



Lettre d'information intersyndicale lundi 07 octobre 2019

Loi de transformation de la fonction publique Pas de bouleversement à la Ville jusqu'aux élections...

L'intersyndicale a interpellé publiquement trois fois la Maire de Paris afin de connaître précisément la position de la municipalité sur le projet puis la loi de transformation de la fonction publique. À la suite de notre dernière intervention au Conseil supérieur des administrations parisiennes (CSAP), l'intersyndicale a été reçue ce 2 octobre 2019 par Véronique LEVIEUX, adjointe à la Maire en charge des ressources humaines.

Elle nous a indiqué qu'« aucune négociation majeure n'aurait lieu avant les élections municipales ». En clair, pour les éléments de la loi qui s'imposent, la Ville ne modifie pas son fonctionnement pour l'instant.

Par exemple, pour les règles sur le temps de travail, la Ville ne réunira pas les organisations syndicales pour en discuter avant mars 2020. Pour l'exclusion temporaire de fonction ajoutée aux sanctions du groupe 1, la Ville a la possibilité désormais de prendre cette sanction mais elle s'engage à ne pas le faire. Pas d'externalisations pour le moment. Pour le droit de grève, pas de changement non plus des conditions actuelles d'application ...

C'est un résultat concret de notre action intersyndicale.

L'intersyndicale a demandé qu'une note écrite soit communiquée aux directions pour clarifier ces engagements.

... bref, le calme avant la tempête...

Il est clair que le début du prochain mandat municipal fera l'objet d'âpres discussions sur tous les sujets évoqués, certains ont déjà fait part de leur volonté d'appliquer les 1607h annuelles au sens strict s'ils sont élus. Dans l'attente et avant d'interpeller les futurs candidats à la Mairie, l'intersyndicale vous communique son analyse du calendrier de mise en œuvre de la loi. Ce calendrier précise les points d'application immédiate mais aussi **les points sur lesquels la Ville a une liberté d'appliquer ou de ne pas appliquer (mention « possibilité ») et pour lesquels nous devons donc être nombreux à nous mobiliser pour que la Ville ne les mette pas en œuvre !**

Calendrier de mise en œuvre à la Ville de la loi de transformation de la fonction publique

Les détails des mesures seront présentés dans de prochaines lettres d'information.

La loi est entrée en vigueur le 8 août mais les différents articles s'appliquent à des dates différentes :

Mesures d'application différée à la Ville de Paris (après les élections municipales) :

- Encadrement du droit de grève (art. 56) :
 - o Possibilité pour la Ville de **négoier** avec les organisations syndicales représentatives un **accord (service minimum)** sur les conditions d'exercice des services en cas de grève pour les secteurs de la propreté, des personnes âgées et handicapées, de la petite enfance et de l'animation et de la restauration ;
 - o Après négociation sur le service minimum déclaration d'intention 48h à l'avance ;
 - o Possibilité d'imposer l'exercice du droit de grève dès la prise de service ;
- **Ajout au groupe 1 des sanctions (donc sans passage devant le Conseil de discipline) de l'exclusion temporaire de fonction jusqu'à 3 jours (entraînant perte de salaire)** (art. 31)
- **Possibilité de détachement d'office des fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés** (art.76).

Mesures d'application immédiate :

- **Suppression du jour de carence pour les congés maladie pour les femmes enceintes** (art. 84) ;
- **Suppression des conseils de discipline de recours** (art. 32) => disparition des CSAP de recours.

À compter du 1^{er} janvier 2020 :

- **Réorganisation des CAP** (art. 10) : **n'examineront plus les mutations** et les autres actes de mobilité
- **Possibilité d'un recours élargi au contrat sur les emplois publics de toutes catégories** (art. 15 et 21): **B et C et plus seulement sur A**, y compris sur les emplois de direction (art. 16) ;
- **Possibilité de recours au dispositif de rupture conventionnelle** (art. 72) ;
- **Possibilité de recrutement sur contrat de projet** (art. 17) : en CDD pour un projet spécifique.

À compter du 1^{er} janvier 2021 :

- **Réorganisation des CAP** (art. 10) qui **n'examineront plus les avancements et les promotions**.

Au 1^{er} janvier 2021 ou au plus tard au 1^{er} janvier 2022 :

- **Obligation de définir les règles relatives au temps de travail des agents** (art. 47) (application de la durée légale de 1 607 heures par an, définition des cycles de travail et des sujétions) à compter des élections municipales de mars 2020, la Ville a un an pour définir les règles avec entrée en application au plus tard au 1^{er} janvier suivant.

En décembre 2022 à l'issue des élections professionnelles pour le renouvellement des instances de concertation actuelles (CT, CHSCT, CAP et CCP) :

- **Disparition des CT et CHSCT au profit de nouvelles instances : les comités sociaux territoriaux (CST)** (art. 4) : **Possibilité** d'instituer au sein de chaque CST si conditions remplies (seuil d'effectifs et/ou risques professionnels justifiés) une formation spécialisée en matière de santé, sécurité et conditions de travail ;
- **Commission consultative paritaire (CCP) unique** (art. 12) regroupant A, B et C ;
- **Réorganisation des CAP** (art. 10) : **possibilité de créer une seule CAP par catégorie**

**Des avancées sont possibles,
de nombreux points sont encore négociables.
Ensemble défendons le statut des personnels parisiens
et refusons les mesures régressives de cette loi !**

**Assemblée Générale le 4 décembre
de 9 h à 12 h
Salle Eugène Henaff, Annexe Varlin
29, bd du Temple, 75003 - PARIS**

