

CAHIER DE FORMATION SYNDICALE



JOURNEE DE FORMATION SYNDICALE

24 NOVEMBRE 2021—CHARLEVILLE MEZIERES

5 EFFETS DE LA LOI DUSSOPT

Présentation générale de la loi Dussopt

La remise en cause du temps de travail et des droits à congés

Les lignes directrices de gestion, outil technocratique et austéritaire

Le contrat de projet

La rupture conventionnelle

La limitation du droit de grève

OBSERVATOIRE SYNDICAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



PLAN DU CAHIER DE FORMATION

FICHE 1—PRESENTATION GENERALE DE LA LOI DUSSOPT

FICHE 2—LA REMISE EN CAUSE TEMPS DE TRAVAIL ET LES DROITS A CONGES

FICHE 3—LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, OUTIL TECHNOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE

FICHE 4—LE CONTRAT DE PROJET

FICHE 5—LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

FICHE 6—LA LIMITATION DU DROIT DE GREVE

FICHE 7—CONCLUSION

FICHE 8—RESSOURCES

La journée de formation fera le focus sur les points 2 et 3.

La formation sur le site de l'OSFPT:
<https://osfpt.org/2021/11/formation-loi-dusopt-avec-la-csd-cgt-08-le-24-novembre-2021.html>



LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION

La loi dite de « Transformation de la Fonction Publique » met en place des Lignes Directrices de Gestion. Il s'agit pour les collectivités à la fois d'orientations et de critères, qui définissent notamment l'évolution de la masse salariale et donc des carrières des agents en accentuant la précarité dans la fonction publique avec de nouvelles possibilités de recours aux contractuels.

Parallèlement, cette même loi réduit très fortement les compétences des Commissions Administratives Paritaires et le rôle des représentants du Personnel.

 L'Administration a présenté ses orientations pour les 6 ans à venir autour de :

- La réduction des dépenses salariales et la modernisation des services RH
- L'égalité professionnelle et l'attractivité du CD08
- La Santé au travail et le Dialogue Social

Vos élu(e)s CGT n'ont pas voulu donné un blanc-seing à l'administration en validant l'ensemble des LDG et demandent un calendrier de négociations pour la signature d'accords point par point en particulier sur la gestion annualisée du temps de travail, la participation employeur à une complémentaire santé, la dématérialisation....

Nous reviendrons vers vous pour détailler ces LDG.

Extrait du site de la CGT du CD 08 article publié après le CT du 4 novembre 2021

<https://cgt-ardennes.fr/tickets-resto-et-ldg/>

FICHE 1 – LA LOI DUSSOPT DANS SON ENSEMBLE

La loi Dussopt du 6 août 2019 ou loi dite de transformation de la fonction publique (TFP) constitue un texte qui change le paradigme ou les fondamentaux de la Fonction publique.

Immédiatement apparaît un 1^{er} combat syndical. Rappeler qui est son géniteur à savoir l'ex député socialiste Olivier Dussopt devenu un des barons du macronisme.

Apparaît un second combat, refuser la terminologie TFP pour transformation de la fonction publique (TFP) est l'appeler par le nom de son géniteur.

En effet, il convient de mettre en lumière les responsabilités.

La fonction de la loi Dussopt est claire : démanteler le statut de la fonction publique. Nous le disons depuis des décennies, cette-fois-ci nous y sommes.

Après les PTT, la SNCF, EDF, GDF, c'est donc à notre tour.

Cette loi organise ce démantèlement autour de 4 axes :

- I/L'affaiblissement des instances paritaires et la remise en cause du droit de grève
- II/La généralisation du contrat pour détruire le statut
- III/Rémunération individualisée, carrière au rabais, sanctions renforcées, temps de travail accru et mobilité forcée
- IV/ Le CNFPT et les CDG cannibalisés

Pour appréhender cet ensemble, nous avons publié en septembre 2019 une brochure de 44 pages qui a été complétée par une brochure afférente à la Rupture conventionnelle de près de 48 pages.

C'est 2 documents qui ont été téléchargés plusieurs milliers de fois sur le site de l'UFICT-CGT du Grand Reims et sur le site miroir social vous seront remis sous format papier et format numérique sur une clé USB.

Mais revenons au contenu de la loi Dussopt ainsi que sur celui de ses ordonnances et décrets d'application.

Nous n'aborderons aujourd'hui ici 5 sujets :

- I/ Le temps de travail et droits à congés
- II/ Les LDG
- III/ La rupture conventionnelle
- IV/ Le contrat de projet
- V/ Le droit de grève

Avant d'approfondir ces 5 thèmes, nous brosserons rapidement le portrait de quelques autres mesures à travers 3 items :

- I/L'affaiblissement des instances paritaires
- II/Rémunération individualisée, sanctions renforcées, et mobilité forcée
- III/ Le CNFPT et les CDG cannibalisés

I/L'AFFAIBLISSEMENT DES INSTANCES PARITAIRES

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 immédiatement foulé aux pieds par le reste des dispositions qui ciblent les instances paritaires, comme le CSFPT, les CT et CHSCT, les CAP et les CDR et limitent le droit de grève dans certains secteurs de la FPT.

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) avait 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.I/ LE CSFPT

Le CSFPT, au sein duquel la CGT est la 1ère organisation syndicale, peut-être court-circuité [article 2] au profit du CCFP.

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* ».

I.II/ DES CT ET CHSCT AUX CST

La disparition des CT et CHSCT [article 3]. Même pour le sénateur Michel Canevet (UDI), « *la simplification des instances paritaires suit celle qui a eu lieu dans le secteur privé* ».

Il est possible de former syndicalement sur le sujet aujourd'hui pour 2 raisons :

- Le texte n'est pas définitif. Après 6 heures de débats et 85 amendements le 17 décembre 2020, il a été rejeté par les 2 collèges (employeurs et organisations syndicales). Le 13 janvier 2021, il a reçu l'avis favorable du collège employeur et défavorable du collège des OS. Il a été présenté au CNEN le 14/01/2021 qui a donné un avis favorable. L'avis du Conseil d'Etat est depuis attendu.
- Ce décret comporte plus d'une centaine d'article. Le traduire en formation syndicale ou en brochure est un travail colossal.

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 ».

Cette fusion conduira également à moins de droits syndicaux.



I.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.

In concreto, depuis le 1^{er} janvier 2021, nous constatons la suppression des principales compétences des CAP :

- Avancements et promotions renvoyés en CST
- Plus d'avis a priori de la CAP avant une mutation ou une mobilité

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.

Les CAP sont réduites à l'examen des décisions défavorables.

I.IV/ 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.



II/RÉMUNÉRATION INDIVIDUALISÉE, SANCTIONS RENFORCÉES, ET MOBILITÉ FORCÉE

II.I/ RÉMUNÉRATION INDIVIDUALISÉE

La loi Dussopt entérine indirectement 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).

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.

Elle donc impose l'individualisation de la rémunération contre toute garantie collective en la matière.

II.II/ DES SANCTIONS PLUS SEVERES

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.

II.III/ 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* ».

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

Une mesure parmi d'autre exemplifie ce processus, le détachement d'office [article 76].

Sous le couvert de vouloir « sécuriser les transitions professionnelles en cas de restructuration », l'article 76 créé 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

Ainsi il est désormais possible de passer 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.

III/ LE CNFPT ET LES CDG CANNIBALISÉES

La loi Dussopt contient diverses dispositions relatives au CNFPT (ponctionné) et aux CDG (fusionnés) uniquement 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.

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 avec :

- La possibilité de centres interdépartementaux de gestion renforcée.
- **La création d'un schéma de coordination, de mutualisation et de spécialisation au niveau régional**
- La coordination CDG/CNFPT au niveau régional.
- LA ponction de 38 à 50 millions d'euros pour les apprentis

La conséquence immédiate c'est moins de concours et d'examens professionnels pour les agents. D'ailleurs, selon la députée 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.

Le rôle des CRO du CNFPT est donc essentiel au regard de tout cela. Et il est important plus que jamais que l'action de la CGT y soit préparée.

FICHE 2 – LA REMISE EN CAUSE DES ACQUIS SOCIAUX EN MATIÈRE DE TEMPS DE TRAVAIL ET DE DROITS A CONGES

La remise en cause des acquis sociaux en termes de temps de travail et de droit à congés prend diverses formes. Elle suscite des mouvements sociaux réunissant des milliers d'agents. Ce mouvement a vu émerger une parade juridique portée par de nombreuses intersyndicales, à savoir les sujétions particulières.

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).

Le décret en conseil d'Etat est toujours attendu...

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.

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).

III/ DES MILLIERS D'AGENTS EN LUTTE POUR LE MAINTIEN DE LEURS ACQUIS

Pendant le 1^{er} confinement de nombreux employeurs territoriaux ont volé des congés à leurs agents en s'appuyant sur une ordonnance Covid de Macron.

Il s'agissait là d'un galop d'essai, d'une répétition générale.

Dans de nombreuses communes et EPCI, des mouvements sont en cours contre le vol de congés et l'augmentation du temps de travail : Avignon, Aubervilliers, Besançon, Canteleu, Cherbourg, Dieppe, Estaires, Fleury les Aubrais, Fosses, Grande-Synthe, La Courneuve, Le Havre, Lille, Lorient, Montreuil, Nantes, Paris, Oisel, Reims, Rennes, Rezé et Bouguenais, Rouen, Saint-Denis, Tarbes, Toulouse...

Ces mouvements locaux ont été rendus possibles par la mise en place d'intersyndicales à géométrie variable réunissant la CFTD, la CGT, la FA FPT, FO, la FSU, le SAFPT, SUD, l'UNSA.



