

La loi dite de transformation de la fonction publique

MASTER CLASS «DÉZINGAGE DU SERVICE PUBLIC»





Comprendre la loi fonction publique pour agir et mobiliser

Le 18 juillet 2019, l'ex député socialiste Olivier Dussopt, désormais secrétaire d'Etat du Gouvernement Macron - Philippe présentait le projet de loi dit de transformation (comprendre extinction) de la Fonction publique devant l'Assemblée nationale.

Seuls 100 députés avaient fait le déplacement pour l'examen de ce texte qui fera date dans l'œuvre destructrice entreprise par Macron depuis qu'il a été successivement ministre de François Hollande puis président.

En effet, cette loi organise la **généralisation du contrat** dans la fonction publique.

Elle instaure la **rupture conventionnelle comme dans le privé tant pour les contractuels que les fonctionnaires.**

Elle impose **l'individualisation de la rémunération** contre toute garantie collective en la matière. Elle remet en cause les avantages acquis en matière de **temps de de travail.**

Elle offre la possibilité **d'outplacer des fonctionnaires dans le privé pour mieux démanteler les services publics.**

Elle est le pendant de la loi Blanquer dans l'éducation nationale, du projet de contre-réforme des retraites et de **la contractualisation financière infligée aux collectivités locales et qui conduit à la suppression de 13 000 postes dans la fonction publique territoriale chaque année.** Elle prolonge CAP 2022.

Ce dispositif global s'inscrit également un processus de déréglementation, comme en témoigne la loi créant une collectivité européenne d'Alsace.

Macron – Philippe – Dussopt savent que la loi Fonction publique va rencontrer la résistance des fonctionnaires. Le sondeur ODOXA révélait, le 20 juin dernier, ainsi que 73% des fonctionnaires lui étaient opposés. La grève des services d'urgence et celle des sapeurs – pompiers fait craindre une contagion.

D'autant que 95% des fonctionnaires sont opposés au gel du point d'indice et que 79% s'opposent à un recours accru au contrat dans la fonction publique. Ils sont encore 79% à rejeter les suppressions de postes.

La politique du gouvernement est donc largement rejetée par les fonctionnaires, dont les fonctionnaires territoriaux qui sont les 1^{ers} concernés par la LFP. 65 de ses 95 articles impactent directement la FPT.

Ce n'est donc pas un hasard si le Titre 1^{er} de la loi cible directement le droit de grève des fonctionnaires territoriaux, les instances paritaires et in fine les organisations syndicales de la fonction publique.

Le présent document ne se veut pas exhaustif. Il s'agit de premiers éléments d'analyse pour ouvrir le débat et conduire à l'action. Il traite des principales dispositions qui impactent négativement la FP, la FPT en dénonçant la logique qui les sous-tendent.

Logique bien décrite par le professeur de droit public, Didier Jean-Pierre : « Si l'on banalise le rôle de la puissance publique, et qu'on la ravale au rang de prestataire de service [...], on crée alors avec l'utilisateur une relation identique à celle que peut avoir une entreprise à l'égard d'un client. Et plus personne ne comprendra l'intérêt de la fonction publique. »

Qui plus est, le combat juridique n'est pas clos. Le CSFPT qui a vu l'ensemble des organisations syndicales rejeter le projet de LFP va désormais être saisi des textes d'application sans lesquels de nombreuses mesures qu'elle contient ne peuvent être mise en œuvre.

Karim Lakjaâ

Membre du bureau national de l'UFICT

Secrétaire général de l'UFICT du Grand Reims

Président de la formation spécialisée n°3 (questions statutaires) du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale

k.lakjaa@fdsp.cgt.fr

Abréviations	Sommaire
CAP : Commission Administrative Paritaire	Introduction
CSFPT : Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale	I/L'affaiblissement des instances paritaires et la remise en cause du droit de grève (p4)
CST : Comité Social Territorial	II/La généralisation du contrat pour détruire le statut (p21)
CSHSCT : Comité Hygiène et Sécurité des Conditions de Travail	III/Rémunération individualisée, carrière au rabais, sanctions renforcées, temps de travail accru et mobilité forcée (p32)
CT : Comité Technique	IV/ Le CNFPT et les CDG cannibalisées (p40)
FPE : Fonction Publique d'Etat	Ressources (p 43)
FPH : Fonction Publique Hospitalière	
FP : Fonction Publique	
FPT : Fonction Publique Territoriale	
LFP : Loi Fonction Publique	

L'affaiblissement des instances paritaires et la remise en cause du droit de grève

L'article 1 de la loi réaffirme comme suit le droit à représentation des fonctionnaire : « *Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires, à la définition des orientations en matière de politique de ressources humaines et à l'examen de décisions individuelles dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat.* ».

Ce droit est foulé aux pieds par le reste des dispositions qui ciblent les instances paritaires, comme le CSFPT (I), les CT et CHSCT (II), les CAP et les CDR (III) et limitent le droit de grève dans certains secteurs de la FPT (IV).

Le contenu de la LFP s'inscrit directement dans ces propos : *“Nous aurons le courage de percuter le mode de fonctionnement des syndicats”*, février 2019, la députée LREM Émilie Chalas, rapporteure du projet de contre-réforme de la fonction publique, ancienne DGS de collectivité.

En réponse, la Sénatrice Christine Prunaud (PCF) a dénoncé le contenu de la LFP comme *« une volonté de casser les résistances : encore présentes dans notre pays lorsqu'il s'agit de défendre l'intérêt général et la justice sociale »*.

I/ Le CSFPT, au sein duquel la CGT est la 1^{ère} organisation syndicale, court-circuité [article 2]

Désormais, lorsqu'un *« projet de texte comportera des dispositions propres à l'une des fonctions publiques, le Conseil commun de la fonction publique (CCFP) pourra également être consulté sur ces dispositions, après accord du président du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) ou du Conseil supérieur de la fonction publique hospitalière (CSFPH) selon la fonction publique concernée, dès lors qu'elles présenteront un lien avec les dispositions communes »*.

Dans ce cas, cet avis se substituera à celui des conseils supérieurs précités.

Dussopt a rappelé que le Conseil d'État a qualifié cette consultation du président des conseils supérieurs de la FPT ou de la FPH de *« formalité inutile »*.

Le Conseil supérieur de la fonction publique d'État (CSFPE), présidé comme le conseil commun par le Ministre chargé de la fonction publique, n'est pas concerné par cette mesure qui vise donc le CSFPT et son homologue de la FPH.

Au cours des débats parlementaires, certains ont relevé que cela revenait à « éloigner le lieu de la consultation de l'administration de rattachement des personnels concernés ».

■ Remettre en cause les résultats des dernières élections professionnelles

Pour la sénatrice Cathy Apourceau-Poly (PCF), « ce dispositif remet utilement en cause les résultats des dernières élections professionnelles, la représentativité étant différente au Conseil commun et pour chaque conseil supérieur des trois versants »

La CGT est la 1ère organisation syndicale au sein du CSFPT et préside à ce titre la Formation spécialisée n°3 question statutaires. Des 4 conseils supérieurs, c'est le seule où la CGT est dans une situation de type « Primus inter Pares ».

La FS 3 est celle par laquelle une grande partie des décrets de mise en œuvre de la loi FP passera. Le rôle de la CGT y est donc un frein.

Et le CSFPT a été un lieu de résistance lors de la présentation du projet de loi rejeté par l'ensemble des organisations syndicales qui y participent. Mi-juillet, la FS3 puis le CSFPT avaient rejeté plusieurs décrets sur l'individualisation des rémunérations (RIFSEEP et PICPS).



La délégation CGT au Conseil Supérieur de la Fonction publique territoriale votant contre le projet de loi de transformation de la FP.

Au demeurant, en application de l'article 3 de la LFP, tous les trois ans, le ministre en charge de la FP devra présenter au CSFPT, une feuille de route indiquant les orientations en matière de gestion des ressources humaines (GRH) dans la fonction publique et leur impact prévisionnel sur les collectivités territoriales et leurs groupements.

Cette feuille de route sera rendue publique et assortie des observations du CSFPT. Il est à noter qu'Olivier Dussopt s'est prononcé contre cette procédure.

Pour aller plus loin sur le CSFPT : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/category/csfpt/>

II/ Le CST en lieu et place des CT et des CHSHCT

Les CT et CHSCT seront donc fusionnés en Comités Sociaux Territoriaux dans la FPT.

II.I/ La disparition des CT et CHSCT [article 3]

La DGAFP dénombre actuellement, dans la FPT : 4572 CT et 4 800 CHSCT.

L'article 3 de la loi organise la disparition des CT et des CHSCT remplacés par des Comités sociaux comme dans le privé.

Cette disposition s'appliquera à partir des élections professionnelles de 2022. Un comité social territorial sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins cinquante agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de cinquante agents.

Il s'agit de la même logique que celle mise en œuvre dans le privé par l'ordonnance n° 2017-1386 du 22 septembre 2017 relative à la nouvelle organisation du dialogue social dans les entreprises et favorisant l'exercice et la valorisation des responsabilités syndicales, créant une instance unique, le CSE.

Pour le sénateur Michel Canevet (UDI), « *la simplification des instances paritaires suit celle qui a eu lieu dans le secteur privé* ». Il est à noter que dans notre champ fédéral, les camarades du secteur habitat ont déjà essuyé les plâtres du CSE. Leur retour d'expérience est à capitaliser syndicalement.

II.II / La fusion des CT et CHSCT en CST

Au total, plus de 9 000 instances de dialogue social seront supprimées au sein de la. FPE, de la FPH et de la FPT.

Pour la sénatrice Eliane Assassi (PCF), la volonté du Gouvernement de neutraliser l'action des CT et des CHSCT « *n'est finalement qu'une réponse apportée au patronat et aux directions administratives de la fonction publique. Ces derniers désirent mettre un frein à l'expression collective des salariés sur leurs conditions de travail, en réduisant le nombre des représentants de ceux-ci, leurs moyens, et en les éloignant des collectifs de travail* ».

■ Les compétences des CST

L'article 4 définit les compétences du CST.

Les comités sociaux territoriaux connaîtront ainsi des questions relatives : – à l'organisation, au fonctionnement des services et aux évolutions des administrations ; – à l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ; – aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ; – aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social; – aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et à la lutte contre les discriminations ; – aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire, d'action sociale et aux aides à la protection sociale complémentaire ; – à la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes ; – aux autres questions prévues par un décret en Conseil d'Etat.

D'ici décembre 2022, soit jusqu'au prochain renouvellement général des instances, les CT sont seuls compétents pour examiner l'ensemble des questions afférentes aux projets de réorganisation de service.

Les CT et les CHSCT peuvent être réunis conjointement pour l'examen des questions communes. Dans ce cas, l'avis rendu par la formation conjointe se substitue à ceux du comité technique et du CHSCT.

