la Fonction Publique le projet de loi de modernisation de la fonction publique en discussion au parlement organise son enterrement, prépare la destruction des services publics, la casse du statut des agents et la suppression de dizaines de milliers d'emplois.

C'est une attaque d'une exceptionnelle gravité contre la Fonction publique et ses agent.e.s à laquelle tous les syndicats s'opposent de façon unitaire. La langue de bois de la communication gouvernementale n'a pas de limite ! On ose prétendre donner aux agent.e.s de nouveaux droits, mais c'est le contraire qui est prévu !

La combinaison des dispositions sur le détachement d'office dans des entreprises et associations, la rupture conventionnelle et le recrutement des contractuels ouvre grand la porte à la disparition pure et simple des fonctionnaires, à l'aggravation des situations de précarité et à la mort du service public sous les coups des intérêts privés. Nous ne voulons pas subir le sort de La Poste ou de France Télécom !

Nos organisations syndicales se sont réunies tant au niveau national qu'au niveau municipal pour exprimer leur rejet des mesures envisagées et faire reculer le gouvernement en s'appuyant sur la mobilisation des personnels sans laquelle rien n'est possible.

Nous serons présents dans la rue, avec nos organisations nationales dès que celles-ci nous y appelleront, pour obtenir le retrait de ce projet de loi mortifère.

Ce projet de loi prévoit pour sa mise en œuvre de nombreux décrets et ordonnances. Beaucoup de questions restent donc encore en suspens et le resteront y compris si la loi est adoptée

Nous détaillons dans ce document les principales mesures de ce projet qui devrait être adopté d'ici la fin de la session parlementaire en juillet si nous n'arrivons pas à faire reculer les fossoyeurs de la Fonction publique.

Notre temps de travail sera allongé et notre santé en péril !

L'article 18 du projet de loi implique obligatoirement la suppression des 8 jours de congés annuels. Il « imposera aux collectivités concernées la redéfinition, par délibération de nouveaux cycles de travail. Elles disposeront pour ce faire d'un délai d'un an à compter de mars 2020 » comme l'explique l'exposé des motifs du projet de loi.

De nouveaux cycles de travail, c'est l'ouverture à la remise en cause de jours de RTT et la redéfinition des niveaux de sujétions qui permettent aux agents exerçant dans les conditions les plus difficiles de travailler moins de 35 heures.

L'article 17 autorise le Gouvernement « à prendre par ordonnance toute mesure relevant du domaine de la loi visant à simplifier l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée, rationaliser les moyens d'action et, notamment, autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention et de médecine préventive pour faciliter la prise en charge des agents publics ».

Il autorise aussi par ordonnance « à simplifier les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origines non professionnelle et professionnelle et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ».

On peut facilement mesurer les conséquences de ces mesures sur les conditions de vie, de travail et la santé de chacun si de telles dispositions étaient prises sans le moindre contrôle alors que les droits actuels des agents ne sont pas respectés.

Les services publics seront privatisés et nous avec !

L'article 28 permet de détacher automatiquement dans les entreprises privées ou associations tous les agents des secteurs de la fonction publique qui feraient l'objet d'une privatisation notamment par le biais de délégation de service public. Ce détachement se ferait sous la forme de **contrats à durée indéterminée de droit privé**. Ce détachement serait prononcé pendant la durée du contrat liant la collectivité à l'employeur. Durant ce détachement, le fonctionnaire conserverait une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait antérieurement. En outre, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps afin de préserver ses droits à promotion dans son administration d'origine. En cas de conclusion d'un nouveau contrat avec une autre entreprise ou association le fonctionnaire serait là encore détaché d'office auprès du nouvel organisme d'accueil. Enfin, lorsque le contrat liant la collectivité à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire pourrait opter soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret, soit pour sa réintégration dans son administration d'origine.

Concrètement, peu de garanties sur les conditions de travail et les horaires, des difficultés probables à retrouver des postes en cas de réintégrations et des dispositions qui pourraient s'aggraver encore en cas de nouvelles modifications de la loi.

L'article 27 permet à compter du 1^{er} janvier 2020 le départ « volontaire » des agent.e.s dans le cadre de l'introduction de la rupture conventionnelle dans le statut... Mais en réalité les agent.e.s seront soumis ainsi au bon vouloir de l'employeur, comme les salarié.e.s du privé en font déjà les frais.

Dans le privé, la rupture conventionnelle est une procédure qui permet à l'employeur et au salarié de convenir en commun des conditions de la rupture du contrat de travail qui les lie. Cette rupture résulte d'une convention signée entre l'employeur et le salarié. 437 000 ruptures conventionnelles ont été conclues en 2018 soit quatre fois plus qu'il y a 10 ans. Un chiffre qui ne cesse d'augmenter et qui pourrait s'aggraver encore avec la mise en place de la rupture conventionnelle collective introduite en 2018 dans le code du travail.

Loin du cliché des salariéEs épanouiEs et acteurEs de leur mobilité professionnelle, les services de l'État ont établi en 2013 que 30 % de celles et ceux qui concluent une rupture conventionnelle estiment y avoir été forcés par leur patron. Plus encore : invités à donner une ou plusieurs raisons ayant conduit à la rupture de leur contrat, 46 % des salariéEs pointaient une mésentente avec leur chef et 65 % une insatisfaction liée à leur emploi ! Des motifs bien plus fréquemment cités que la conduite d'un projet professionnel ou personnel.

Le recours croissant à la rupture conventionnelle cache donc un durcissement des conditions de travail au point que nombre de salariéEs préfèrent renoncer à leur emploi même sans perspective prochaine d'en retrouver un autre.