Elles ont organisées des Réunions d'informations syndicales, des AG, des rassemblements et des grèves, dans un contexte très difficile entre Covid et télétravail.

A Nantes, Toulouse et Reims, des pétitions ont été mise en place signées par 1400 à 2500 agents.

La couverture presse a été importante entre la presse locale, la presse spécialisée et la presse généraliste.

Dans ces mouvements, il n'y a eu aucun réel comité de grève (encore moins démocratique). Il y a cependant eu des tentatives d'instrumentalisation des grévistes contre les syndicats et à vocation partisane.

IV/ LA SOLUTION DES SUJETIONS PARTICULIERES

A la Ville de Paris, l'intersyndicale a proposé l'octroi d'une heure de sujétions particulières à tous les agents par semaine afin de régler la question du temps de travail.

Sur la base de cette revendication peu étayée, l'U-FICT-CGT a travaillé cette proposition dans un 1^{er} temps en tant que parade juridique. Puis dans un deuxième temps, cette revendication est réellement devenue celle d'une reconnaissance de la pénibilité générale du travail et de la pénibilité liée à l'âge.

A cet effet, l'UFICT-CGT du Grand Reims rejointe par d'autres syndicats CGT a rédigé :

- Une proposition de règlement des sujétions particulières.
- Une proposition de délibération idoine avec note explicative de synthèse.

Ces documents sont sur votre clé USB.

IV.I/ Les sujétions particulières

Elles renvoient à l'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 qui a fait l'objet de jurisprudences, de questions ministérielles et de commentaires de juristes.

1) L'article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001

L'Observatoire Social Territorial (OST) souligne dans son cahier « *Les nouvelles temporalités territoriales, conséquences pour les managers et les agents* » N° 19 de septembre 2017, en page 53 qu'existent « *deux types de sujétions particulières : celles liées à la pénibilité des tâches accomplies et celles liées aux horaires atypiques dans l'organisation du travail* ».

La proposition de règlement ne traite que des sujétions particulières à la pénibilité.

L'Observatoire Social Territorial (OST) précise que « *pour compenser les sujétions particulières liées aux horaires atypiques, l'employeur dispose de deux leviers :*

- *le régime indemnitaire avec l'octroi d'une indemnité de compensation de la sujétion particulière,*
- *La réduction du temps de travail hebdomadaire : l'employeur peut, après avis du comité technique et délibération de l'assemblée, prévoir une réduction de la durée hebdomadaire de référence (35 heures)* ».

La proposition de règlement s'inscrit dans cette dernière possibilité.

En effet, la durée annuelle de 1607 heures peut être

Proposition de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales rémoises - CUGR



PROPOSITION DE REGLEMENT DES SUJETIONS PARTICULIERES

AU SEIN DES ADMINISTRATIONS TERRITORIALES REMOIS

VOLET CUGR

MARS 2021



réduite, dans des conditions définies par l'organe délibérant de la collectivité intéressée (article 2 du décret n°2001-623 du 12 juillet 2001), après avis du comité technique paritaire compétent pour tenir compte de sujétions particulières imposant des rythmes ou des conditions de travail pénibles.

Dans ce cas, l'organe délibérant peut, par délibération et après avis du comité technique, baisser la durée annuelle des agents concernés par ces rythmes et conditions de travail pénibles. Il s'agit bien d'une réduction de la durée annuelle de travail qui permet à la collectivité d'attribuer des jours de réduction du temps de travail ou « RTT », à l'agent.

2) Précisions jurisprudentielles

La mise en œuvre de cette dérogation semble cependant être interprétée de manière restrictive par le juge administratif.

Ainsi, la Cour administrative d'appel de Paris a pu annuler la délibération d'un Conseil général mettant en place une réduction du temps de travail tout en maintenant des « *jours de repos ne relevant pas du régime général et attribués localement en raison de sujétions ou de spécificités historiques antérieures* » (CAA Paris, 31 décembre 2004, n° 03PA03671).

Pour la Cour, il apparaît que collectivité n'avait apporté dans sa délibération d'octobre 2001 « *aucune précision sur l'ampleur et les modalités de la réduction du temps de travail, sur la nature des missions et des rythmes de travail pris en compte, ni même sur les catégories d'agents concernés, et se borne à renvoyer à une note de service le soin de définir les conditions d'application de cette réduction de la durée du travail* ».

A contrario, il pourrait sembler envisageable de définir, au sein d'une collectivité, pour certaines catégories d'agents (agents travaillant sur des cycles de 24 heures, horaires décalés, travail du dimanche, fonctions se déroulant dans des conditions pénibles ou dangereuses...) une durée de travail inférieure à 1607 heures.

3) Précisions ministérielles

Le 28 mars 2017, le Ministre de la Fonction publique publiait une circulaire relative au plan d'action pluriannuel pour une meilleure prise en compte de la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique.

Cette circulaire formalise un plan d'action pluriannuel autour de cinq axes : le pilotage de la santé au travail, la médecine de prévention, la prévention des risques professionnels et la prise en compte de la pénibilité, la prévention de l'inaptitude et du maintien dans l'emploi et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée.

Elle vise notamment à prévenir l'usure professionnelle, limiter et suivre les expositions aux facteurs de pénibilité. Une réponse ministérielle du 26 octobre 2017 a admis que le conseil municipal fixe le

cycle de travail d'un agent chargé du gardiennage d'une salle destinée à la location pour les fêtes et les mariages, sur la base des samedis et dimanches, en veillant au respect des 1607 heures et, s'il y a lieu, en réduisant sa durée annuelle de travail (QE n° 1135 JO Sénat du 26 octobre 2017).

4) L'avis de juristes

Le 25/02/ 2021, le journaliste Emmanuel Franck de la Gazette des Communes publiait un article intitulé « *Le temps presse pour les 1 607 heures* ».

Il y interrogeait Cathy Chevallot, cheffe du service « conseil juridique et contentieux » du CIG petite couronne dont la réponse est la suivante : « *Le décret n° 2001-623 du 12 juillet 2001 a instauré la possibilité, pour les collectivités, de déroger à la durée légale du travail en raison de sujétions particulières, mais elles y ont peu recouru. A l'approche du passage effectif aux 1 607 heures, certaines collectivités nous demandent si elles peuvent l'utiliser. C'est possible, mais sous conditions. Les sujétions et leurs contreparties doivent faire l'objet de délibérations et nous nous attendons à ce qu'elles soient scrutées par les préfets. Il faut impérativement démontrer que tel métier est soumis à des contraintes spécifiques génératrices de fortes modulations ou pénibilités. Mais il n'y a pas de jurisprudence sur ce sujet. Dès lors, les collectivités peuvent s'inspirer du document unique, du régime indemnitaire et même des facteurs de risques professionnels visés par le code du travail pour déterminer des critères de pénibilité.* »



IV.II/ Observation de la pénibilité du travail

Définir les sujétions sur le plan juridique est un processus préalable qui doit être complété par une cartographie de la pénibilité.

Pour observer la pénibilité du travail au sein d'administrations territoriales il convient de faire appel à diverses sources.

Sources générales :

- L'ANACT
- L'INRS

Sources sur la FPT :

- Le CNFPT : étude pratique de gestion des ressources humaines et de formation sur la prise en compte de la pénibilité au travail dans les collectivités territoriales.
- La DARES : Synthèse « Stat' » reprenant une enquête SUMER permettant de comparer les expositions aux risques professionnels dans la fonction publique et le secteur privé.
- La DGAFP publiait un « Guide méthodologique d'aide à l'identification, l'évaluation et la prévention des RPS dans la fonction publique ».
- Observatoire social territorial

Sources internes à un employeur territorial

- Le bilan social
- Le Rapport annuel sur la santé, de la sécurité et des conditions de travail ou RASSCT
- LE DUERP
- Les éventuels comptes d'une mutuelle de l'employeur
- L'éventuel diagnostic RPS

IV.III/ L'établissement d'une cartographie de la pénibilité

Sur la base de ces divers éléments et afin d'objectiver la pénibilité du travail, une cartographie de la pénibilité par métier et fonctions peut être réalisée.

Elle s'appuie notamment sur un Grille de lecture de la pénibilité – usure par métier et fonctions permettant des homologues entre métiers et/ou entre fonctions.

Cette grille établit les différents facteurs de pénibilité et d'usure professionnelle impactant la santé.

Elle reprend les 10 facteurs de pénibilité contenus dans le décret 2011 – 354 :

Au titre des contraintes physiques marquées :

- 1 - Les manutentions manuelles de charges définies à l'article R. 4541-2 ;
- 2 - Les postures pénibles définies comme positions forcées des articulations ;
- 3 - Les vibrations mécaniques mentionnées à l'article R. 4441-1 ;

Au titre de l'environnement physique agressif :

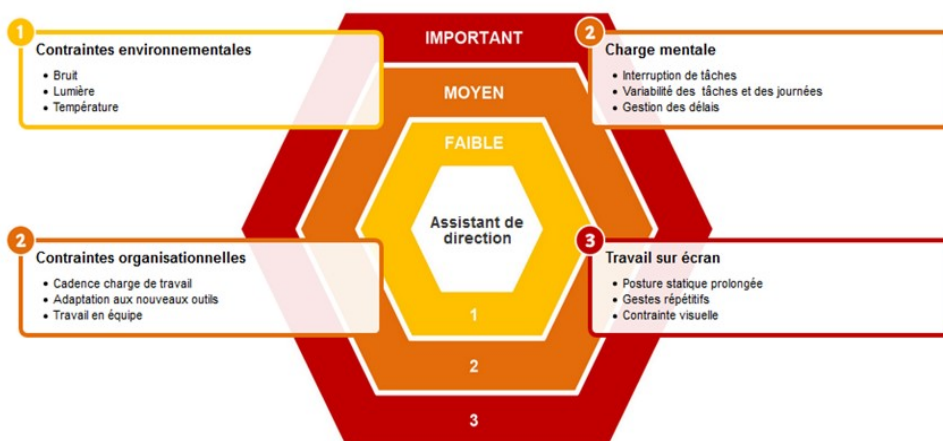
- 4 - Les agents chimiques dangereux mentionnés aux articles R. 4412-3 et R. 4412-60, y compris les poussières et les fumées ;

■ Assistant de direction

Aire des facteurs d'usure professionnelle

Niveau d'impact sur la santé :

1 Faible 2 Moyen 3 Important



Le décret n° 2011-354 cite les 10 facteurs de pénibilité. Ceux qui figurent sur l'aire sont représentés par un (P).