Les CT sont compétents pour l'examen des lignes directrices (voir II.III) de gestion mentionnées à l'article 14 et du plan d'action pluriannuel visant à assurer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

La première application des lignes directrices de gestion en matière de promotion et de valorisation des parcours aura lieu dans le cadre de l'élaboration des décisions individuelles d'avancement de grade et de promotion interne prises au titre de l'année 2021.

Avant la création des comités sociaux territoriaux en 2022, ce sont les comités techniques (CT) qui seront compétents pour l'examen des lignes directrices de gestion à compter de la publication d'un décret d'application et jusqu'au prochain renouvellement des instances.

■ Quid des compétences HSCT des CHSCT

Les CST seront présidés par l'autorité territoriale ou son représentant, qui ne peut être qu'un élu local. Cela est bien différent de l'actuel CHSCT dont le secrétaire est un représentant du personnel.

Qui plus est Cette fusion interroge fortement sur le devenir des compétences HSCT, notamment à travers la mise en œuvre de formations spécialisées idoines.

La thématique HSCT sera traitée désormais par une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail obligatoire à partir d'un seuil de 200 agents employés par la collectivité ou l'établissement.

En dessous de ce seuil, cette formation pourra être créée par décision de l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement concerné lorsque des risques professionnels particuliers le justifient.

C'est là un recul sévère au moment même où les conditions de travail et la santé des agents territoriaux se dégradent sous l'effet des diverses réformes territoriales, des baisses de dotations, des révisions de schémas départementaux de coopération intercommunale et du développement du new management public.

Pour preuve, 67 % des agents publics ressentent des douleurs physiques liées à leur position de travail, et 35 % ont le sentiment que leur travail dégrade leur santé.

La sénatrice Sophie Taillé-Polian (PS) observe qu'entre « 2013 et 2015, les décisions d'inaptitude définitive ont bondi de 17 % ; et, dans le même temps, les demandes de reclassement ont augmenté de 12 %, alors même que la vie professionnelle tendait à s'allonger. La disparition des CHSCT, qui traitaient ces questions majeures de manière prioritaire, ne fera qu'aggraver la situation. Or, malgré les bonnes volontés, 90 % des collectivités territoriales n'ont toujours pas de plan de prévention des risques psychosociaux ; et 88 % des collectivités territoriales n'ont entrepris aucune démarche pour prévenir les troubles musculo-squelettiques ».

9.7 % agents territoriaux ont subi un accident de service en 2016 (DGAFP soit plus que la FPE (7.8%) et plus que moyenne des trois versants de FP (9.5%). Et moins que dans le privé (10.4%).

Répartition du nombre d'accidents du travail pour 100 agents selon la filière dans les collectivités territoriales au 31 décembre 2015 - CNRACL

Filière	Pourcentage d'accidents de service	Pourcentage d'accidents du trajet
Administrative	2,0	0,9
Animation	7,2	1,0
Culturelle	1,6	0,6
Incendie et secours	15,4	0,4
Médico-sociale technique	6,9	1,0
Police municipale	10,9	1,0
Sociale	6,3	0,9
Sportive	5,8	0,9
Technique	8,7	0,7
Total	6,5	0,8

Répartition du nombre d'accidents du travail par type d'employeur territorial

	Taux de sinistralité des accidents de service ⁽¹⁾	Moyenne jours d'arrêt	Taux de sinistralité des accidents de trajet ⁽¹⁾
Communauté de communes, de ville	4,1%	40,5	0,4%
Communauté urbaine, district	8,5%	27,3	0,5%
Commune	6,4%	43,1	0,9%
Centre d'action sociale	5,7%	45,1	0,8%
Département	3,9%	39,6	0,8%
Offices publics de l'habitat (OPH)	6,7%	51,1	0,7%
Région	3,1%	41,2	0,5%
Syndicat	5,2%	51,5	0,8%
Autre collectivité territoriale	5,3%	43,8	0,9%
Métropole	5,7%	44,6	0,8%
Ensemble	5,8%	43,2	0,8%

Dans son Bulletin d'information statistique - BIS n°123 de 2018, le service statistique de la direction générale des collectivités locales observe que :

- Les absences pour raisons de santé (maladie ordinaire, longue maladie, accidents du travail, maladies professionnelles) ont augmenté en dix ans dans la fonction publique territoriale de près de 5 jours par agent, et s'établissent en 2015 à 24,2 jours. Cette augmentation est à rapprocher de l'augmentation de l'âge moyen des agents.
- Ces absences sont plus nombreuses dans les grandes collectivités que dans les petites : 26 jours par agent dans les collectivités de plus de 1000 agents et 11 jours pour celles de moins de 5 agents.
- Elles sont également plus nombreuses chez les fonctionnaires (14 jours par agent pour les seules maladies ordinaires) que pour les contractuels (8 jours), ce qui s'explique en partie là encore par l'âge moyen des fonctionnaires plus élevé que celui des contractuels.

- Les hommes sont plus souvent absents à cause des accidents du travail (3 jours) que les femmes (2 jours), les accidents du travail concernant des filières très masculines, comme la filière incendie-secours. Les femmes ont plus d'absence pour maladie ordinaire (15 jours, contre 12 pour les hommes) ou longue maladie (8 jours pour les femmes et 7 jours pour les hommes). Ces différences hommes-femmes sont comparables à celles du secteur privé.
- Certains métiers des filières techniques ou médico-sociale se caractérisent par une pénibilité certaine. Entre 2013 et 2015 les décisions d'inaptitude définitive concernant les fonctionnaires ont augmenté de 17 %. En complément de ces décisions, les demandes de reclassement ont augmenté dans le même temps de 12 %. La part des agents dédiés à la prévention des accidents du travail, des maladies professionnelles et autres problèmes de santé en lien avec le travail est restée stable entre 2013 et 2015, et les collectivités locales mettent progressivement en place les outils prévus à cet effet.

Face à cette dégradation qui se poursuit, le gouvernement avec la complicité du MEDEF territorial a donc décidé de supprimer les CHSCT.

■ Moins d'élus

La fusion CT - CHSCT engendrera une baisse du nombre de représentants des personnels et une concentration des mandats CT – CHSCT sur les seuls membres du CST. Même si les suppléants de la formation spécialisée (HSCT) seront désignés librement par les organisations syndicales siégeant au comité social territorial.

■ Moins de droits syndicaux

Cette fusion conduira également à moins de droits syndicaux. La formulation de la loi étant extrêmement imprécise : *« Les collectivités territoriales et leurs établissements publics accordent à chacun des représentants des organisations syndicales membre du comité social territorial ou, le cas échéant, de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail, un crédit de temps syndical nécessaire à l'exercice de son mandat ».*

Dussopt lui-même a confessé en juin 2019 devant le Sénat l'existence du risque : *« Si nous accompagnions la réforme d'une règle purement arithmétique, une règle de trois, la diminution des moyens serait telle que les conditions et les capacités d'exercice des fonctions syndicales non par les délégués, mais par les organisations syndicales elles-mêmes, seraient extrêmement compliquées, voire précaires ».*

II.III/ Des lignes directrices de gestion RH

Les CST auront à connaître des orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.

De quoi s'agit-il ? Les lignes directrices de gestion déterminent la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de GPEEC.

■ Des règles générales en matière de promotion et d'avancement de grade votées en CST en lieu et place de l'avis des CAP

Les lignes directrices de gestion fixent, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours.

L'ensemble de ces dispositions s'appliquera en vue de l'élaboration des décisions individuelles prises au titre de l'année 2021

■ Intégrer les syndicats à la limitation de la masse salariale

Ces orientations stratégiques déterminent l'évolution globale de la masse salariale.

Elle-même est facteur : de l'évolution des rémunérations (régime indemnitaire au mérite) ; de l'évolution de carrières (Promotions et avancements de grade), de la structuration de l'emploi (Pourcentage de contractuels, typologie des emplois qui leur sont réservés), volume de l'emploi (suppression de poste).

Or, ces lignes directrices sont conditionnées par le dispositif de contractualisation qui limite l'évolution des dépenses de fonctionnement à 1.2% par an (soit moins que l'inflation et moins que ce que nécessite le Glissement Vieillesse Technicité). Mécanisme qui conduit de l'aveu même du chef de cabinet de Dussopt à la suppression de 13 000 postes chaque année dans la Fonction publique territoriale.

Lors de la rencontre informelle CSFPT / Conférence nationale des services d'incendie et de secours (CNSIS) du 10 juillet, le président de cette institution Olivier Richefou a rejeté plusieurs revendications de l'intersyndicale des sapeurs – pompiers en s'appuyant sur la contractualisation.

En demandant aux syndicats de s'associer aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines, il s'agit d'intégrer ceux-ci à ce mécanisme, d'en faire un mécanisme de réduction des droits des agents et des usagers.

Emilie Chalas a été claire : « *C'est aussi un texte au service des employeurs publics, puisqu'il leur offre plus de souplesse dans la gestion de la masse salariale.* » Il s'agit de réduire le coût de la fonction publique et la sphère du service public.

II.IV/ Moins de CST que de CT [article 13]

Le nombre de CST sera inférieur au nombre de CT existant aujourd'hui.

En effet, il pourra être décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'une collectivité territoriale et d'un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité, de créer un comité social territorial compétent à l'égard des agents de la collectivité et de l'établissement ou des établissements.

Il pourra être également décidé, par délibérations concordantes des organes délibérants d'un établissement public de coopération intercommunale, de l'ensemble ou d'une partie des communes membres et de l'ensemble ou d'une partie des établissements publics qui leur sont rattachés, de créer un comité social territorial compétent pour tous les agents de ces collectivités et établissements publics lorsque l'effectif global concerné est au moins égal à cinquante agents.

La révision des Schémas départementaux de coopération intercommunale (2021), sera l'occasion d'une offensive en la matière quelques mois avant les élections de décembre 2022 portant renouvellement des instances paritaires.

La précédente révision des SDCl, celle de 2016, avait abouti à la disparition de 4 Etablissements Publics de Coopération Intercommunale (EPCI) sur 10. avec des incidences directes sur la représentation des personnels. Par exemple, 500 agents relevant de 7 EPCI distincts et représentés au CDG 51 ont été absorbés par le Grand Reims qui dispose de son propre CT. Les conséquences valent également pour l'organisation territoriale des syndicats CGT.

Ces dispositions permettent donc une adaptation à la recomposition du paysage territorial comme la création de nouvelles collectivités (Collectivité européenne d'Alsace). **Est-ce un hasard si le projet de loi de transformation fonction publique était examiné au Sénat le 23 juillet, juste après l'examen du projet de loi sur la collectivité européenne d'Alsace (rejeté par le CSFPT) ?** Projet de dérèglementation libérale qui en inspire d'autres. La Moselle veut ainsi elle aussi devenir une collectivité européenne...