L'introduction de la rupture conventionnelle dans le statut de la fonction publique modifie profondément l'équilibre entre les droits et les devoirs des agents au détriment du service public et bien entendu des agents de la fonction publique.

Nul doute qu'avec un dispositif de ce type de nombreux agents pourraient être fortement incités à partir. Une aubaine pour la Ville et certains responsables pour faciliter les restructurations de services et suppressions d'emploi, éviter les reconversions professionnelles, se débarrasser d'agents victimes de maltraitements au travail ou/et soucieux de leurs droits.

Le recrutement généralisé par la voie contractuelle : la mort programmée de la Fonction Publique et la précarité généralisée !

L'article 10 élargit largement les cas de recours au contrat dont la Ville de Paris abuse déjà bien trop largement. Ouvrir les recrutements de manière généralisée par la voie contractuelle, y compris pour les emplois de cadres dirigeants, c'est renier le principe républicain fondateur d'égalité d'accès aux emplois publics institué par la Révolution.

Nos dirigeants qui maîtrisent la communication, tout dans l'affichage et la langue de bois, habillent leurs intentions de mots trompeurs : « *transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines* » De belles phrases construites pour échapper aux contraintes du service public, privatiser et éviter de promouvoir et mieux rémunérer les agents !

L'exposé des motifs du projet de loi indique ainsi. « *Les employeurs publics auront désormais la possibilité de recruter par voie de contrat sur les emplois de toute catégorie hiérarchique, et non plus seulement de catégorie A, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse. En outre, le recrutement des agents contractuels est également ouvert lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires.* »

Les critères de recrutement seraient garantis par décret en Conseil d'État, veillant au respect du principe d'égalité d'accès aux emplois publics... Serait-ce l'organisation de nouveaux concours, mais cette fois-ci pour recruter des contractuels ? C'est donc bien la mort programmée de la Fonction Publique !

Cette simplification est poussée à l'extrême en créant un CDD de projet ne pouvant excéder 6 ans et pouvant s'achever de manière anticipée dès la réalisation du projet. Il est précisé que ce type de contrat comme tous les CDD ne pourra déboucher ni sur la titularisation ni sur un CDI. Il s'agit bien d'une précarité renforcée C'est la consécration de la précarité dans la Fonction Publique !

« *Contractuels, je vous aime, à condition d'alléger les contraintes pour me séparer de vous* » : tel est l'esprit dans lequel les pouvoirs publics comptent organiser la gestion des Ressources Humaines dans les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Territorial, Hospitalier).

Si le recours aux contractuels devient la règle, les fonctionnaires actuels demeureront mais avec un statut fragilisé, et de fait comme à La Poste ou à Orange dans des corps en voie d'extinction avec des conséquences négatives sur les déroulements de carrière et plus tard sur l'équilibre de la Caisse de retraite.

L'affaiblissement du rôle démocratique des instances et l'introduction d'une nouvelle sanction

Les articles 3 et 4 du projet de loi modifient le fonctionnement actuel des instances existantes : Commissions administratives paritaires (CAP), Comités techniques (CT), Comités d'Hygiène de Sécurité et des Conditions de Travail (CHSCT). **Cette modification de la loi c'est :**

La disparition des CHSCT en tant qu'instance indépendante. Pour les collectivités locales, les CHSCT seraient fusionnés avec les Comités techniques pour former les Comités sociaux territoriaux (CST). Cette disparition de l'autonomie des CHSCT ne pourra que diluer et amoindrir les actions dans les domaines essentiels de la sécurité et de la vie au travail.

La diminution du rôle des CAP qui n'examineraient plus les décisions individuelles d'avancement, de promotion et de mobilité. Ces décisions ne seraient plus soumises au vote des CAP mais seulement traitées dans un débat d'orientation général au niveau du nouveau CST. Si les élus du personnel n'ont plus leur mot à dire, cela favorisera une gestion opaque et privera les personnels de recours contre l'arbitraire.

La fin des CAP par corps. Le projet de loi prévoit de réduire le nombre de CAP en envisageant une ou plusieurs CAP par catégorie (C, B et A) et non plus une CAP par corps. C'est la négation d'un suivi de proximité des situations individuelles des agents et la possibilité d'un dialogue social prenant en compte la spécificité des métiers.

L'article 15 introduit, dans le premier groupe de l'échelle des sanctions la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours qui pourra être mise en œuvre sans passer en CAP. Un article qui autorise tous les abus !

Pour l'ensemble des organisations syndicales, cet affaiblissement du rôle démocratique des instances voire leur remise en cause pour le CHSCT ne servira pas le dialogue social. Le rôle des représentants des personnels sera diminué au profit de l'employeur et les agents seront moins défendus !

Que fera la mairie de Paris ?

Au cas où malheureusement nous n'arriverions pas à faire céder le gouvernement nos organisations syndicales se sont adressées à la Maire de Paris qui affirme son désaccord avec ce projet pour demander

- le maintien dans chaque direction d'une instance dédiée à l'Hygiène la Santé Sécurité et aux Conditions de Travail
- Le maintien d'une obligation de la Ville d'agir pour la santé des agents en donnant des prérogatives réelles aux représentants du personnel pour agir
- le maintien des compétences des CAP ainsi que le maintien de la grille actuelle des sanctions disciplinaires
- le respect de l'accord RTT actuellement en vigueur
- l'engagement de ne pas utiliser les possibilités offertes par la nouvelle loi en matière d'externalisation et de privatisation de services, de délégation de services publics ;
- la mise en place d'un accord de déprécarisation à la Ville de Paris incluant la contractualisation des « faux vacataires », avant la mise en application de la loi.

Il va de soi que nous voulons que la Maire de Paris s'engage, mais ces engagements seraient forcément précaires compte tenu de la tenue des élections municipales en mars 2020.