5 Les activités exercées en milieu hyperbare définies à l'article R. 4461-1 ;

6 Les températures extrêmes ;

7 Le bruit mentionné à l'article R. 4431-1 ;

Au titre de certains rythmes de travail :

8 - Le travail de nuit dans les conditions fixées aux articles L. 3122-29 à L. 3122-31 ;

9 - Le travail en équipes successives alternantes ;

10 - Le travail répétitif caractérisé par la répétition d'un même geste, à une cadence contrainte, imposée ou non par le déplacement automatique d'une pièce ou par la rémunération à la pièce, avec un temps de cycle défini.

Sur la grille, ceux-ci se voient accolés de la lettre (P).

D'autres critères de pénibilité sont intégrés dans cette matrice, notamment :

- Ambiances climatiques
- Charge mentale
- Circulation
- Contraintes environnementales
- Contraintes organisationnelles
- Risques liés aux équipements de travail
- Travail sur écran

Au niveau du Grand Reims, l'UFICT-CGT a été établi une grille pour 73 métiers et fonctions recensés dans cette cartographie.

Pour celles et ceux non présents, il est possible d'établir des homologues.

Cette cartographie a été opérée à partir des données issues du site : <https://www.mobilites-fpt.fr/accueil-metiers>

Celui-ci est une application Web, créée et hébergée par le CDG 31, en tant que ressource pour la mise en œuvre de sa politique visant à favoriser le maintien dans l'emploi des agents territoriaux en partenariat avec le Fonds pour l'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP).

Les premiers services contributeurs sont, à ce jour, la Mairie de Blagnac, la Mairie de Toulouse, Toulouse Métropole et la Communauté d'Agglomération du Sicoval.

En s'appuyant sur la précédente cartographie de la pénibilité par métier et fonctions et sur l'état des personnels, un tableau des pénibilités du personnel du Grand Reims par filière et catégorie avec indications des effectifs concernés a été élaboré.

IV.IV/ Reconnaissance de la pénibilité du travail

Considérant les métiers et fonctions des agents des administrations territoriales rémoises, se caractérisant par une pénibilité du travail,

Considérant les éléments d'objectivation apportés de manière générale, de manière spécifique à la Fonction publique territoriale et plus précisément pour les personnels d'une administration territoriale, se caractérisant par une pénibilité du travail,

Considérant la cartographie et le tableau des emplois

Il convient de reconnaître ses sujétions particulières liées à la pénibilité du travail par l'octroi de jours RTT à poser comme des jours de congés.



Deux types de pénibilités sont ici reconnus :

**1) La pénibilité commune et propre
à tous les métiers des agents**

Temps de travail	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité commune et propre à tous les métiers des agents des administrations territoriales	Droits ouverts à RTT en Heures et jours
Agent à 35 h	1h05	56h / 8 jours
Cadre à 37h30	1h10	60h / 8 jours

2) La pénibilité liée à l'âge des agents

Ancienneté	Temps hebdomadaire de sujétion particulière reconnu au titre de la pénibilité liée à l'âge	Droits ouverts en jours
A partir de 10 ans	8 minutes	1 jour
A partir de 15 ans	16 minutes	2 jours
A partir de 20 ans	24 minutes	3 jours
A partir de 25 ans	32 minutes	4 jours
A partir de 30 ans	40 minutes	5 jours

« Il n'est pas rare non plus qu'un même agent cumule des facteurs de pénibilité qui peuvent légalement justifier une réduction du temps de travail. A cet égard, peu de collectivités sont dotées d'une réelle stratégie de prévention et de reconversion professionnelle. Pourtant, et contrairement aux idées reçues, la carrière d'un fonctionnaire territorial est plus longue que celle des salariés du privé (42 ans et 9 mois dans la FPT contre 40 ans en moyenne dans le privé) ». **Jean-Baptiste Werquin-Farjot, et Giacomo Siirainen**, Élèves administrateurs territoriaux, promotion Abbé Pierre, Inet <https://www.lagazettedescommunes.com/719040/le-passage-aux-1607h-quid-des-agents-qui-travaillent-trop/>

V/ LA QUESTION DU PRINCIPE CONSTITUTIONNEL DE LIBRE ADMINISTRATION DES COLLECTIVITES LOCALES

Des élus (maires et présidents d'EPCI) notamment communistes, ont fait appel au principe constitutionnel de libre administrations des collectivités locales pour faire barrage au vol de congés et à l'augmentation du temps de travail.

L'UFICT-CGT CGT de Nantes (document sur votre clé USB) est venue sur le même terrain rappelant ceci : « *La libre administration des collectivités territoriales est un principe consacré par la Constitution (art. 72 al. 3) : "Dans les conditions prévues par la loi, les collectivités s'administrent librement par des conseils élus et disposent d'un pouvoir réglementaire pour l'exercice de leurs compétences. ».*

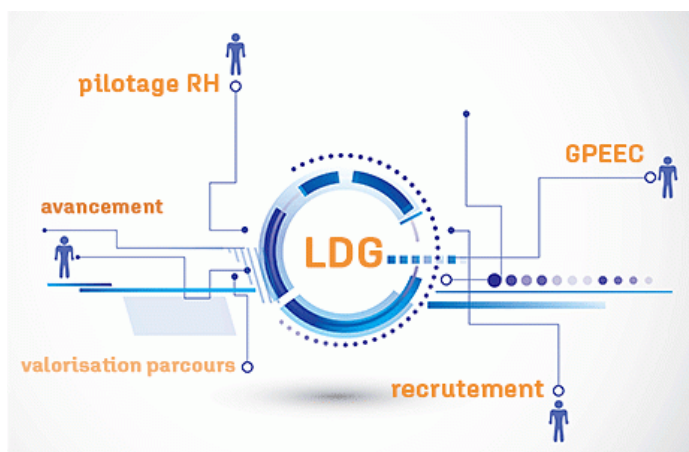
FICHE 3 – LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION, OUTIL TECHNOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE

La fin d'année 2020 aura été marquée pour de nombreux employeurs territoriaux par la présentation en Comité technique (CT) de lignes directrices de gestion RH (LDG), dans la précipitation et l'unilatéralisme.

Pour d'autres, tout aussi nombreux, il n'y a eu aucune présentation.

L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1er janvier 2021, les CAP sont dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et avancements de grade au profit des Comités techniques (Puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG des règles générale relative aux évolutions de carrières.

Il s'agit là d'une grave atteinte au statut issu de la loi Le Pors de 1983 disposant le droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à donc à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs.



I/ LA LOI DUSSOPT A L'ORIGINE DES LDG DANS LA FPT

En effet, la loi DUSSOPT n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, introduit la notion de LDG.

Le décret n° 2019-1265 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles, l'autorité compétente peut édicter des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG comportent 2 volets :

- La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines
- La stratégie relative à la promotion et de valorisation des parcours

II/ UN PILOTAGE PLURIANNUEL POUR CORSETER LA MASSE SALARIALE

Les LDG déterminent premièrement la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines dans chaque collectivité et établissement public, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. Comme par exemple de l'attribution de prime, à l'image de la Prime Intéressement Collectif à la Performance des Services (PICPS). Ici est ouverte la porte à l'explosion de tout cadre collectifs aux acquis sociaux, conditions de travail, positions statutaires et conditions de rémunération.

Les LDG constituent un outil technocratique d'imposition des dogmes austéritaires dans la double complicité gouvernement employeurs territoriaux.

Les LDG visent à réduire le coût la main d'œuvre territoriale en inféodant les politiques RH (rémunération, temps de travail, structuration de l'emploi, formation, santé au travail, évolution de carrière) à la dictature de la maîtrise de la masse salariale.

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.

En témoignent, les débats d'orientations budgétaires en cours qui prévoit des évolutions de la masse salariale inférieure à 1% pour 2021, soit moins que ce que nécessite le seul Glissement Vieillesse Technicité (résultant de la mise en œuvre des grilles indiciaires, des promotions et avancements), à savoir 2% à 2,5%.

Ce nouveau paradigme organisationnel, fonctionnel et managérial, impacte particulièrement les cadres dans leurs fonctions.

La classique lettre de cadrage préparatoire au budget primitif n+1 déterminant les moyens financiers de la direction ou service, qui leur est adressée, comportera désormais un nouveau volet LDG. Il s'agira de directives relatives au respect des LDG notamment en termes de structuration de l'emploi. Les cadres seront sommés dans la lettre de cadrage de recourir aux nouveaux outils RH développer par la loi Dussopt et visant à réduire le coût de la main d'œuvre : contrats de projet, autres formes de contrats, temps non complets et ruptures conventionnelles, remise en cause du droit de grève....