III/ Des CAP vidées de leurs prérogatives et des CDR éliminés

« Nous continuons de soutenir qu'il était inutile de fusionner les comités techniques et les CHSCT, qui fonctionnaient bien, en particulier dans la fonction publique territoriale, comme de vider de leur substance les commissions administratives paritaires », Pascal Brindeau député UDI

Dussopt présente les mesures relatives aux CAP comme un recentrage de celles-ci sur leurs fonctions principales. Il ne s'agit pas d'un recentrage mais d'un vidage !

Pour la sénatrice Eliane Assassi (PCF), « la volonté du Gouvernement de retirer des missions des CAP l'analyse des décisions relatives aux mobilités et aux mutations s'inscrit dans une logique de privatisation de la fonction publique et d'accompagnement des restructurations. Ainsi, c'est l'arbitraire des managers qui est favorisé au détriment des intérêts des personnels ».

Pour la CGT, cela remet en cause le principe constitutionnel qui définit les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires, précisées dans l'article 9 du statut général actuel : le droit de participer par l'intermédiaire de leurs délégués dans les CAP à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

■ Suppression des principales compétences des CAP

▶ Avancements et promotions renvoyés en CST

L'article 10 supprime l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à l'avancement et la promotion interne.

Cette évolution s'articule avec la création des comités sociaux territoriaux qui formuleront un avis sur les lignes directrices de gestion prévues par l'article 30 de la loi dont l'objet est de fixer les critères à l'aune desquels les autorités territoriales prendront les décisions individuelles en matière d'avancement et de promotion.

Dès le 1er janvier 2020, les décisions relatives aux mutations et à la mobilité ne relèvent déjà plus des CAP.

▶ Plus d'avis a priori de la CAP avant une mutation ou une mobilité

L'avis préalable de la CAP est supprimé également en cas de mutation et de transferts d'agents entre collectivités.

► Fin de la transmission automatique du CREP à la CAP

L'article 27 ne prévoit plus l'obligation de porter le compte rendu de l'entretien à la connaissance des CAP.

La formule suivante disparaît donc : « *Les commissions administratives paritaires ont connaissance de ce compte rendu ; à la demande de l'intéressé, elles peuvent demander sa révision* » (article 76 de la loi du 26 janvier 1984),

Cette disposition entre en vigueur le 1er janvier 2021 et sera applicable aux entretiens professionnels conduits au titre de l'année 2020.

► Une perte d'informations et en capacité d'action pour les syndicats

Les syndicats y perdront en visibilité sur les mobilités verticales (Promotions et avancements de grade) et les mobilités horizontales (changement d'affectation sans évolution de grade). Ils y perdront en capacité d'action et donc de défense des agents.

■ Des CAP réduites à l'examen des décisions défavorables

Les CAP deviendront des instances de recours quasi uniquement contre les décisions défavorables.

Les agents pourront choisir un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix pour les assister dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables. À leur demande, les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion leur seront communiqués. »

L'avis préalable des CAP restera requis en ce qui concerne les décisions individuelles déterminées par un décret en Conseil d'Etat ainsi qu'en matière de licenciement d'un fonctionnaire en cours de stage, de refus de temps partiel, de licenciement d'un fonctionnaire en fin de disponibilité qui aura

En matière disciplinaire, les CAP seront l'ultime recours avant le tribunal administratif, les conseils de discipline de recours étant supprimés.

Le vidage des attributions des CAP prendra effet à compter du 1er janvier 2021.

■ Disparition des CDR, les CAP ultime recours avant le tribunal administratif

Les Conseils de Discipline de Recours (CDR) étaient en quelques sortes une extension des CAP, sous un format disciplinaire. L'article 32 de la loi supprime la procédure disciplinaire d'appel, y compris s'agissant des sanctions infligées aux contractuels.

Les agents contestant une sanction devront saisir directement (après une demande de recours gracieux) le tribunal administratif territorialement compétent. Cet article s'applique donc aux sanctions prises à compter de l'entrée en vigueur de la loi.

Combien d'agents disposeront des ressources financières, matérielles, physiques et psychologiques pour ouvrir une instance devant la justice administrative ? Que pourront faire nos organisations syndicales ? Inciter les agents à demander la protection fonctionnelle dans une telle situation ?

Par homologie, les conseils de discipline de recours des agents contractuels sont également supprimés (art. 32-II et 94-XI, application aux sanctions prononcées à compter du 7 août 2019 : les sanctions prononcées avant cette date peuvent faire l'objet d'un recours devant le conseil de discipline de recours dans les conditions jusqu'alors en vigueur).

■ CAP et CCP uniques

Il sera désormais possible de créer une CAP pour plusieurs catégories hiérarchiques quand l'insuffisance des effectifs le justifie.

La création d'une CAP unique sera possible au prochain renouvellement des CAP, qui se fera en décembre 2022.

À peine constituées, les commissions consultatives paritaires (CCP) sont simplifiées. Cet article vise à ne créer qu'une seule CCP par collectivité ou établissement, et non plus une par catégorie comme c'est le cas actuellement.

IV/ Une limitation sérieuse du droit de grève

Le MEDEF territorial en rêvait. Macron – Phillipe – Dussopt l'ont fait.

L'article 56 de la LFP créé un article 7-2 au sein de la loi du 26 janvier 1984 limitant le droit de grève dans certains secteurs, dans le cadre de la négociation d'un accord avec les organisations syndicales.

■ Les secteurs concernés

Les secteurs concernés sont ceux – de collecte et de traitement des déchets des ménages ; – de transport public de personnes ; – d'aide aux personnes âgées et handicapées ; – d'accueil des enfants de moins de trois ans ; – d'accueil périscolaire ; – de restauration collective et scolaire ;

■ Le prétexte fallacieux de l'ordre public, de la salubrité publique, ou des besoins essentiels des usagers de ces services.

La limitation du droit grève serait justifiée par le fait que l'interruption de ces services, en cas de grève des agents publics, participant directement à leur exécution contreviendrait au respect de l'ordre public, notamment à la salubrité publique, ou aux besoins essentiels des usagers de ces services.

On notera que les sapeurs-pompiers et les policiers municipaux sont exclus de ce dispositif. Eteindre un feu, soigner des blessés, sauver des vies, assurer la paix publique ne relèveraient donc pas du respect de l'ordre public, de la salubrité publique, ou des besoins essentiels des usagers ? L'objectif est ailleurs d'où la nécessité d'associer certains syndicats.

■ Des négociations en vue de la signature d'un accord local

La LFP prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein desquelles s'exerce la participation des fonctionnaires (CT, CHSCT, CAP, futurs CST) peuvent engager des négociations en vue de la signature d'un accord visant à assurer la continuité des services publics.

Cet accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés. Cet accord doit être approuvé par l'assemblée délibérante.

En d'autres termes, les organisations syndicales devraient donc signer des accords limitant le droit de grève des agents. Il s'agit donc d'intégrer les syndicats à ce dispositif.

Si les syndicats ne tombaient pas dans le panneau, les employeurs territoriaux pourront unilatéralement définir la limitation du droit de grève.

■ Un accord local qui en appelle bien d'autres comme méthode patronale

La question des accords locaux n'est pas neutre. Tout comme son origine.

Dussopt, lors des débats parlementaires a expliqué « *qu'au fil des consultations, puis de la réunion des instances de représentation des agents publics et des employeurs territoriaux est apparue une demande **portée notamment par une organisation syndicale, la CFDT, sur l'opportunité de permettre aux employeurs territoriaux ou aux chefs de services déconcentrés de négocier des accords locaux majoritaires avec leurs organisations syndicales*** ».

<https://www.senat.fr/seances/s201906/s20190619/s20190619011.html>

Les CST seront le cadre de tels accords, comme le sont dans le privé les CSE. C'est là encore un changement de paradigme.

Dont le champ est vaste pour Dussopt : « *Nous pensons à des champs comme la formation, le télétravail, l'égalité professionnelle ou encore la protection sociale complémentaire. Permettre à des accords majoritaires locaux d'être conclus collectivement par collectivité ou établissement par établissement nous semble une vraie marque de confiance dans le dialogue social de proximité. Je précise, comme j'ai eu l'occasion de le faire à l'Assemblée nationale, qu'un accord local conclu majoritairement ne peut évidemment pas dégrader l'accord national lorsqu'il en existe un ; il ne peut que le préciser ou en améliorer les dispositions. En revanche, nous prévoyons que, s'il n'existe pas d'accord national, les acteurs locaux du dialogue social puissent conclure un tel accord avec des règles de validation conformes à ce que nous appelons communément les « règles de Bercy », qui avaient fixé le cadre des accords majoritaires dans la fonction publique* » (Devant le Sénat).

La LFP (art. 14) habilite donc le gouvernement à prendre, par ordonnance, les mesures législatives nécessaires afin de favoriser la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique.

■ En l'absence d'accord, l'autorité territoriale imposera unilatéralement des limitations

À défaut d'accord, l'organe délibérant détermine les conditions du service minimum. À défaut de conclusion d'accord dans un délai de douze mois après le début des négociations, les services, les fonctions et le nombre d'agents indispensables afin de garantir la continuité du service public sont déterminés par délibération de l'organe délibérant.

On constate ici un rapprochement avec le droit du travail et les accords de branches.

Dans son avis sur le projet de loi, le Conseil d'Etat soulignait « *l'importance d'une telle réforme, susceptible de bouleverser l'état du droit positif applicable dans la fonction publique, aucune disposition législative n'ayant jamais conféré une valeur normative aux accords négociés avec les représentants des agents publics* ».

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.

■ **Une mise en œuvre bureaucratique, infantilisante pouvant conduire à des sanctions des grévistes comme des non-grévistes**

▶ **Les agents devront indiquer leur intention de participer à la grève au plus tard 48 heures avant le début de la cessation concertée du travail.**

Dans le cas où un préavis de grève a été déposé et en vue de l'organisation du service public et de l'information des usagers, les agents des six secteurs précités devront informer, au plus tard quarante-huit heures avant de participer à la grève, comprenant au moins un jour ouvré, l'autorité territoriale ou la personne désignée par elle, de leur intention d'y participer.

En cas de grève, chaque agent devra donc produire une déclaration individuelle quarante-huit heures à l'avance pour exercer ce droit qui, par nature, est collectif. Et les agents qui ne respecteraient pas cette obligation seront sanctionnés.

▶ **L'organisation de sanctions dissuasives**

La situation administrative de l'agent qui se déclare gréviste ou qui est gréviste, est très encadrée et susceptible de constituer une faute disciplinaire.

L'agent qui a déclaré son intention de participer à la grève et qui renonce à y prendre part doit en informer l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure prévue de sa participation afin que celle-ci puisse l'affecter.

Par ailleurs, l'agent qui participe à la grève et qui décide de reprendre son service en informe l'autorité territoriale au plus tard vingt-quatre heures avant l'heure de sa reprise afin que l'autorité puisse l'affecter.