Concernant l'entretien annuel d'évaluation professionnelle, il sera lui aussi concerné. Les LDG dans leurs deux volets détermineront son contenu que ce soit en termes de formation ou d'évolution de carrière.

Les cadres eux-mêmes seront évalués sur le critère de la conformité de leur pratique professionnelle au regard des LDG, avec un impact sur leur carrière, deuxième volet justement des LDG : les promotions et la valorisation des carrières.

II/ UN DISPOSITIF SE SUBSTITUANT AUX CAP EN MATIERE DE PROMOTIONS POUR LES LIMITER A METTRE EN ŒUVRE AVANT LE 1^{ER} JANVIER 2021

Le second volet des LDG fixe, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente (comprendre qu'in fine l'autorité territoriale débarrassée des CAP fera encore plus ce qu'elle veut) 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'autorité territoriale doit communiquer ces lignes directrices de gestion aux agents

Les LDG doivent fixer, en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels:

- 1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades corps et cadres d'emplois ;
- 2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

Elles visent, en particulier :

- 1° à préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration, dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° à assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les cadres d'emplois et grades concernés. Ces lignes directrices visent, en outre, à favoriser, en matière de recrutement, l'adaptation des compétences à l'évolution des missions et des métiers, la diversité des profils et la valorisation des parcours professionnels ainsi que l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Ces orientations pourront être différenciées d'un service à l'autre, d'un cadre d'emploi à l'autre ou d'une catégorie à l'autre. Dans certaines collectivités, des filières (par exemple la filière culturelle) se sont vu imposer des règles restrictives. De manière générale sont visés les filières et cadres d'emplois réunissant les plus gros effectifs et ceux dont les collectifs de travail sont atomisés. Les Grades à Accès Fonctionnel (A et B) sont souvent l'objet d'une LDG spécifique.

Qui plus est, les documents présentés en CT pour traduire ces éléments constituent bien souvent de véritables usines à gaz indéchiffrables par les syndicats, les cadres en charge de leur implémentation et les agents.

Ce n'est un hasard. Il s'agit d'empêcher les syndicats et les personnels d'avoir par une vision précise

des choses, une prise sur les évolutions de carrière. Il s'agit donc de porter un coup supplémentaire à la démocratie sociale. La rapporteuse du projet de loi Dussopt avait annoncé la couleur : « il s'agit de percuter le mode de fonctionnement des syndicats ».

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* ».

Or plus de contractuels signifie moins de promotions. Catherine Di Falco (Les Républicains) et rapporteuse 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.

III/ CT PUIS CST AU COEUR DU DISPOSITIF

L'article 33-5 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984, portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale, modifiée par la loi du 6 août 2019, prévoit que « dans chaque collectivité et établissement public, des lignes directrices de gestion sont arrêtées par l'autorité territoriale, après avis du CT (puis du CST) ».

S'agissant des centres de gestion, chacun doit définir un projet qu'il transmet, après avis de son propre comité social territorial, aux collectivités et établissements obligatoirement affiliés employant au moins cinquante agents ainsi qu'aux collectivités et établissements volontairement affiliés qui ont confié au centre de gestion l'établissement des listes d'aptitude, pour consultation de leur comité social territorial dans le délai fixé par voie réglementaire. À défaut de transmission d'avis au président du centre de gestion dans le délai imparti, les comités sociaux territoriaux sont réputés avoir émis un avis favorable. À l'issue de cette consultation, le président du centre de gestion arrête les lignes directrices de gestion ».

Il est à noter qu'interrogée par la délégation CGT au CSFPT, la Direction Générale aux Collectivités Locales (DGCL) a avoué qu'un vote contre les LDG par l'ensemble des organisations syndicales en CT ou CST n'auraient aucun effet quant à la mise en œuvre de ce dispositif.

Etablies pour une durée pluriannuelle qui ne peut excéder six années, les LDG pourront faire l'objet, en tout ou partie, d'une révision en cours de période selon la même procédure.

Le CT/ CST sera saisi d'un bilan annuel de la mise en œuvre des LDG en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels sur la base des décisions individuelles et en tenant compte des données issues du rapport social unique.

IV/ LA CGT AU COEUR DE LA CONTESTATION DE CE MECANISME TECHNOCRATIQUE, ANTIDEMOCRATIQUE ET AUSTERITAIRE

Que ce soit devant le CCFP ou le CSFPT, la CGT s'est opposée et continue à s'opposer aux LDG. Contrairement aux autres organisations (CFDT, FA FPT, FO et UNSA) qui en ont demandé le simple report pour mieux les appliquer par la suite.

Localement, les syndicats UFICT ont appelé les cadres à se mobiliser pour une autre conception de la gestion des moyens humains du service public, avec la volonté de répondre aux mieux aux besoins des usagers. Les LDG constitueront, au demeurant, l'un des sujets de débats lors du congrès de l'UFICT de mai 2021.

La fin d'année 2020 aura vu la majorité des syndicats de la fédération CGT des services publics refuser de participer à la discussion des LDG en CT et/ ou ont voté contre.

La bataille contre les LDG, nouvel outil de destruction de la démocratie sociale, le service public et ses usagers, le statut de la fonction publique, nouvel instrument technocratique et austéritaire ne fait que commencer.

Plus que jamais, elle démontre la nécessité d'obtenir l'abrogation de la loi Dussopt et d'empêcher l'adoption du projet de la loi 3D qui viendra la compléter en 2021.

V/ L'EXEMPLE REMOIS

Il aura donc fallu attendre le CT de décembre 2020 pour qu'ait lieu une présentation des lignes directrices de gestion RH (LDG). Pourtant, l'employeur savait pertinemment depuis août 2019, avec la loi Dussopt et le décret d'application du 29 novembre 2019, qu'il aurait à mettre en place ce nouveau dispositif. Les LDG auront été victimes du COVID.

L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1^{er} janvier 2021, les CAP sont dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et avancements de grade au profit des Comités techniques (Puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG, des règles générales relatives aux évolutions de carrières.

Il s'agit là d'une grave atteinte au statut issu de la loi Le Pors de 1983 disposant le droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à donc à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs.

Les LDG visent à réduire le coût la main d'œuvre en lien avec les processus de contractualisation avec l'Etat 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 témoignent les résultats désastreux de la commission d'ouverture des postes du 1^{er} décembre 2020 qui devrait être rebaptisée commission de gel et de fermeture des postes.

En témoignent, les débats d'orientations budgétaires en cours avec des taux d'évolution de la masse salariale inférieurs à celui que nécessite le seul Glissement Technicité Vieillesse (Ou GVT⁹) pour tenir compte de nos avancements d'échelon et rares évolutions de carrière.

Le GVT induit une hausse mécanique de la masse salariale de 2 à 2,5%.

Or, les débats d'orientations budgétaires des administrations territoriales remoises prévoient :

- Pour le GR, une évolution de la masse salariale de 0,73% soit 377 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 030 000 €. Manque donc une somme de 653 000 € au GR.
- Pour la VR, une évolution de la masse salariale de 0,59% soit 540 000 €. Avec un GVT bas à 2%, il faudrait une enveloppe de 1 840 000 €. Manque donc une somme de 1 300 000 €.

Au regard de l'évolution naturelle induite par le GVT manquent donc au titre de la masse salariale 653 000 € au GR et 1,3 M € à la Ville en 2021, soit presque 2 millions €. En y ajoutant l'inflation, c'est 4 millions qui n'ont pas été inscrits budgétairement. Une sacré économie.

Et n'oublions pas les 3 millions d'€ qui seront pris par le biais de l'augmentation du temps de travail.

Le seul manque de 2 millions d'euros au titre de la faible évolution de la masse salariale représente 558 euros en moins par agent en évolution de carrière, en évolution de rémunération directe et indirecte et en amélioration des conditions de travail.

Le second volet des LDG fixe, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité compétente (comprendre qu'in fine l'autorité territoriale débarassée des CAP fera encore plus ce qu'elle veut) 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.

Il s'agit là d'un dispositif se substituant aux CAP pour les limiter les évolutions de carrières et les rendre encore moins transparentes.

Il s'agit là d'empêcher les syndicats et les personnels d'avoir par une vision précise des choses, une prise sur leur évolution de carrière. Il s'agit donc de porter un coup supplémentaire à la démocratie sociale. La rapporteuse du projet de loi Dussopt avait annoncé la couleur : « il s'agit de percuter le mode de fonctionnement des syndicats ».

Toutefois, nous observons très positivement que l'autorité territoriale rémoise a maintenu les organisations syndicales dans la boucle procédurale.

CONCLUSION

Le sondeur ODOXA révélait, le 20 juin 2019 ainsi que 73% des fonctionnaires étaient opposés à la loi Dussopt. Et 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.

Les nombreuses grèves contre les 1607 heures des services d'urgence et celle des sapeurs – pompiers fait craindre une contagion.

Les LDG visent à contraindre l'évolution globale de la masse salariale qui elle-même détermine l'évolution des rémunérations (régime indemnitaire au mérite) ; l'évolution des carrières (Promotions et avancements de grade), du plan de formation, du plan de prévention et de santé au travail, de la structuration de l'emploi (Pourcentage de contractuels, typologie des emplois qui leur sont réservés), du volume de l'emploi (suppression de poste), in fine la forme et le champ du service public.

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.



FICHE 4 – LE CONTRAT DE PROJET

La loi Dussopt organise la généralisation du contrat dans la fonction publique à travers différentes mesures :

- Recrutement sur contrat des emplois fonctionnels [article 16]
- Elargissement en B et C des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires [Article 21]
- Recrutement de contractuels en remplacements d'agents absents pour courte durée [Article 22]
- Indemnité de précarité pour mieux licencier [Article 23]
- Fin de l'obligation de nomination en tant que stagiaire d'un contractuel ayant réussi un concours [Article 24]

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.* »

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.* ».

Cette volonté est cristallisée autour de l'article 17 de la loi Dussopt crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, « le contrat de projet ».

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



I/ UN CONTRAT COUVRANT TOUTES LES CATEGORIES (A, B ET C)

Au stade de [l'étude d'impact de la loi](#), le gouvernement avançait que le contrat de projet, visait à permettre aux collectivités, de petite taille notamment, de pouvoir recruter à un haut niveau de compétences des agents pour répondre aux besoins d'une mission spécifique.

In fine, 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 que le CP par la possibilité d'une contractualisation plus systématique engendre un effet précarisant pour 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.

MAIS, le Conseil d'Etat comme le Gouvernement ont souligné que le décret sur les positions statutaires permet à tous les fonctionnaires d'être détachés aussi bien sur un emploi permanent que non permanent (et donc notamment un contrat de projet). C'est par exemple le cas à la Direction de la culture de la Ville de Reims.

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'Etat.

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.

II/ 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.

L'agent n'acquière aucune ancienneté dans la FPT avec des effets en termes de carrière, d'échelons, de points d'indice. Les effets sur le long terme sont là aussi.

III/ 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 ? »*.

IV/ 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 »*.

La question de la durée du CP impacte d'autres volets de la vie professionnelle.

A la différence des autres agents contractuels physiquement aptes à reprendre leur service à l'issue d'un congé de maladie, de grave maladie, d'accident du travail, de maladie professionnelle, de maternité, de paternité, d'accueil d'un enfant ou d'adoption qui sont réemployés, l'agent recruté par un contrat de projet n'est réemployé, pour la période restant à courir avant le terme du contrat, que lorsque le terme de ce contrat est postérieur à la date à laquelle la demande de réemploi est formulée et sous réserve que le projet ou l'opération ne soit pas réalisé (art. 13, I).

V/ UN CONTENU IMPRÉCIS

La sénatrice Laurence Cohen (PCF) 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 accrus 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 ».

Lors du passage du projet de décret [devant le CCFP, le 19 décembre 2019](#), les organisations syndicales avaient protesté contre l'absence de définition de la notion de projet, craignant des abus.

Le décret publié le 27 février 2020 n'en propose pas, mais impose plusieurs conditions lors de son élaboration (article 8).

Un contrat de projet devra donc présenter :

- La description du projet ou de l'opération et sa durée prévisible ;

- La définition des tâches à accomplir pour lesquelles le contrat est conclu ;
 - Une description précise de l'événement ou du résultat objectif déterminant la fin de la relation contractuelle ainsi que les modalités d'évaluation et de contrôle de ce résultat ;
- Le ou les lieux de travail de l'agent et, le cas échéant, les conditions de leurs modifications.

[Décret n° 2020-172 du 27 février 2020 relatif au contrat de projet dans la fonction publique](#)



V/ EXEMPLES DE CONTRATS DE PROJETS

Présentation d'un contrat de projet du Grand Reims.

Présentation des emplois sous forme de contrat de projet du Grand Reims et de la Ville de Reims.

Des emplois non permanents liés à des financements croisés et transformation d'emplois existants en CP.

Actions syndicales :

- Observation – renseignement sur les CP.
- Dénonciations à chaque CT de la nature du Contrat de projet avec demande de titularisation.
- Obtention d'un régime indemnitaire pour les Contrats de projet

La CGT et l'UFICT-CGT du Grand Reims ont également demandé que les lignes directrices stratégiques RH soumises au CST comportent un volet relatif aux contrats de projets.

Ainsi, les organisations syndicales qui voteront pour ces lignes directrices, de facto et de jure se prononceront pour le recours à ce dispositif.

CONCLUSION

L'objectif est de nous ramener à l'époque des journaliers et autres « tâcherons » !

Dans la fonction publique, les titulaires côtoient de nombreux agents « contractuels » qui sont toujours plus nombreux. Preuve en est que le nombre d'agents recrutés sur contrat a quasiment doublé entre 2005 et 2019. En 2019 la fonction publique comptait 1 125 900, tandis qu'ils étaient 755 307 contractuels en 2005 (source : Le Monde, 12 avril 2021).

Il ne s'agit plus d'accélérer ce processus mais bien de changer la nature même de l'emploi public et sa structuration.

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^e) 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 ».

FICHE 5—LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

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.

Cet article étend donc à tous les fonctionnaires la logique du contrat de droit privé !

I/ PRINCIPES GENERAUX

La rupture conventionnelle est la procédure selon laquelle l'autorité territoriale et l'agent public peuvent convenir d'un commun accord de la cessation définitive des fonctions entraînant, selon le cas, la radiation des cadres et la perte de la qualité de fonctionnaires ou la fin du contrat pour les agents contractuels en CDI.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties. Elle résulte d'une convention signée par les deux parties.

La rupture conventionnelle ne peut être imposée par l'une ou l'autre des parties.

Mais, la DARES observe, pour sa part, que dans le privé 30% des ruptures conventionnelles sont imposées aux salariés et que ce taux est certainement sous-estimé.

Une de ses études sur le sujet est d'ailleurs intitulée « *Le consentement du salarié à la rupture conventionnelle, entre initiative, adhésion et **résignation*** ».

La DARES note également que 60 % des ruptures ont été à l'initiative de l'employeur. [<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).

Pour **Dominique Volut**, Avocat au barreau de Paris, Docteur en droit public, la **rupture conventionnelle est parfois un licenciement déguisé** « suite à une situation de mal-être, voire de conflit au travail ».

La rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est défini dans la convention dans les limites fixées réglementairement.

II/ LES PERSONNELS CONCERNÉS

La rupture conventionnelle s'applique :

- aux fonctionnaires titulaires
- aux agents contractuels de droit publics en CDI

Elle ne s'applique pas :

- aux fonctionnaires stagiaires
- aux fonctionnaires ayant atteint l'âge d'ouverture du droit à une pension de retraite et justifiant d'une durée d'assurance, tous régimes de retraite de base confondus, égale à la durée de services et bonifications exigée pour obtenir la liquidation d'une pension de retraite au pourcentage maximal

- aux fonctionnaires détachés en qualité d'agent contractuel
- aux agents contractuels en période d'essai
- aux agents contractuels en CDD
- en cas de licenciement ou de démission aux agents contractuels de droit privé

III/ L'ENGAGEMENT DE LA RUPTURE : UNE INITIATIVE PARTAGÉE

La procédure de rupture conventionnelle peut être engagée à l'initiative de l'agent ou de l'autorité territoriale.

La personne à l'initiative de la demande informe l'autre partie par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

Lorsque la demande émane de l'agent, la lettre est adressée au choix de l'intéressé, au service des ressources humaines ou à l'autorité territoriale.

Au Grand Reims lors du CT de septembre 2020, l'employeur a annoncé qu'il proposerait à des agents une rupture conventionnelle.



IV/ L'ENTRETIEN PRÉALABLE

A la suite de la demande, un entretien doit être organisé à une date fixée au moins dix jours francs et au plus un mois après la réception de la lettre de demande de rupture conventionnelle.

Cet entretien est conduit par l'autorité territoriale de la collectivité ou de l'établissement dont relève l'agent. Le cas échéant, en complément du premier entretien, d'autres entretiens peuvent être organisés.

Le ou les entretiens préalables portent principalement sur :

- Les motifs de la demande et le principe de la rupture conventionnelle ;
- La fixation de la date de la cessation définitive des fonctions pour le fonctionnaire ;
- La fixation de la date de la fin du contrat pour le contractuel en CDI ;
- Le montant envisagé de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle ;