Ces obligations d'information ne sont pas requises lorsque la grève n'a pas lieu ou lorsque la reprise de service est consécutive à la fin de la grève.

Lorsque l'exercice du droit de grève en cours de service peut entraîner un risque de désordre manifeste dans l'exécution du service, l'autorité territoriale peut imposer aux agents ayant déclaré leur intention de participer à la grève d'exercer leur droit dès leur prise de service et jusqu'à son terme.

Encourt une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service, dans les conditions prévues ci-dessus.

Une sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

Est donc passible ainsi d'une sanction disciplinaire l'agent qui n'a pas informé son employeur de son intention de participer à la grève ou qui n'a pas exercé son droit de grève dès sa prise de service. Cette sanction disciplinaire peut également être prise à l'encontre de l'agent qui, de façon répétée, n'a pas informé son employeur de son intention de renoncer à participer à la grève ou de reprendre son service.

C'est un droit fondamental, d'essence constitutionnelle, garanti par le préambule de la Constitution de 1946 qui est remis en cause pour les fonctionnaires territoriaux.

Quant aux contractuels, dont le nombre devrait être multiplié a minima par deux, sous l'effet de la loi fonction publique, pourront-ils réellement exercer ce droit de grève compte-tenu de la menace permanente qui pèse sur eux ?

Le gouvernement, ses députés et ses sénateurs ont peur d'un embrasement de la fonction publique territoriale à un an des élections municipales. Loïc Hervé, rapporteur pour le Sénat de la commission mixte paritaire a été explicite devant ses pairs : « *il faut éviter les grèves Perlées* ».

MISE EN ŒUVRE DE L'ARTICLE 56

Dans son document d'actualité statutaire, spécial LFP, d'août 2019, le CIG Grand Couronne apporte des précisions quant à la mise en œuvre de l'article 56. S'appuyant sur la décision du Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1er août 2019, il souligne il ressort que l'obligation de « déclaration individuelle de grève » ne s'applique que si a été engagée localement une négociation s'étant conclue par un accord ou une délibération.

Il en va de même pour les autres aménagements apportés par la loi à l'exercice du droit de grève (cessation du travail dès la prise de service, sanctions, durée minimum).

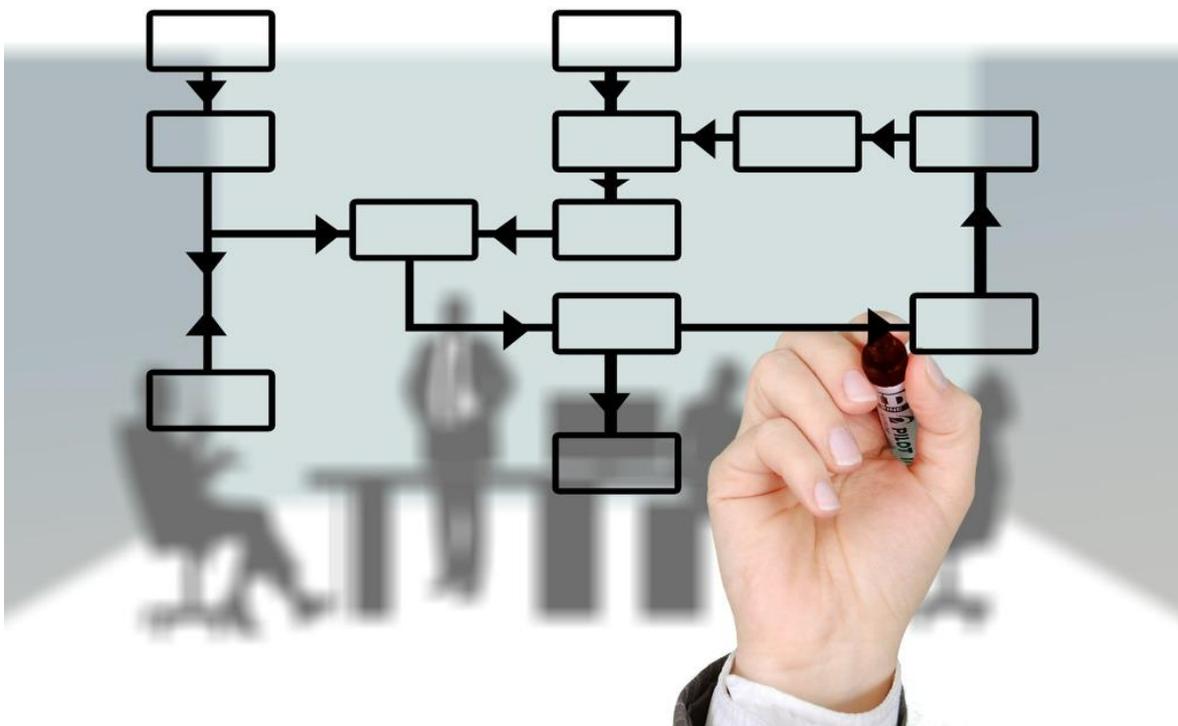
Selon la même décision du Conseil constitutionnel, l'obligation de déclaration individuelle de grève n'interdit pas à un agent de « *rejoindre un mouvement de grève déjà engagé et auquel il n'avait pas initialement l'intention de participer, ou auquel il aurait cessé de participer, dès lors qu'il en informe l'autorité territoriale au plus tard 48 heures à l'avance* ».

Enfin, demeurent applicables les dispositions du code du travail relatives à l'exercice du droit de grève dans les services publics (Etat, communes de plus de 10 000 habitants, départements et régions) concernant notamment le préavis et auxquelles la loi de transformation de la fonction publique renvoie (code du travail, art. L. 2512-1 à L. 2512-5).

Verbatim

La sénatrice Eliane Assassi (PCF): « *museler les agents du service public ne fera pas disparaître les causes de sa dégradation, qui tient non pas aux agents, mais au désengagement de l'État par la baisse des dotations* »

Le sénateur Didier Marie(PS) : « *Ce qui aujourd'hui désorganise le service public local, ce ne sont pas les agents lorsqu'ils font valoir légitimement leur droit à revendication, qui peut aller jusqu'à l'exercice du droit de grève ; ce sont les difficultés que les exécutifs territoriaux peuvent rencontrer quand on leur impose un contingentement de l'augmentation de leurs dépenses de fonctionnement à 1,2 % et quand on remet en cause un certain nombre de leurs prérogatives* ».



La généralisation du contrat pour détruire le statut

Lors des débats législatifs, la sénatrice (PCF) Christine Laprunaud a fait le lien entre attaques contre les instances paritaires et généralisation du contrat : « *La contractualisation implique une précarité, qui décourage toute contestation et toute réforme véritable au sein des administrations. Vous le savez, il est difficile de faire grève, de s'opposer, lorsqu'un contrat risque de ne pas être renouvelé. Ce recul va de pair avec l'affaiblissement des organisations syndicales, que prépare cette réforme.* »

Pour le député communiste Stéphane Peu « *Ce texte qui vise l'extinction progressive du statut de la fonction publique fera date comme l'un des plus réactionnaires de l'histoire de notre République* ». Même le député Marlaix (LR) observe que « *des agents contractuels viendront, si je puis dire, quelque peu miter le statut de fonctionnaire.* ».

Emilie Chalas résume ainsi l'intérêt du gouvernement pour le contrat : « *Le contractuel est embauché très vite à la discrétion de l'employeur public sur un salaire avec une mission pour un temps donné. En revanche, il n'est pas possible de faire évoluer la personne sur ce contrat-là.* ».

Michel Canevet, sénateur UDI explique également que « *ce texte introduit de la souplesse avec les contrats de projets qui fourniront un outil d'agilité bienvenu à la gestion des effectifs*».

Tout est dit ici à travers ces deux dernières citations.

Aujourd'hui, la Fonction publique compte 20% de contractuels. Lors des débats à l'assemblée nationale un objectif de 40% a été évoqué.

Ce dispositif s'appuie sur :

- Une fausse garantie d'égal accès ;
- Le recrutement de DGS contractuels ;
- Le contrat de projet ;
- L'extension du contrat aux B et C des dérogations sur emplois permanents ;
- De nouvelles possibilités de recours au contrats pour les agents absents sur des courtes durées ;
- Une indemnité de précarité ;
- La fin de l'obligation de stagiariser un contractuel lauréat de concours ;
- La rupture conventionnelle pour tous.



I/ Une fausse garantie d'égal accès pour assurer l'élargissement du recours au contrat comme mode de recrutement sur emploi permanent [article 15]

Cet article modifie l'article 32 de la loi du 13 juillet 1983, lequel définit les dispositions du statut applicables aux contractuels de droit public.

Il est censé encadrer le recrutement de contractuels sur emploi permanent pour favoriser la transparence et garantir l'égal accès aux emplois publics.

L'autorité compétente assure la publicité de la vacance et la création de ces emplois.

Les modalités de cette procédure pourront être adaptées au regard du niveau hiérarchique, de la nature des fonctions ou de la taille de la collectivité territoriale ou de l'établissement public ainsi que de la durée du contrat de l'agent.

Dans sa note sur la LFP [<https://www.cdg38.fr/document/loi-de-transformation-de-la-fonction-publique-note>] le CDG 38 reconnaît que ce nouvel état du droit va « *aggraver la précarité, et créer une concurrence avec les fonctionnaires* ».

Un décret en Conseil d'État est nécessaire.

II/ Le recrutement sur contrat des emplois fonctionnels [article 16]

Cette disposition modifie l'article 47 de la loi du 26 janvier 1984, afin d'abaisser le seuil de recrutement de contractuels sur des emplois fonctionnels dans les communes et EPCI à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants, au lieu de 80 000 habitants jusque-là.

De ce fait, le nombre d'emplois fonctionnels ainsi ouverts aux contractuels s'élèverait à 2700 (contre 1522 actuellement), et concernerait au moins 125 communes et 154 EPCI.

Les emplois fonctionnels représentent, environ 7 500 emplois (toutes collectivités confondues), dont 36 % sont dans les grandes collectivités (2 720). Et la catégorie A + regroupe près de 7 300 emplois.

Pour rappel, les effectifs de la catégorie A atteignent 174 000 emplois (toutes collectivités confondues), dont 67 % relèvent des grandes collectivités (117000). 8400 sont des emplois de direction.

La part des fonctionnaires territoriaux dans les emplois de direction tendait à se renforcer (84 % en 2017, contre 82,5 % en 2014). Cette proportion est la même qu'il s'agisse d'emplois fonctionnels ou des autres emplois de direction. (Etudes sur les emplois de directions CNFPT,

Seuls 12% sont des contractuels 3% des fonctionnaires de l'Etat. 2. Part qui évolueront avec la mise en œuvre de la LFP.

Les personnes nommées à ces emplois par la voie du recrutement direct devront suivre une formation les préparant à leurs nouvelles fonctions, notamment en matière de déontologie ainsi que d'organisation et de fonctionnement des services publics. Nous pouvons craindre le pire en ce qui concerne le contenu de cette formation.