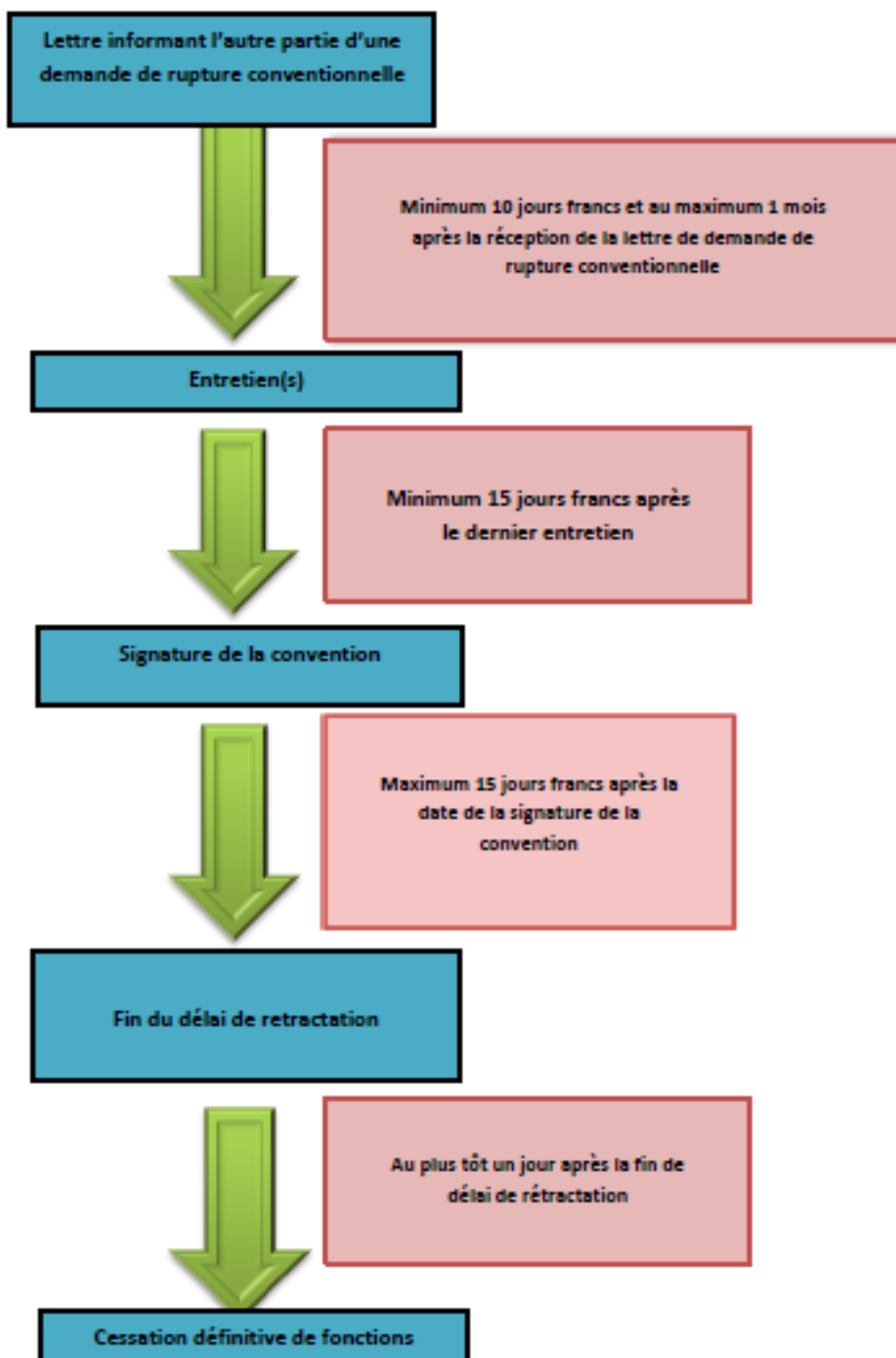
Les conséquences de la cessation définitive des fonctions ou de la fin de contrat, notamment le bénéfice de l'assurance chômage, l'obligation de remboursement de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle et le respect des obligations déontologiques.

V/ L'ASSISTANCE PAR UN CONSEILLER

Durant le ou les entretiens, l'agent peut, après en avoir informé l'autorité territoriale avec laquelle la procédure est engagée, se faire assister par un conseiller désigné par une organisation syndicale représentative de son choix. Le conseiller de l'agent est tenu à une obligation de confidentialité à l'égard des informations relatives aux situations individuelles auxquelles il a accès.

Est représentative toute organisation syndicale disposant d'au moins un siège au comité technique et à compter du prochain renouvellement des instances au comité social territorial de la collectivité où l'agent exerce ses fonctions. A défaut de représentant du personnel relevant d'organisations syndicales représentatives au sein du comité social territorial, l'agent peut se faire assister par un conseiller syndical de son choix.

SCHEMATISATION DE LA PROCEDURE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE



Le jour franc va de 0 heure à 24 heures. Le jour de départ, le jour du terme et les jours fériés ne sont pas pris en compte. Le délai est prorogé lorsque l'échéance tombe un samedi ou un dimanche, au lundi suivant. Ce délai est également prorogé, lorsque l'échéance tombe un jour férié, au lendemain.

Il est indispensable que l'agent ou le cadre se fasse accompagner par un conseiller syndical et que l'entretien soit préparé avec lui.

Dans le privé, le conseiller du salarié bénéficie lui-même d'un statut protecteur. Il dispose d'une carte de conseiller du salarié qui rappelle ses droits et les sanctions sévères envers toute entrave à son action. Il dispose de temps pour préparer l'entretien.

Or, rien de tel n'est prévu pour les conseillers des agents territoriaux impliqués dans une rupture conventionnelle. L'UFICT – CGT revendique l'extension du statut de conseiller du salarié aux conseillers syndicaux désignés comme tel par l'article 3 du Décret n° 2019-1593.

L'accompagnement des agents aux entretiens en vue d'une rupture conventionnelle s'inscrit dans la vision du mandat de conseiller du salarié défendue par la CGT.

Aussi, il faut définir les objectifs de l'agent du salarié pour l'épauler le plus efficacement possible.

Un entretien préparatoire agent – conseil syndical est donc indispensable afin de :

Déterminer avec lui ses intentions (en faisant un tour d'horizon sur sa situation professionnelle

Déterminer la stratégie à développer durant les entretiens avec l'employeur.

Regarder le contenu du modèle de convention type,

Evaluer le montant de l'indemnité

Lors de l'entretien défini par la procédure avec l'employeur, il appartient à celui-ci de pré - remplir le formulaire de rupture.

Il appartient au conseil syndical d'établir un compte-rendu de l'entretien qu'il remettra à l'agent et dont il discutera avec lui, avant que ce dernier ne prenne une décision définitive.

VI/ LA RÉDACTION ET LA SIGNATURE DE LA CONVENTION

Les termes et les conditions de la rupture conventionnelle sont énoncés dans une convention signée par les deux parties.

La convention fixe notamment :

- le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle, dans des limites déterminées règlementairement,
- la date de cessation définitive des fonctions du fonctionnaire ou de fin de contrat de l'agent contractuel en CDI. Celle-ci intervient au plus tôt un jour après la fin du délai de rétractation.

La signature de la convention a lieu au moins quinze jours francs après le dernier entretien, à une date arrêtée par l'autorité territoriale. Chaque partie reçoit un exemplaire de la convention.

Une copie de la convention est versée au dossier individuel de l'agent.

VII/ LE DROIT DE RÉTRACTATION

Chacune des deux parties dispose d'un droit de rétractation. Ce droit s'exerce dans un délai de quinze jours francs, qui commence à courir un jour franc après la date de la signature de la convention de rupture conventionnelle, sous la forme d'une lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou remise en main propre contre signature.

VIII/LES CONSÉQUENCES DE LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- La radiation des cadres pour le fonctionnaire
En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le fonctionnaire est radié des cadres et perd sa qualité de fonctionnaire à la date de cessation définitive de fonctions convenue dans la convention de rupture.

- La fin du contrat pour le contractuel
En l'absence de rétractation de l'une des parties dans le délai imparti, le contrat de l'agent contractuel en CDI prend fin à la date convenue dans la convention de rupture.

IX/ LE VERSEMENT D'UNE INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

La rupture conventionnelle donne lieu au versement d'une indemnité spécifique de rupture conventionnelle dont le montant est défini dans la convention de rupture conventionnelle dans les limites planché et plafond fixées règlementairement.

Au-delà de 24 ans d'ancienneté, toute année supplémentaire ne compte pas dans le décompte de rémunération servant de base pour établir le montant de l'indemnité.

X/ LE REMBOURSEMENT DE L'INDEMNITÉ SPÉCIFIQUE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

L'agent 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.

XI/ L'ATTESTATION SUR L'HONNEUR

Désormais, dans le cadre de la procédure de recrutement des agents publics, préalablement à leur recrutement, les candidats retenus pour occuper, en qualité d'agent public, un emploi au sein d'une collectivité territoriale ou d'un établissement en relevant adressent à l'autorité de recrutement une attestation sur l'honneur qu'ils n'ont pas bénéficié, durant les six années précédant le recrutement, d'une indemnité spécifique de rupture convention-

nelle soumise à l'obligation de remboursement.

XII/ LES ALLOCATIONS CHÔMAGE

Les agents publics dont la privation d'emploi résulte d'une rupture conventionnelle bénéficient de l'assurance chômage dans les conditions prévues par les dispositions relatives à l'assurance chômage. Ces allocations chômage seront versées par la collectivité employeur en ce qui concerne les fonctionnaires et les agents contractuels pour lesquels la collectivité n'a pas conventionné avec Pôle Emploi.

Les allocations chômage sont à la charge de Pôle Emploi, si la collectivité a conventionné avec cet organisme, au titre de ses agents contractuels depuis plus de 6 mois.

XIII/ UN DISPOSITIF A L'EFFECTIVITE LIMITEE

Le dispositif de la rupture conventionnelle a suscité de nombreux espoirs auprès de collègues territoriaux épuisés par leur charge de travail, leurs conditions morales et physiques de travail.

Mais au titre de l'année 2020, seules 118 ruptures conventionnelles ont eu lieu dans la FP d'Etat sur plus de 1.300 demandes faites (673 au ministère de l'Éducation nationale, 395 à Bercy, 166 au ministère des Armées, 112 au ministère de l'Intérieur et 7 demandes au ministère des Affaires étrangères).

Pour avoir un bilan plus complet et comprenant également les fonctions publiques hospitalière et territoriale, il faudra attendre : le ministère devrait dévoiler des données consolidées d'ici à la fin du premier trimestre pour l'ensemble de la fonction publique.

La déception a donc été rapide pour plusieurs raisons.

Pour les agents, le montant de l'indemnité pose problème.

Pour ceux qui ont eu d'ancienneté, l'indemnité est très faible. Pour un agent ayant 12 ans d'ancienneté et 1500 euros bruts par mois, l'indemnité planchée est de 4 950 € avec un montant plafond de 18 000 €.