Par ailleurs, ce nouvel article 47 de la loi du 26 janvier 1984 précise que l'accès à ces emplois par la voie du recrutement direct n'entraîne pas titularisation dans la fonction publique territoriale ni, au terme du contrat, la reconduction de ce dernier en contrat à durée indéterminée. L'accès au CDI avait pourtant été admise par le Conseil d'État dès le premier contrat (CE, 30 septembre 2015, requête n° 375730).

A travers L'ouverture de ces emplois fonctionnels, il s'agit là d'importer une caste de mercenaires technocratiques, hors sol, porteurs d'un management désincarné, imposant des standards organisationnels et financiers sans respect pour l'intérêt général, les usagers/ usagères et les réalités de territoires.

Lorsque le Président du CSFPT a comparé les maires à PDG du CAC 40, il a également étendu cette comparaison en notant une proximité entre DGS de collectivité et DG des entreprises présentes dans cet indice boursier.

Application subordonnée à la publication d'un décret fixant les conditions d'emploi et de rémunération ainsi que les modalités de recrutement permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics.



III/ L'avènement du contrat de projet [article 17]

Cet article crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, « *le contrat de projet* ».

■ Un contrat couvrant toutes les catégories (A, B et C)

Ce nouveau contrat est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques (y compris en catégorie C). Le député Pascal Brindeau (UDI) après avoir dit être satisfait de la nouvelle souplesse de gestion des ressources humaines par le recours aux contractuels notamment dans la FPT observe la possibilité d'une contractualisation plus systématique précarisant un certain nombre d'agents, surtout compte tenu du rétablissement des catégories C dans son champ d'application

Il s'agit d'emplois non permanents, ceux-ci ne pouvant être occupés par des fonctionnaires en activité.

Ce contrat doit avoir pour but de mener à bien un projet ou une opération identifié dont l'échéance est la réalisation desdits projet ou opération.

Il est conclu pour une durée minimale d'un an et une durée maximale fixée par les parties dans la limite de six ans. Il peut être renouvelé pour mener à bien le projet ou l'opération, dans la limite d'une durée totale de six ans.

Le contrat prend fin avec la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu, après un délai de prévenance fixé par décret en Conseil d'État.

Toutefois, après l'expiration d'un délai d'un an, il peut être rompu par décision de l'employeur lorsque le projet ou l'opération pour lequel il a été conclu ne peut pas se réaliser, sans préjudice des cas de démission ou de licenciement.

■ Un contrat qui n'ouvre aucun droit à intégrer la FPT

Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI. L'agent pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée. Les durées des contrats de projet ne sont pas comptabilisées au titre de celles permettant de bénéficier d'un CDI. L'agent pourra percevoir une indemnité de fin de contrat de projet quand celui-ci ne peut pas se réaliser ou quand le terme du contrat est prononcé de manière anticipée.

■ Une épée de Damoclès permanente au travail et dans la vie

Plusieurs parlementaires ont dénoncé en substance un dispositif qui « *entre en contradiction avec les principes fondateurs de la fonction publique et de l'action administrative. Il revient sur l'idée, pourtant essentielle, que le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. C'est pour cela qu'il bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat.* »

Philippe Vigier (UDI) s'interroge même : « *Comment voulez-vous qu'une personne en CDD ait accès à un emprunt, à un logement, ou à l'acquisition d'un véhicule pour assurer sa mobilité justement pour aller travailler ?* ».

■ Une durée de 6 ans comme celle d'un mandat politique

La durée maximale du contrat de projet correspond à celle du mandat politique.

Le sénateur Jerome Durain (PS) a ainsi souligné que le contrat de projet a vocation à répondre à un « *besoin temporaire* » de l'employeur. Or un projet d'une durée équivalente à un mandat n'entre pas dans le champ des besoins temporaires.

La sénatrice Laurence Cohen (PCF) a complété comme « *Précisément pour la fonction publique territoriale, le fait que ces nouveaux contrats de projet puissent couvrir une période de six ans, soit le temps d'un mandat, nous semble extrêmement pernicieux et inquiétant : mon collègue Pascal Savoldelli l'a souligné, ces dispositions nous exposent à des dérives, qui porteraient une atteinte très forte à la continuité de l'action territoriale* ».

■ Un contenu imprécis

La même sénatrice note que: « *Pour l'heure, ce que recouvrent les notions de projet ou d'opération n'est pas non plus précisé, comme le souligne dans une interview intéressante une avocate spécialiste de la fonction publique. Elle s'interroge ainsi sur le fait que la création d'un service puisse être qualifiée de « projet ». En tout état de cause, elle souligne à raison les risques de conflictualité accrues devant le juge, face à une telle faiblesse de définition de ces nouveaux contrats. Il est en effet fort à craindre que l'intégralité des effectifs affectés à la réalisation du projet en question seront recrutés sous ce type de contrat, du chef de projet aux exécutants, puisque l'ensemble des catégories sont dorénavant concernées* ».

■Le nombre de contrats de projet un élément des lignes directrices stratégiques RH soumises au CST

Fort logiquement, les lignes directrices stratégiques RH soumises au CST comporteront un volet relatif aux contrats de projets. Les organisations syndicales qui voteront pour ces lignes directrices, de facto et de jure se prononceront pour le recours à ce dispositif.

Cet article nécessite un décret pour être applicable.

IV/ Elargissement en B et C des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires [Article 21]

Cette disposition élargit les cas de recours au contrat dans la fonction publique territoriale, par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires.

D'une part, il sera possible de recruter par contrat sur les emplois de catégories B et C, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, dans les mêmes conditions que pour celles applicables aux emplois de catégorie A.

D'autre part, des emplois permanents pourront être occupés de manière permanente par des agents contractuels dans les cas suivants : – pour les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements de communes regroupant moins de 15 000 habitants, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail; – pour les communes nouvelles issues de la fusion de communes de moins de 1 000 habitants, pendant une période de trois années consécutives à leur création, prolongée, le cas échéant, jusqu'au premier renouvellement de leur conseil municipal suivant cette même création, pour tous les emplois quelle que soit la quotité de travail; – pour les autres collectivités territoriales ou établissements publics, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Les agents ainsi recrutés sont engagés par contrat à durée déterminée d'une durée maximale de trois ans. Ces contrats sont renouvelables par reconduction expresse, dans la limite d'une durée maximale de six ans. Si, à l'issue de cette durée, ces contrats sont reconduits, ils ne peuvent l'être que par décision expresse et pour une durée indéterminée.

Les contractuels recrutés sur la base des dispositions de l'article 3-3 de la loi du 26 janvier 1984 bénéficieront, désormais, d'une formation d'intégration et de professionnalisation, à l'instar des fonctionnaires territoriaux, sauf lorsque leur contrat est conclu pour une durée inférieure à un an (modification de l'article 2 de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la fonction publique territoriale).

Application conditionnée à la publication d'un décret fixant la procédure de recrutement des agents contractuels permettant de garantir l'égal accès aux emplois publics

V/ Recrutement de contractuels en remplacements d'agents absents pour courte durée [Article 22]

Cette disposition modifie l'article 3-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 Elle redéfinit les cas dans lesquels un agent contractuel peut être recruté pour remplacer un fonctionnaire ou un contractuel momentanément indisponible ou à temps partiel dans les suivants : – détachement de courte durée (nouveau); – disponibilité de courte durée prononcée d'office, de droit ou sur demande pour raisons familiales (nouveau); – détachement pour l'accomplissement d'un stage ou d'une période de scolarité préalable à la titularisation dans un corps ou un cadre d'emplois de fonctionnaires ou pour suivre un cycle de préparation à un concours donnant accès à un corps ou un cadre d'emplois (nouveau); – congé régulièrement octroyé (congé pour invalidité temporaire imputable au service) et tous les congés prévus aux articles 57, 60 sexies et 75 de la loi du 26 janvier 1984 (maladie, maternité, présence parentale, parental, ...).

La loi complète donc la liste des causes d'indisponibilités pour y inclure l'ensemble des congés pouvant être accordés aux fonctionnaires territoriaux, notamment le CITIS. Elle inclut également certains cas de détachement et de disponibilité, en ciblant les cas dans lesquels le fonctionnaire ne peut être remplacé car il doit, à l'issue de sa période de disponibilité ou de détachement, être réintégré dans son emploi. Entrée en vigueur immédiate.

Cet article est d'application immédiate.

VI/ L'indemnité de précarité pour mieux licencier [Article 23]

Cette disposition vise à poser le principe d'une indemnité de fin de contrat permettant de compenser la précarité de la situation de certains agents contractuels de droit public. La précarité est-elle compensable ?

■Compenser la précarité pour la rendre plus acceptable en s'inspirant du privé

Cette disposition s'inspire de l'indemnité de fin de contrat prévue par l'article L. 1243 8 du code du travail pour les salariés du secteur privé. C'est bien la logique du privé qui s'applique ici. La disposition adoptée prévoit de limiter le droit à cette indemnité aux contrats conclus pour pourvoir des emplois permanents ou non permanents d'une durée inférieure ou égale à un an et lorsque la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond fixé par décret.

Ce champ couvrirait plus de 70 % des contrats à durée déterminée dans la fonction publique. Toutefois, de nombreuses situations sont exclues du dispositif.

■ De nombreuses situations exclues

Sont exclus : • Les contrats saisonniers • Les contrats de projet • Les agents nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite d'un concours • Les agents dont le contrat est renouvelé ou qui bénéficient d'un nouveau contrat au sein de la FPT (ils pourront recevoir cette indemnité à l'issue de leur dernier contrat, si la durée totale d'engagement est inférieure ou égale à un an).

Cette prime de précarité ne s'applique pas lorsqu'au terme du contrat ou de cette durée, les agents sont nommés stagiaires ou élèves à l'issue de la réussite à un concours, ou qu'ils bénéficient du renouvellement de leur contrat (mais, si la durée totale d'engagement reste inférieure à un an à l'issue du renouvellement, la prime sera due à l'échéance de ce dernier) ou de la conclusion d'un nouveau contrat, à durée déterminée ou indéterminée, au sein de la fonction publique territoriale.

Selon Dussopt, le coût de la prime de précarité est estimé entre 350 et 370 millions d'euros dans la fonction publique, dont 70 à 90 millions d'euros pour le versant hospitalier.

Cet article s'appliquera aux contrats conclus à partir du 1er janvier 2021.

VII/ Fin de l'obligation de nomination en tant que stagiaire d'un contractuel ayant réussi un concours [Article 24]

L'article 3-4 de la loi du 26 janvier 1984 prévoyait une obligation de nommer fonctionnaire stagiaire un agent contractuel lauréat d'un concours au plus tard au terme de son contrat, lorsque celui-ci avait été recruté pour pourvoir un emploi permanent sur le fondement des articles 3-2 ou 3-3 (recrutement sur emploi permanent) ; et dès lors que ses missions exercées en qualité de contractuel correspondaient au grade du concours.

Désormais, cette obligation ne s'impose plus à l'autorité territoriale. En revanche, si elle nomme l'agent fonctionnaire stagiaire, elle est déliée de l'obligation préalable posée par l'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 (publicité de la vacance d'emploi au centre de gestion). Ces dispositions sont d'application immédiate.

Pourquoi dès lors stagiariser un contractuel lauréat ? Tout est fait pour que le contrat devienne la principale position administrative au sein de la FPT.

A noter le cynisme de la Sénatrice Catherine Du Folco (Républicain) rapporteure devant le Sénat du projet de LFP : « *Nous ne pénalisons pas pour autant cet agent, qui a fait un effort, qui a passé un concours, qui l'a réussi et qui est sur une liste d'aptitude pour quatre ans, période durant laquelle il peut passer des entretiens de recrutement pour intégrer une autre collectivité comme fonctionnaire. Réussir le concours est positif pour l'agent, mais il serait tout de même dommage que cela impose à l'employeur une obligation de le recruter* ».

Mais l'extension du contrat comme paradigme 1^{er} de la gestion des RH va beaucoup plus loin avec la contamination de ce principe à l'ensemble des agents de la FPT, avec la rupture conventionnelle.

VIII/ La rupture conventionnelle pour tous [Article 72]

A la lecture de ce qui précède, certains se disent qu'ils échapperont au processus en cours. Ils risquent de déchanter.

L'article 72 prévoit l'expérimentation de la rupture conventionnelle à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, dans la FP, pas seulement aux contractuels mais aussi aux fonctionnaires.

Toutefois, la rupture conventionnelle ne s'applique pas : aux fonctionnaires stagiaires ; aux agents ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et remplissant les conditions pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au taux plein du régime général de sécurité sociale ; aux fonctionnaires détachés en qualité d'agents contractuels.

La rupture conventionnelle devient un nouveau cas de cessation définitive des fonctions, entraînant radiation des cadres et perte de la qualité de fonctionnaire.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Mais la DARES observe que dans le privé 30% le sont. [<https://dares.travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/2019-008.pdf>]

Le député Brindeau (UDI) appréhende ainsi le risque que la rupture conventionnelle ne se fasse pas dans l'intérêt de tous (comprendre dans l'intérêt du fonctionnaire ou du contractuel).

Elle résulte d'une convention signée par les parties au contrat et donne lieu au versement d'une indemnité. La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, qui ne peut pas être inférieur à un montant fixé par décret.

Durant la procédure de rupture conventionnelle, le fonctionnaire peut se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Ce comme dans le privé où existent pour ce faire des conseillers du salarié [<http://www.conseillerdusalarie51.fr>].

Olivier Dussopt a évoqué un procédé d'homologation des ruptures conventionnelles ; comme cela est le cas dans le privé actuellement. D'ailleurs, la DIRRECTE rejette entre 6 et 7% des ruptures conventionnelles. 437 700 ruptures conventionnelles ont été homologuées en 2018. **Plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « à l'amiable » leur entreprise se retrouvent à la case chômage !**

Le fonctionnaire qui, dans les six années suivant la rupture conventionnelle, est recruté en tant qu'agent public pour occuper un emploi au sein de la collectivité territoriale avec laquelle il est convenu d'une rupture conventionnelle ou auprès de tout établissement public en relevant ou auquel appartient la collectivité territoriale, est tenu de rembourser à cette collectivité ou cet établissement, au plus tard dans les deux ans qui suivent le recrutement, les sommes perçues au titre de l'indemnité de rupture conventionnelle.

Le CIG GRANDE COURONNE dans son opuscule précité précise que « *l'indemnité devra être remboursée en cas de recrutement, dans les 6 ans suivant le départ, en qualité d'agent public au sein de la collectivité ou de l'établissement d'origine ou d'un employeur ayant un lien étroit avec la collectivité ou l'établissement d'origine (CCAS pour une commune, par exemple) ».*

L'allocation de retour à l'emploi pourra être versée à l'agent, s'il en remplit les conditions, suite à une rupture conventionnelle. La même disposition étend le bénéfice de l'assurance-chômage aux agents publics volontairement privés d'emploi. Sont concernés : – les agents publics démissionnaires, lorsque leur démission intervient dans le cadre d'une restructuration et donne lieu au versement d'une indemnité de départ volontaire ; – les agents publics ayant bénéficié d'une rupture conventionnelle.

Une évaluation du dispositif mentionné, portant notamment sur le nombre de fonctionnaires couverts par ce dispositif et sur son coût global, est présentée au Parlement un an avant son terme.



Gageons que cette évaluation conclura sur la pertinence du dispositif en tant que « *leviers managériaux pour une action publique plus efficace* » selon l'expression du député LRM, Guillaume Gouffier-Cha.

Gageons également que l'évaluation proposera d'étendre la rupture conventionnelle collective à la Fonction publique. Mais il sera difficile d'obtenir l'accord favorable du CSFPT en la matière.

Un décret est nécessaire avant la mise en œuvre de la rupture conventionnelle.

Pour résumer :

Il s'agit d'un changement holistique de paradigme en matière de recrutements, de structuration et d'éthique du fonctionnaire.

Ce nouveau cadre de gestion de la fonction publique cantonnera les fonctionnaires à certains postes. Leur mobilité interne volontaire sera réduite.

Avec la contractualisation, l'intégration directe en catégorie C disparaîtra. Or, selon l'Association des DRH des grandes collectivités, 26% des nominations des collectivités sont des recrutements directs d'agents de catégorie C.

[<https://www.lagazettedescommunes.com/telechargements/2018/07/le-recrutement-dans-la-fpt-5-juillet-2018.pdf>.]

Les recrutements par concours également devraient se réduire comme peau de chagrin. L'oracle Emilie Chalas a prévenu : « *Les concours et les filières sont relativement archaïques* ».

Le nouveau système met en cause la capacité des fonctionnaires à servir l'intérêt général. Il les prive des garanties consubstantielles au statut de la fonction publique qui assuraient leur indépendance.

Le sénateur Didier Marie (PS°) à Dussopt : « *Chaque fois que vous affaiblissez les protections statutaires, vous affaiblissez non pas tant la protection des agents que celle de l'ordre public et de l'intérêt général que ceux-ci défendent. Vous mettez en danger la défense de cet intérêt général par les fonctionnaires* ».

Rémunération individualisée, Carrière au rabais, Sanctions renforcées, Temps de travail accru et Mobilité forcée

Avec les dispositions précédentes, le Gouvernement a fragilisé les instances paritaires et le droit de grève, tout en généralisant le recours au contrat. Ici, il poursuit son œuvre de sape du statut de la FP en ciblant la rémunération, les carrières, le droit disciplinaire, le temps de travail et en organisant une mobilité forcée.

I/ Rémunération, la fin de l'évolution du point d'indice au profit de primes comme la PIPCS et le RIFSEEP

L'article 29 modifie l'article 88 de la loi du 26 janvier 1984 relatif au régime indemnitaire des agents territoriaux. Il prévoit qu'il peut être tenu compte des résultats collectifs du service. Cette disposition renvoie à la Prime d'Intéressement à la Performance Collective des Services (PICPS).

Or, en juillet, la Formation spécialisée du CSFPT a été saisie de deux projets de décrets relatifs à ce dispositif. Lors de la FS3 ayant examiné ce projet de décret, la DGCL n'a pu présenter d'évaluation sur le nombre d'employeurs territoriaux mettant en œuvre la prime d'intéressement à la performance collective des services. De même, elle n'a pu présenter d'estimation du nombre d'agents et cadres territoriaux actuellement couverts par cette prime.

En résumé, il n'existe aucune évaluation de performance de cette prime de performance.

De manière cartésienne et de méthode judicieuse, il conviendrait pourtant de présenter sa modification...



En l'absence d'évaluation statistique par la DGCL, la CGT dispose d'éléments d'analyse qualitative.

La prime d'intéressement à la performance collective des services constitue un outil pour astreindre le fonctionnaire à la dégradation du service public. Cet outil n'est pas nouveau. Il a été mis en place en 2012 sous Nicolas Sarkozy mais n'a jamais été généralisé par les employeurs territoriaux.

La LFP risque de lui donner une seconde vie. Avec le RIFSEEP, l'intéressement collectif constitue, en effet, le deuxième outil pour assujettir les agents à l'asphyxie financière des services publics.

Il s'agit de demander de faire plus avec moins de moyens de fonctionnement (suppression de postes, précarisation des emplois, réduction des budgets, intensifications des tâches...) conduisant à l'épuisement et à la souffrance au travail.

L'autorité territoriale dira qu'elle n'est pas responsable des dépressions voire des suicides puisque que ce sont les agents qui l'ont décidé pour eux-mêmes, en adhérant aux objectifs de leur service et en les poursuivant.

Les droits collectifs seront perçus comme des résistances à la production du travail prescrit par la hiérarchie. La suppression des CHSCT se comprend ainsi.

Il s'agit donc de faire accepter la dégradation de la qualité des services publics en échange d'une prime collective et en faisant des agents et cadres les acteurs de cette détérioration, dévastation, destruction.

Il est à craindre que compte tenu de la baisse des rémunérations voulues par les gouvernements successifs, les agents considèrent cette prime comme un succédané.

Or, il n'en est rien. La perversité de ce outil s'appuie avant tout sur la pression que les collègues exerceront sur eux-mêmes pour obtenir la dite prime d'intéressement. Ceux qui s'extraient de cette démarche par éthique professionnelle seront marginalisés. Quid par la suite de l'évolution de leur rémunération et de leur carrière, avec des CAP vidées de toute prérogative en la matière.

Pure produit de l'idéologie managériale, cette prime doit être également considérée comme un outil de contrôle de l'assiduité en organisant une forme de rémunération du « présentisme », en stigmatisant les congés ordinaires, les congés maladies et les temps qualifiés de non productifs (pauses, temps de repas).

Au demeurant, le projet de décret PICPS comportait une nouvelle provocation gouvernementale comme l'on qualifié plusieurs membres de la FS3 lors de la séance ci-dessus évoquée. Cette provocation constitue en une limitation supplémentaire des prérogatives du Comité technique prévue par une disposition du projet de décret.

C'est donc un changement de paradigme auquel il est procédé en matière de rémunération. Il repose sur un trépied : le RIFSEEP, la PIPCS et l'entretien annuel.

Lors des débats devant le sénat en juin 2019, Olivier Dussopt a d'ailleurs déclaré « *Nous allons donc donner de la latitude et de la liberté d'action aux collectivités territoriales pour déployer le Rifseep* ».

Lors du débat au sénat du 23 juillet, la sénatrice Agnès Canayer (LR) a expliqué que les apports de la loi « *permettront de mieux répondre aux attentes des employeurs* », notamment « *de mieux récompenser le mérite des agents* ».