Pour les plus anciens, au-delà de 24 ans, l'ancienneté ne compte plus dans l'assiette. Pour un agent ayant 24 ans ou plus ans d'ancienneté et 2000 euros bruts par mois, l'indemnité plancher est de 19 500 € avec un montant plafond de 50 000 €.

Qui plus est, nous avons observé que parmi les agents demandeurs d'une rupture conventionnelle, nombreux étaient celles et ceux en position administrative de disponibilité. Or, ces agents ne perçoivent aucun traitement en étant sur cette position. De ce fait, l'indemnité pour rupture conventionnelle est de zéro puisqu'elle est calculée sur le traitement de l'année précédant la demande de rupture.

Le montant plancher ne permet pas de rebondir financièrement. Ce d'autant qu'avant le Covid **plus de 9 salariés sur 10 ayant quitté « à l'amiable » leur entreprise se retrouvaient à la case chômage ! La rupture conventionnelle est donc un aller simple pour le chômage**

Pour les employeurs territoriaux, l'aspect financier pose également problème à deux niveaux

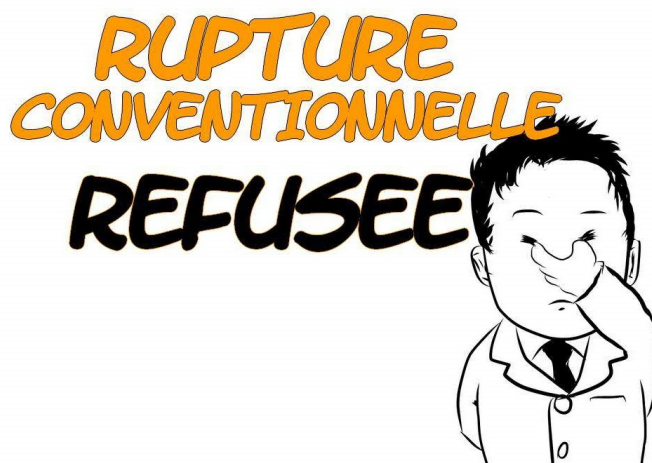
Premièrement, de nombreux employeurs territoriaux ne veulent pas verser une indemnité planchée. Quant à l'indemnité plafond, lorsqu'elle est mise en place, c'est-à-dire rarement, elle correspond à une parade visant à expulser un agent et à couvrir une faute de l'employeur.

Deuxièmement, le financement de l'ARE (chômage) par les collectivités territoriales limite le recours à un tel dispositif. Plusieurs parlementaires se sont

« émus » des difficultés de mise en place du dispositif de rupture conventionnelle.

XIV/ L'EMPLOYEUR PEUT REFUSER UNE DEMANDE DE RUPTURE CONVENTIONNELLE

Certains agents s'étonnent d'un tel refus, pensant que l'employeur n'a pas le droit de la refuser. Pourtant, il n'y a aucun droit de l'agent à la rupture conventionnelle. Un agent ne peut pas imposer la rupture conventionnelle à son employeur. L'accord des deux est nécessaire.



XV/ L'ACTION SYNDICALE

En 1^{er} lieu, elle consiste à :

- Informar les agents sur la procédure rupture conventionnelle
- Accompagner les agents concernés par une telle procédure

Mais ce n'est pas suffisant.

Les syndicats doivent obtenir l'information par le biais des instances paritaires :

- La CAP ou la CCP compétente doit être informée dès le déclenchement de la procédure (soit avant le 1er entretien) et doit être avertie de sa conclusion
- Le Comité technique (puis à terme le Comité social territorial) doit recevoir les informations compilées sur les ruptures conventionnelles

nelles en cours : auteur de l'initiative de la demande de rupture (employeur ou agent), motif(s) de la demande, montant de l'indemnité...

- Assurer le suivi des bénéficiaires de ruptures pendant la période d'expérimentation : devenir professionnel, niveau de satisfaction post procédure
- Connaître les modalités d'inscription des ruptures conventionnelles dans les lignes directrices de gestion des ressources humaines, notamment en ce qui concerne leur budgétisation annuelle (Enveloppe RH annuelle dévolue aux ruptures)

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. Surtout si la CGT y demeure la 1^{ère} organisation. Les élections de décembre 2022 nous le diront.

XVI/ UN DISPOSITIF EXPERIMENTAL

L'article 72 de la loi Dussopt prévoit l'expérimentation de la rupture conventionnelle à compter du 1er janvier 2020 jusqu'au 31 décembre 2025, dans la FP.

Une évaluation du dispositif, 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.



FICHE 6 — LA REMISE EN CAUSE DU DROIT DE GREVE

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.

Loïc Hervé, ancien maire UDI et rapporteur pour le Sénat de la commission mixte paritaire sur la loi Dussopt a été explicite devant ses pairs : « *il faut éviter les grèves Perlées* ».

I/ 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 ;

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.

II/ DES NÉGOCIATIONS EN VUE DE LA SIGNATURE D'UN ACCORD LOCAL

La loi Dussopt prévoit que l'autorité territoriale et les organisations syndicales qui disposent d'au moins un siège dans les instances au sein des-



quelles 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 pourraient unilatéralement définir la limitation du droit de grève.

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.

II/ UNE MISE EN OEUVRE 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 ?

III / LA MISE EN OEUVRE DE L'ARTICLE 56 ENCADRÉE PAR LE CONSEIL CONSTITUTIONNEL

La décision du Conseil constitutionnel n° 2019-790 DC du 1er août 2019 relative à la loi Dussopt, souligne 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.

loi de transformation de la fonction publique renvoie (code du travail, art. L. 2512-1 à L. 2512-5).

CONCLUSION

Pour 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) note pour sa part que: « 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



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

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 ».

CONCLUSION

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

Elle a précisé que « *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.

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'usager 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.* »

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

Processus prochainement complétée par la loi 3 D—S



RESSOURCES PRINCIPALES

La loi dite de transformation de la fonction publique

MASTER CLASS «DÉZINGAGE DU SERVICE PUBLIC»



UFICT - CGT DU GRAND REIMS ET CSD - CGT 51

LA RUPTURE CONVENTIONNELLE DANS LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE



[GUIDE SYNDICAL]

- A l'usage des syndicats CGT et UFICT-CGT des services publics
- Des agents et cadres territoriaux

- CHAMP
- PROCÉDURE
- INDEMNITÉ
- EFFETS
- ANALYSE
- ACTIONS

CGT et UFICT-CGT du Grand Reims

LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH UN NOUVEAU OUIL CONTRE LA DÉMOCRATIE SOCIALE UN DISPOSITIF TECHNOCRATIQUE ET AUSTRITAIRE



La fin d'année 2020 aura été marquée par la présentation en Comité technique (CT) de lignes directrices de gestion RH (LDG), dans la précipitation et l'unilatéralisme.

Pourtant, les employeurs territoriaux savaient pertinemment depuis août 2019, qu'ils auraient à mettre ce niveau dispositif.

L'enjeu immédiat est de taille puisqu'au 1^{er} janvier 2021, les CAP sont dépossédées de leurs compétences en matière de promotions et d'avancements de grade au profit des Comités techniques (Puis des Comités sociaux territoriaux (CST) à partir de 2023) saisis désormais des LDG des règles générales relatives aux évolutions de carrières.

Il s'agit là d'une grave atteinte au statut issu de la loi Le Pors de 1983 disposant le droit des fonctionnaires à participer à l'organisation des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à donc à l'examen des décisions individuelles à leur carrière, par le biais de leurs représentants élus dans des organismes consultatifs.

LA LOI DUSSOPT A L'ORIGINE DES LDG DANS LA FPT

En effet, la loi DUSSOPT n° 2019-828 du 6 août 2019, dite de transformation de la fonction publique, introduit la notion de LDG.

Le décret n° 2019-1285 du 29 novembre 2019 précise les conditions dans lesquelles, l'autorité compétente peut éditer des lignes directrices de gestion définissant la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, les orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels.

Les LDG comportent 2 volets : La stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines La stratégie relative à la promotion et de valorisation des parcours

UN PILOTAGE PLURIANNUEL POUR CORRIGER LA MASSE SALARIALE

Elles peuvent comporter des orientations qui sont propres à certains services, cadres d'emplois ou catégories. Comme par exemple de l'attribution de prime, à l'image de la Prime Intéressement Collectif à la Performance des Services (PICPS). Ici est ouverte la porte à l'exploration de tout cadre collectif aux acquis sociaux, conditions de travail, positions statutaires et conditions de rémunération.

Les LDG constituent un outil technocratique d'imposition des dogmes auxiliaires dans la double complexité gouvernement employeurs territoriaux.