Elle a même précisé ceci : « *Les outils du privé sont introduits dans la fonction publique : rémunération au mérite collectif, encadrement du droit de grève, rupture, conventionnelle expérimentale...* ». Tout est donc lié.

Le Gouvernement entérine indirectement la fin de l'évolution du point d'indice et celle de la rémunération liée aux promotions et avancements de grade limités par les orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines.

II/ Carrières aux rabais : des CAP vidées de leurs compétences, moins de promotions du fait du mode de calcul des ratios, sur fond de règne de l'arbitraire

Comme nous l'avons vu précédemment, les CAP sont dessaisies de leurs compétences en matière de promotion et d'avancement de grade (article 30 suppression de l'avis préalable des commissions administratives paritaires (CAP) en matière d'avancement et de promotion interne - Création des lignes directrices de gestion).

■ Les CST n'exerceront pas le même rôle que les CAP

Les CST se voient octroyer en la matière une compétence relative aux lignes directrices de gestion RH. Mais comme le note le sénateur. Jerome Durain (PS), elles ne sauraient en aucun cas constituer une contrepartie à l'affaiblissement des instances de participation et de dialogue social mises en œuvre par d'autres articles de la LFP. Il ajoute qu'il convient de se demander si les CST auront un réel pouvoir sur la définition de ces lignes directrices de gestion. Poursuivant, il estime que « *s'il n'y a plus de commissions administratives paritaires, nous serons dans le champ de l'arbitraire, de l'influence, du face-à-face entre un supérieur hiérarchique et son agent, dans une situation non tempérée par la médiation paritaire de la CAP. Cela nous semble inique et dangereux. En outre, ce ne sera pas forcément efficace* ». Et de conclure que « *le projet de loi tend à améliorer les perspectives de carrière des agents contractuels au détriment de celles des fonctionnaires* ».

■ Plus de contractuels donc moins de promotions

Catherine Di Falco (Les Républicains) et rapporteure du projet loi devant le Sénat le reconnaît elle-même : « *Nous sommes confrontés à un problème très concret : les ratios de promotion interne sont calculés à partir du nombre de fonctionnaires. Or, s'il y a de plus en plus d'agents contractuels, il y aura de moins en moins de promotion interne* ».

Lors d'une rencontre avec la CGT, le 6 septembre 2019, la Direction Générale des Collectivités Locales a reconnu l'existence de ce problème d'importance. Et réfléchir à une modification des règles de calcul.

III/ Des sanctions renforcées dans une logique punitive

C'est l'article 31 qui renforce le régime des sanctions, parallèlement à une disparition des Conseils Disciplinaires de Recours)

Il se traduit non par un allègement des sanctions, mais par une aggravation et un alignement sur le versant de la fonction publique le plus sévère.

L'échelle des sanctions évolue avec l'introduction :

- de la **radiation du tableau d'avancement** dans les sanctions du 2ème groupe. Cette nouvelle sanction peut être prononcée à titre principal ou à titre complémentaire des sanctions des 2ème et 3ème groupes (art. 31-III) ;
- de la **révocation du sursis** : une exclusion temporaire de fonctions (ETF) du 1er groupe peut désormais entraîner la révocation du sursis d'une ETF prononcée précédemment avec sursis (art. 31-III) ;

Pour le sénateur Fabien Gay (PCF), le risque d'une dérive punitive est grand pour les fonctionnaires : « *Nous pouvons donc légitimement craindre un recours plus important à des exclusions temporaires pour les fonctionnaires territoriaux, sanctions qui portent de lourdes conséquences pour ces agents puisque, lors d'une période d'exclusion temporaire de fonctions, le fonctionnaire est écarté du service et ne perçoit aucune rémunération. Il perd également ses droits à l'avancement d'échelon et de grade et ses droits à la retraite. Par ailleurs, les jours d'exclusion sont aussi déduits pour le calcul de ses droits au congé annuel. Ce n'est donc ni une bagatelle ni une sanction symbolique, comme le laissaient entendre les rapporteurs* ».



L'état d'esprit de certains en est d'ailleurs révélateur. C'est le cas du sénateur républicain Michel Raison qui porte mal son nom : « *Dans une collectivité, en particulier une mairie, révoquer un agent n'est pas très facile. Dans le cadre de ce qui s'assimile à une faute lourde dans le privé, c'est-à-dire qui ressort du pénal, un malheureux petit vol peut permettre cette révocation. En revanche, quand il s'agit d'une faute grave – un agent qui ne travaille pratiquement pas depuis dix ans, tape sur ses collègues, insulte le maire –, parvenir à infliger une suspension de trois mois est déjà un événement. Pour en arriver à une révocation, faut-il qu'il se soit passé des choses et que leur addition soit l'équivalent d'une faute lourde ! C'est pour cette raison que j'ai déposé ce sous-amendement. Cela étant, je suis conscient qu'il faut trouver une solution pour que l'agent révoqué puisse avoir de quoi survivre* ». Avoir de quoi survivre, la terminologie en dit long.

IV/ Recul programmé en matière de temps de travail

IV.I/ Haro sur les autorisations spéciales pour raisons familiales

Jusqu'à l'adoption de la présente loi, les autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux étaient fixées par les organes exécutifs des collectivités territoriales dans la fonction publique territoriale.

Prétextant une forte hétérogénéité, les auteurs de l'article 45 ont manifesté leur volonté d'harmoniser ces autorisations spéciales d'absence.

Ils ont certes réaffirmé le principe porté par l'article 21 de la loi du 13 juillet 1983, selon lequel « *les fonctionnaires en activité bénéficient d'autorisations spéciales d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux* », « *ces autorisations spéciales d'absence n'entrant pas en compte dans le calcul des congés annuels* ».

Cependant, un décret en Conseil d'État précisera la liste et les modalités d'octroi de ces autorisations ainsi que celles de droit ou soumises aux nécessités de service. Il conviendra de surveiller ce décret, à la vue des objectifs gouvernementaux et au regard de ce qui suit.

La liste des autorisations d'absence liées à la parentalité et à l'occasion de certains événements familiaux, ainsi que leurs modalités d'octroi, seront précisées par un décret pour les fonctionnaires comme pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique (art. 45, décret d'application).

Jusqu'alors, il appartenait à l'organe délibérant de chaque collectivité, après avis du comité technique, de dresser la liste des événements familiaux susceptibles de donner lieu à des ASA et d'en définir les conditions d'attribution et de durée dans le respect du principe de parité avec la fonction publique de l'Etat (QE n° 20151 JO S (Q) du 5 mai 2016, p. 1 903).

IV.II/ Temps de travail un recul programmé pour 2022 dans la FPT

L'article 47 dispose la fin des dérogations à la durée hebdomadaire de travail de 35 heures dans la fonction publique territoriale (1 607 heures).

Jusqu'à l'adoption de la LFP, la durée hebdomadaire de travail était fixée à 35 heures soit 1607 heures annuelles dans la fonction publique.

Toutefois, par dérogation aux règles de droit commun, l'article 7-1 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorables aux agents, c'est-à-dire inférieurs à la durée légale, à la double condition qu'ils aient été mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi n° 2001-2 du 3 janvier 2001, et que cette dérogation ait été formalisée par une décision expresse de l'organe délibérant de la collectivité, après avis du comité technique.

Par exemple à Reims, l'accord sur le temps de travail date de la municipalité PCF de 1977 à 1983.

Un rapport du CSFPT sur le temps de travail a observé en 2015 que le temps de travail effectif moyen, dans la fonction publique territoriale, est inférieur aux 1 607 h annuelles. IL est de 1 578 h (soit - 1,8 % par rapport aux 1 607 h). [<https://www.fonction-publique.gouv.fr/rapport-sur-temps-de-travail-dans-la-fonction-publique>]. La cour des comptes estimait pour sa part, en octobre 2016 qu'il était de 1 562 h (soit - 2,8 % par rapport aux 1 607 h).

L'article 47 supprime donc les régimes dérogatoires à la durée légale du travail. Ce qui devrait représenter selon la cour des comptes 57 000 postes à temps complet dans la FPT.

Les employeurs territoriaux doivent ainsi délibérer en la matière dans un délai d'un an à compter du renouvellement de chacune des assemblées délibérantes, soit au plus tard 2022 pour le bloc communal et 2023 pour les régions.

Ne sont pas concernés par cette évolution les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux, etc.), ainsi que les cadres d'emplois dotés de règles spécifiques en la matière (enseignement artistique, sapeurs-pompiers).

Mais qui y-at-il à négocier, à part un recul social ? Quid du principe de libre administration ?



Près de la moitié des fonctionnaires territoriaux – 46,5 % exactement – travaillent plus de 35 heures par semaine ; 75 % des agents dépassent régulièrement – leurs horaires de travail ; 42 % des agents travaillent le samedi et 30 % le dimanche.

La sénatrice Cathy Apourceau-Poly (PCF) a souligné que cet article sonne comme une provocation pour l'ensemble des fonctionnaires territoriaux, jetés en pâture à la vindicte populaire, suspectés d'être des tire-au-flanc alors que, le plus souvent, ils participent avec dévouement à l'exécution des services publics locaux, sans compter leur temps. Elle a également précisé que « *selon l'étude d'impact, la durée annuelle de travail serait inférieure de moins de 30 heures à la durée légale. Pour 30 petites heures annuelles, est-ce bien sérieux d'obliger l'ensemble des collectivités à revoir leur régime de temps de travail ? N'ont-elles pas d'autres urgences à régler ? Est-ce le problème majeur affectant la qualité du service public local ? Nous ne le croyons pas* ».

V/ Mobilité organisée et forcée et à sens unique vers le privé

En matière de mobilité, Olivier Dussopt a donné dans le grotesque devant le Sénat : « *nous avons la volonté de donner aux agents publics un droit à la mobilité vers le secteur privé* ».

Ce à quoi le sénateur PS Jérôme Durain a répondu que la LFP vise à encourager les allers-retours entre le secteur public et le secteur privé.

Pour notre part, nous dirons que la LFP organise, à travers différents mécanismes, une mobilité forcée inter versants de la FP (FPE vers FPT ou FPH) et à sens unique vers le privé

V.1/ La mobilité inter versants, de la FPE à la FPT ou à la FPH

L'article 66 prévoit des mesures visant à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique. Il modifie les articles 42 et 46 de loi n° 84-16 du 11 janvier 1984.

■Vider la FPE partiellement dans la FPT et la FPH

Cet article vise à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier de la fonction publique 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 au niveau de celui que ce dernier supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires.

A cela s'ajoute la portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique, prévue par l'article qui modifie l'article 6 ter de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, l'article 3-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et l'article 9-3 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

■ Une portabilité du CDI sans conservation automatique des acquis

Il s'agit d'étendre la portabilité du contrat à durée indéterminée (CDI) entre les trois versants de la fonction publique (Encore une fois de la FPE vers la FPH et la FPT).

Mais la portée de cette portabilité est des plus réduites. Elle constitue une possibilité et non une obligation.

Elle ne vaut pas maintien de l'ensemble des clauses du CDI existant.

Cette disposition est d'application immédiate

V.II / Un détachement d'office pour mieux privatiser le service public et outplacer des fonctionnaires [article 76]

Sous le couvert de vouloir « sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration », l'article 76 crée un détachement d'office pour les fonctionnaires dont les missions ou services sont externalisés. Il modifie l'article 15 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983

■ De fonctionnaire à salarié du privé suite à un simple détachement

Cette disposition prévoit que lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité peuvent être détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

Le fonctionnaire peut demander à ce qu'il soit mis fin à son détachement pour occuper un emploi au sein d'une administration.



■Radiation des cadres en échange d'une indemnité

Lorsque le contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil prend fin, le fonctionnaire opte, soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité prévue par décret s'il souhaite poursuivre son contrat de travail au sein de l'organisme d'accueil, soit pour sa réintégration de plein droit dans son corps ou son cadre d'emplois d'origine.

■Licenciement d'un fonctionnaire détaché

Lorsque, le fonctionnaire détaché et bénéficiaire d'un contrat de travail à durée indéterminée est licencié (quel que soit son motif) par l'organisme d'accueil, il est réintégré de plein droit dans son administration, son établissement public ou sa collectivité d'origine. À tout moment pendant la durée de son détachement, le fonctionnaire peut solliciter sa radiation des cadres et le bénéfice d'une indemnité.

Par cette mesure, le gouvernement annonce un vaste projet de privatisations de pans entiers du service public.

Comme le note sénateur PS Didier Marie, « *l'objectif du Gouvernement est de fluidifier les carrières et les départs vers le secteur privé. Il restreint en fait les perspectives de carrière des fonctionnaires et facilite leur départ* ».

RÉORGANISATION DES SERVICES



Le CNFPT et les CDG cannibalisés

La LFP contient diverses dispositions relatives au CNFPT (ponctionné et aux CDG (fusionnés), selon des considérations budgétaires, L'étude d'impact du projet de loi précisait d'ailleurs qu'il s'agit de « faire des économies sur les fonctions supports ».

Quant à Dussopt, s'il n'a qu'un seul mérite, c'est d'être clair :

- « Nous considérons que le financement pourrait être assuré par une réorientation et une optimisation des moyens du CNFPT, qui s'élèvent au total à 387 millions d'euros par an, dont 300 millions d'euros directement consacrés à la formation des agents locaux ».
- « On ne pourra faire l'économie d'une réflexion sur les charges de gestion du CNFPT, qui s'élèvent à 12 % de ses recettes, soit 40 millions d'euros ».
- « le fonds de roulement des centres de gestion est tout de même significatif, puisqu'il s'établit à 284 millions d'euros ».

Le Gouvernement entend donc cannibaliser le CNFPT et le CDG pour mettre main basse sur les sommes évoquées ci-dessus et représentant avec la ponction au titre du financement des apprentis, près de 700 millions d'euros. Mais cet argent c'est le nôtre ! Cette politique aura des répercussions importantes sur leur fonctionnement, leurs missions dont leur capacité de financement des formations des agents territoriaux. Ce alors que seulement 30 % des collectivités respectent l'obligation de mettre en œuvre un plan de formation, comme la reconnu Dussopt.

Après les fusions de région et les fusions d'EPCI (Dans le cadre des Schémas Départementaux de Coopération intercommunale – SDCI), voici donc les fusions de CDG.

■ Possibilité de centres interdépartementaux de gestion renforcée.

L'article 510 prévoit que des CDG limitrophes ou d'Outre-Mer mais relevant de la même zone géographique, peuvent décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre interdépartemental unique. Les agents des centres de gestion qui décident de constituer un centre interdépartemental unique relèvent de celui-ci, de plein droit, à la date de sa création, dans les conditions de statut et d'emploi qui sont les leurs. Les articles L 5111-7 et L 5111-8 du code général des collectivités territoriales leur sont applicables. Les agents contractuels conservent, à titre individuel, le bénéfice des stipulations de leur contrat.

■Création d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional

L'article 50 instaure également une obligation pour les centres de gestion d'élaborer un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional en remplacement des actuelles chartes de coopération. Il détermine les modalités d'exercice des missions que les centres gèrent en commun ainsi que les modalités de remboursement des dépenses correspondantes. L'exercice d'une mission peut être confié, par ce schéma, à un ou plusieurs centres pour le compte de tous.

■Coordination CDG/CNFPT au niveau régional.

L'article 50, crée une nouvelle obligation pour le CDG coordonnateur à un niveau au moins régional et le CNFPT: conventionner afin d'articuler leurs actions territoriales, notamment en matière d'organisation des concours et des examens professionnels, de prise en charge des fonctionnaires momentanément privés d'emploi, de reclassement des fonctionnaires devenus inaptes à l'exercice de leurs fonctions, d'accompagnement personnalisé à la mobilité et d'emploi territorial. Un bilan annuel de la convention devra être établi et présenté à la conférence régionale organisée par le CDG coordonnateur

■ Une ponction de 38 à 50 millions d'euros pour les apprentis

L'article 62 dispose que le CNFPT prendra en charge, dès la conclusion des contrats d'apprentissage signés par les collectivités et leurs groupements après le 1er janvier 2020, le coût de ces frais à hauteur de 50 %. Le coût est de 38 à 50 millions d'euros par an pour le CNFPT. Les 50% restant sont à la charge de l'employeur. La FPT compte environ 14 000 apprentis, contre 7000 pour la FPE.

■ Conséquences moins de concours et d'examens professionnels

Selon la député Emilie Chalas: « *Les concours et les filières sont relativement archaïques* ». Le recrutement massif de contractuels rendra obsolètes les concours et le nombre de postes ouverts sera réduit également. Enfin, la fin de l'obligation de stagieriser un contractuel lauréat de concours est un message explicite.

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.

RESSOURCES

La LFP

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000038889182&categorieLien=id%20>

CIG Versailles : actualité statutaire, document spécial LFP

<https://www.cigversailles.fr/publications/documents-statutaires>

AMF : Loi de transformation de la fonction publique : décryptage des articles

<https://www.amf.asso.fr/documents-loi-transformation-la-fonction-publique-decryptage-articles-relatifs-la-fonction-publique-territoriale/39564>

Sondage ODOXA sur la LFP

<http://www.odoxa.fr/sondage/francais-loi-de-transformation-de-fonction-publique/>

Tout savoir sur la loi Transformation de la Fonction Publique

<https://www.cdg38.fr/actu/tout-savoir-sur-la-loi-transformation-de-la-fonction-publique-14>

FIPHFP - Ce que la loi sur la transformation de la fonction publique va changer...

<http://www.fiphfp.fr/Le-FIPHFP/Actualites-du-FIPHFP/Ce-que-la-loi-sur-la-transformation-de-la-fonction-publique-va-changer>

Loi de transformation de la fonction publique : comprendre les évolutions législatives

<http://www.cnfpt.fr/sinformer/bouquets-ressources/loi-transformation-fonction-publique/national>

Transformation de la fonction publique : les employeurs publics locaux n'ont plus l'obligation de nommer stagiaire un contractuel admis à un concours.

<https://blog.landot-avocats.net/2019/09/03/transformation-de-la-fonction-publique-les-employeurs-publics-locaux-nont-plus-lobligation-de-nommer-stagiaire-un-contractuel-admis-a-un-concours/>

Transformation de la fonction publique : instauration d'une indemnité de précarité dans les trois versants de la fonction publique à compter du 1er janvier 2021

<https://blog.landot-avocats.net/2019/09/02/transformation-de-la-fonction-publique-instauration-dune-indemnite-de-precarite-dans-les-trois-versants-de-la-fonction-publique-a-compter-du-1er-janvier-2021/>

Transformation de la fonction publique : élargissement des cas de recrutement d'un contractuel pour remplacer un agent momentanément absent dans la FPT

<https://blog.landot-avocats.net/2019/08/31/transformation-de-la-fonction-publique-elargissement-des-cas-de-recrutement-dun-contractuel-pour-remplacer-un-agent-momentanement-absent-dans-la-fpt/>

CNFPT études sur les emplois de direction

<http://www.cnfpt.fr/s-informer/tout-savoir-sur-les-collectivites-territoriales/les-actualites/etude-emplois-direction/national>

Loi Transformation de la fonction publique

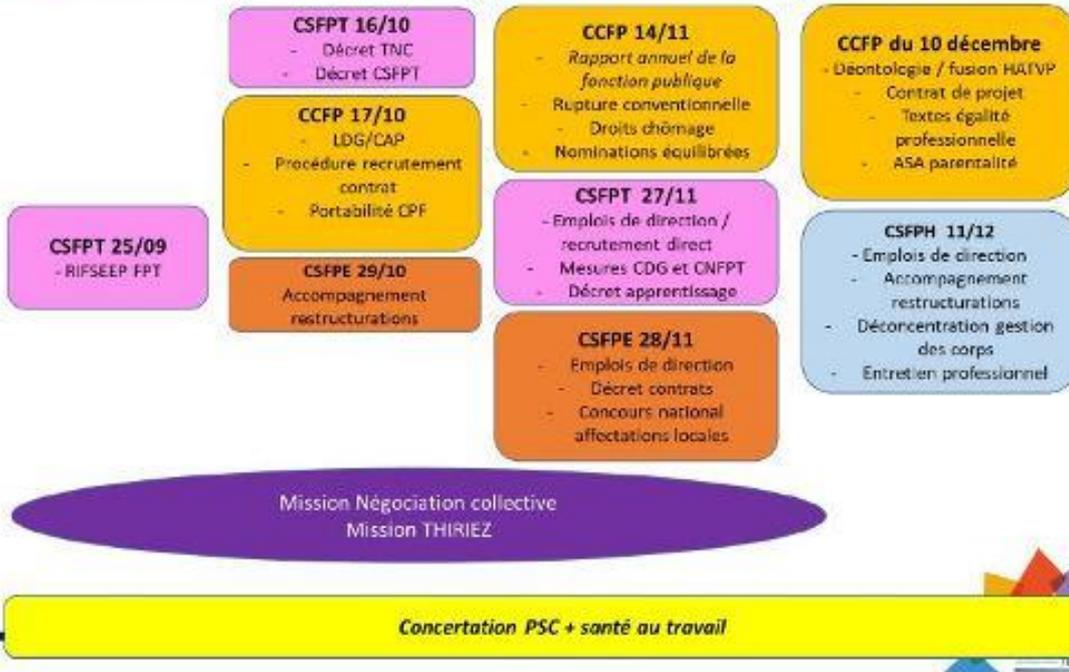
2019

Septembre

Octobre

Novembre

Décembre



Loi Transformation de la fonction publique

2020

Février

Mars