UFICT-CGT DES SERVICES PUBLICS PAGE 1 LIGNES DIRECTRICES DE GESTION RH

Brochure Loi Dussopt: <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2019/09/loi-fonction-publique-lanalyse-de-la-cgt/>

Brochure rupture conventionnelle: <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/01/rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale-un-guide-syndical/>

4 pages LDG: <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2020/12/lignes-directrices-de-gestion-rh-un-nouvel-outil-contre-la-democratie-sociale/>

Proposition de règlement des sujétions particulières: <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/03/proposition-de-reglement-des-sujetions-particulieres/>

Proposition de règlement des sujétions particulières au sein des administrations territoriales rémoises - CUGR



PROPOSITION DE REGLEMENT DES SUJETIONS PARTICULIERES AU SEIN DES ADMINISTRATIONS TERRITORIALES REMOISES

VOLET CUGR

MARS 2021

RESSOURCES SUR LE SITE DE L'OSFPT



DOSSIER 001 : PRINCIPAUX DOCUMENTS

- 001—Brochure Loi Dussopt (UFICT Grand Reims)
- 002—Brochure Rupture conventionnelle (UFICT Grand Reims)
- 003—Les LDG (4 pages UFICT Services publics)
- 004—Proposition de règlement des sujétions particulières (UFICT Grand Reims)

DOSSIER 002: NOTES FEDERALES

- 005—Temps de travail n°1 (11012021)
- 006—Temps de travail n°2 (05032021)
- 007—Les LDG ET LES CAP(191212019)
- 007— LES LDG suite (2104201)
- 008—La rupture conventionnelle (06022020)
- 009— Droit de grève n°1 (16092019)
- 010—Droit de grève n°2 (27012021)
- 011—Le détachement d'office (25092020)
- 012—Les CST (09122021)

DOSSIER 003: TEMPS DE TRAVAIL

- 013—Info luttes (FD SP 032021)
- 014—Note sur les sujétions particulières (UFICT-CGT Nantes 032021)
- 015—Proposition de règlement des sujétions particulières (UFICT CGT Nantes 032021)
- 016—Etude sur la pénibilité dans la FPT (CNFPT 2014)

DOSSIER 004: LES LDG

- 017—Guide LDG de la FNDCG (102020)
- 018—Les LDG du Grand Reims (122020)

DOSSIER 005: LE CONTRAT DE PROJET

- 019— Modèle de contrat de projet (Grand Reims, 032021)
- 020—Note contrat de projet CDG 16, 24 et 47, 072020)
- 021—Guide des agents contractuels (CDG 59, 032021).

DOSSIER 006: LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

- 022—Simulateur de calcul d'indemnité de rupture conventionnelle (2021)
- 023—Modèle de convention de rupture conventionnelle dans la FPT.

DOSSIER 007: LES CST

- 024—Déclaration de la délégation CGT au CSFPT (122020)
- 025—Présentation par la DGCL au CSFPT du projet de décret CST (102020)

DOSSIER 008: GUIDE RH—FPT

- 026—Guide RH du maire (AMF, CNFPT et FNDCG, 032021)
- 027—Carnet de bord RH du maire (AMF, CNFPT et FNDCG, 032021)

RESSOURCES EN LIGNE

MOUVEMENT TEMPS DE TRAVAIL

Miroir social, Temps de travail dans la fonction publique territoriale : c'est le moment de faire reconnaître la pénibilité : <https://www.miroirsocial.com/participatif/temps-de-travail-dans-la-fonction-publique-territoriale-cest-le-moment-de-faire>

Médiapart évoque Reims dans un article consacré aux agents de la Ville de Paris combattant la hausse de leur temps de travail : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/03/mediapart-evoque-reims-dans-un-article-consacre-aux-agent-de-la-ville-de-paris-combattant-la-hausse-de-leur-temps-de-travail/>

ZEpro (concurrent gratuit de la Gazette des Communes) Retour aux 1607 heures : levée de boucliers dans certaines collectivités
<https://www.zepros.fr/retour-aux-1607-heures-levee-de-boucliers-dans-certaines-collectivites--96591>

Rapports de force (site militant et professionnel) "Pas une minute de plus !" : les agents territoriaux en grève pour sauver leurs acquis sociaux
<https://rapportsdeforce.fr/classes-en-lutte/pas-une-minute-de-plus-les-agent-territoriaux-en-greve-pour-sauver-leurs-acquis-sociaux-03099568>

L'humanité: la CGT et l'UFICT CGT du Grand Reims proposent des sujétions particulières
<http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/03/lhumanite-la-cgt-et-lufict-cgt-du-grand-reims-proposent-des-sujetions-particulieres/>
17 mars 2021

L'Humanité: Interview d'un agent du CCAS de Reims : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/03/lhumanite-interview-dun-agent-du-ccas-de-reims/>

Interview de Laurence Chappellet secrétaire générale de la CGT du Grand Reims : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/03/interview-de-laurence-chappellet-secretaire-generale-de-la-cgt-du-grand-reims/>

Temps de travail: Un article de la Gazette qui donne de l'eau au moulin de la CGT et de l'UFICT-CGT du Grand Reims : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/02/temps-de-travail-un-article-de-la-gazette-qui-donne-de-leau-au-moulin-de-la-cgt-et-de-lufict-cgt-du-grand-reims/>

Temps de travail, 10 maires, président d'EPCI ou président de Conseil départemental indiquent leur refus de voler des congés aux agents : <http://ufictgrandreims.reference-syndicale.fr/2021/02/temps-de-travail-10-maires-president-depci-ou-president-de-conseil-departemental-indiquentleur-refus-de-voler-des-conges-aux-agent/>

RUPTURE CONVENTIONNELLE

Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique, [article 72](#)

Décret [n°2019-1593](#) du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique

Décret [n°2019-1596](#) du 31 décembre 2019 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle dans la fonction publique et portant diverses dispositions relatives aux dispositifs indemnitaires d'accompagnement des agents dans leurs transitions professionnelles

Décret [n°88-145](#) du 15 février 1988 pris pour l'application de l'article 136 de la loi du 26 janvier 1984 modifiée portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale

[Arrêté du 6 février 2020](#) fixant les modèles de convention de rupture conventionnelle prévus par le décret n°2019-1593 du 31 décembre 2019 relatif à la procédure de rupture conventionnelle dans la fonction publique.

Chômage et rupture conventionnelle dans la fonction publique territoriale, où en est-on ?

https://www.weka.fr/actualite/fonction-publique/article_juridique/chomage-et-rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-territoriale-ou-en-est-on-115282/

[Question n° 27330 de Mme Perrine Goulet \(Mouvement Démocrate \(MoDem\) et Démocrates apparentés – Nièvre\) du 10 mars 2020, Réponse publiée au JOAN le 22 septembre 2020, page 6 471](#)





LOI DUSSOPT

CAHIER DE FORMATION SYNDICALE



10%
Immédiatement

L'OBSERVATOIRE SYNDICAL DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

UNE FPT EN MUTATION PERMANENTE ET PARADIGMATIQUE

Avec l'adoption de Loi Dussopt dite de transformation de la Fonction publique (2019), une véritable rupture paradigmatique est intervenue.

En témoignent les domaines qu'elle impacte : prééminence du contrat, création du contrat de projet, création de la rupture conventionnelle y compris pour les titulaires, , temps de travail, droit de grève, viadage des compétences des CAP en matière d'évolution de carrière, disparition des CHSCT, création de Comités Sociaux Territoriaux, mise en place de lignes directrices de gestion, court-circuitage du CSFPT...

A cela s'ajoute une réorganisation permanente territoriale entre loi Maptam, Loi Notre, révision des schémas départementaux de coopération intercommunale, la création d'ovnis territoriaux comme la Collectivité européenne d'Alsace. ET bientôt viendra la loi 4 D.

Ces processus sont renforcés par un cadre budgétaire, financier et fiscal qui enserme le mode de production du service public territorial, la qualité, le champ, la proximité et l'accessibilité de celui-ci ; avec des conséquences tant sur la relation aux usagers et les conditions de travail des 2 millions d'agents territoriaux.

Tout cela se produit dans un contexte particulier, celui de la crise sanitaire du Covid qui a vu notamment le développement du télétravail.

OBSERVER ET COMPRENDRE

Les missions de l'OSFPT sont les suivantes :

1. Observer et comprendre les mutations de la FPT
2. Apporter une expertise selon une méthode académique / scientifique et professionnelle (RH / Managériale).
3. Collecter analyser l'information
4. Etre un espace de production de connaissances
5. Mettre à disposition ses connaissances.



UN TRAITEMENT SYNDICAL DE L'INFORMATION

L'OSFPT a pour modèle l'Observatoire Social de l'Intercommunalité en Champagne Ardenne (<http://osica.over-blog.com>) cons-

truit par des organisations syndicales locales de la CGT (UD 51, UL de Reims, CSD 51, syndicats membres de la CSD).

Il s'agit ainsi à travers un traitement syndical de l'information de nourrir l'activité syndicale.

FONCTIONNEMENT DE L'OSFPT

Créé à l'initiative de l'UFICT-CGT de la Communauté urbaine du Grand Reims et de la CGT de la Communauté urbaine du Grand Reims, rejoints par des syndicalistes CGT territoriaux de toute la France, l'OSFPT fonctionne comme un collectif informel de travail autour des orientations définies ci-dessus.

Au cours de l'année 2021, l'OSFPT se dotera d'un règlement intérieur portant création d'un :

- **Conseil d'orientation** composé de ses membres actifs
- **Conseil scientifique** traduisant des partenariats avec des universitaires (chercheurs, jeunes chercheurs (doctorants), étudiants (Master I et II, Licence III)).

REJOINDRE L'OSFPT

Pour rejoindre le collectif de travail que constitue l'OSFPT, il suffit d'être fonctionnaire territorial ou contractuel et d'être membre de la CGT des services publics.

Chacun apporte ses réflexions, ses questions.

SUR LE SITE DE L'OSFPT

[L'OSFPT interviendra lors du Colloque international Ville et Covid](#)

[L'OSFPT accueille son premier stagiaire](#)

[Rapport du CNFPT sur la formation professionnelle des agents publics en Europe, des tendances dangereuses observées](#)

[Note n°3 de l'OSFPT: Les directeurs de projets au sein de la FPT](#)

[La gazette des communes: La CGT Grand Reims lance son propre Observatoire de la territoriale](#)

<https://osfpt.org>

contact.osfpt@gmail.com

La journée du 24 novembre:

<https://osfpt.org/2021/11/formation-loi-dussopt-avec-la-csd-cgt-08-le-24-novembre-2021.html>

