Projet de loi de ~~TRANSFORMATION~~ d'extinction de la FONCTION PUBLIQUE

Page 6 : Pourquoi la FA demande le retrait du projet de loi de transformation de la Fonction publique ?

Page 8 : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics » et ses 5 articles.

Page 9 : « Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines » réparti en 10 articles autour des thèmes suivants :

Page 9 : « Simplifier le cadre de gestion des agents publics » construit autour de 5 articles.

Page 10 : « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics » avec ses 8 articles.

Page 11 : « Renforcer l'égalité professionnelle » qui comporte 8 articles et deux chapitres

Page 12 : Chiffres et points clés pour la FA-FP

Conception et réalisation : Caroline Charruyer - Pascal Kessler - Laurent Senecaux - Bruno Collignon

POURQUOI LA FA DEMANDE LE RETRAIT DU PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE ?

Alors que ce texte poursuit inexorablement son parcours législatif selon la procédure dite « accélérée » confirmant ainsi la volonté du gouvernement de s'inscrire dans une démarche de démocratie expéditive, vous trouverez dans ce dossier tous les éléments qui conduisent la FA à poursuivre de son côté l'objectif qu'elle s'est fixé en dénonçant les risques que cette loi fait peser sur l'avenir de la Fonction publique mais aussi sur celui du Service public.

1 - Malgré l'absence de dialogue social, l'engagement de la FA est resté constant.

Tout d'abord il est important de rappeler que notre Fédération, fidèle à sa politique syndicale volontariste en matière de dialogue social, a participé à toutes les réunions organisées dans le cadre des travaux préparatoires à l'élaboration de ce projet.

Ainsi, entre novembre 2017 et février 2019, la FA-FP a participé à près d'une cinquantaine de réunions, y compris celles organisées en bilatérale avec le Secrétaire d'État auprès du Ministre de l'Action et des comptes publics.

De manière constante au cours de ces 15 mois d'échanges nous avons rappelé la nécessité de renforcer la Fonction publique afin de donner au service public tous les moyens nécessaires pour répondre à l'ensemble des missions qui lui sont confiées et aux attentes exprimées par les usagères et les usagers.

Pour mémoire, au cours de cette période, la FA-FP a refusé d'utiliser l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique comme moyen pour s'opposer à la politique du gouvernement en matière de dialogue social.

Nous avons donc signé cet accord le 30 novembre dernier, considérant qu'il représente de véritables avancées en matière d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations dans le prolongement de celui du 8 mars 2013.

Par contre, il n'était pas question pour la FA-FP d'accepter le tour de passe-passe envisagé par le gouvernement qui souhaitait transformer cet accord, hélas minoritaire au moment de sa signature compte tenu du nombre de signataires, par un accord majoritaire grâce aux résultats obtenus lors des élections professionnelles du 6 décembre par les 6 organisations qui s'étaient engagées sur cet accord !

Il s'agissait pour la FA-FP d'une évidence démocratique, car à ce petit jeu-là, en suivant la logique du gouvernement, si cet accord avait été majoritaire le 30 novembre il aurait pu devenir minoritaire le 6 décembre si les résultats obtenus par les 6 organisations signataires avaient été moins bons …

Fort heureusement une septième organisation représentative est venue rejoindre la FA-FP et les 5 autres organisations signataires, rendant de fait cet accord majoritaire.

2 - A l'issue de ce cycle de réunions d'information, une question mérite d'être posée : quel était en fait l'objectif du gouvernement ?

A bien y regarder, les éléments présentés par le Premier ministre dès le lancement d' « Action publique 2022 » le 13 octobre 2017 puis lors du

1er comité interministériel pour la transformation publique le 1er février 2018, sont bel et bien ceux qui ont été intégrés dans l'actuel projet de loi, d'où cette question toute simple et pleine de bon sens posée par la FA-FP : à quoi ont servi ces 15 mois de discussion ?

A ce stade tout porte donc à croire que le seul objectif du gouvernement était de pouvoir s'appuyer sur un nombre important de réunions afin de mettre en avant que le dialogue social avait bien trouvé sa place.

Seulement voilà, le dialogue social ne peut se réduire au seul aspect quantitatif de réunions dont l'unique objectif consistait à vouloir convaincre les partenaires sociaux que le projet gouvernemental était le seul qui puisse transformer la Fonction publique et, par voie de conséquence, le Service public.

Côté syndical, il semblerait que cette démarche n'ait pas réussi à convaincre puisque la FA-FP et toutes les organisations syndicales se sont opposées à ce projet de loi lors de sa présentation dans les différentes instances représentatives propres à chaque versant, les 3 conseils supérieurs.

Ainsi, le 18 mars lors de la séance plénière du Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale (CSFPT) la FA-FPT s'est positionnée défavorablement sur ce texte tout comme l'ensemble des organisations syndicales qui représentent dans ce versant plus de 800 000 personnes !

Pour mémoire, lors de cette séance l'amendement de la FA-FPT qui sollicitait le retrait du texte et l'ouverture de négociations dans le cadre d'un dialogue social respectueux de l'ensemble des organisations syndicales a été adopté par le CSFPT **mais, bien évidemment, rejeté par le gouvernement !**

Enfin, lors de la séance plénière du Conseil commun de la Fonction publique du 15 mars, la FA-FP et les 8 autres organisations syndicales représentatives se sont également exprimées par un vote unanime défavorable contre ce projet de loi au nom cette fois-ci des quelques 2 500 000 personnes qui ont voté le 6 décembre dernier pour l'ensemble des 9 syndicats représentatifs dans la Fonction publique.

3 - Mais comment se fait-il qu'un projet de cette ampleur puisse à ce point faire l'unanimité contre lui ?

La FA-FP l'a évoqué très clairement à plusieurs reprises, un projet de loi entièrement dédié à la Fonction publique représentait à nos yeux une extraordinaire opportunité et aurait dû permettre d'ouvrir un large débat afin de recueillir à la fois les attentes des usagères et des usagers et leurs visions du Service public de demain ainsi que les propositions des agentes et des agents pour assurer leurs missions de Service public dans des conditions respectueuses des règles de déontologie et des valeurs portées par la Fonction publique.

On ne le dira jamais assez, ce qui distingue le secteur public du secteur marchand porte notamment sur l'absence de recherche de profit et sur le fait de considérer l'usagère et l'usager non pas comme un client au travers de sa solvabilité mais comme une personne ayant des besoins notamment en matière de santé, d'éducation, de culture ou de lutte contre la précarité.

Seulement voilà, pour le gouvernement, transformer la Fonction publique répond tout d'abord à la volonté de transposer au secteur public les règles du secteur privé.

Ainsi, la généralisation du recours aux contrats dans l'objectif non avoué d'en faire la règle en matière de recrutement (articles 6 à 10 du PJL TFP) y compris sur des emplois permanents dans le versant territorial, l'extension de la procédure de rupture conventionnelle pour inciter les démissions de la Fonction publique (article 26 du PJL TFP), la mise en place des détachements

d'office pour l'ensemble des agentes et agents publics concerné·e·s par le transfert d'une activité d'une personne morale de droit public vers une personne morale de droit privé (article 28 du PJL- TFP) tout comme la remise en cause des prérogatives des instances statutaires de dialogue social représentent le modèle de demain, modèle qui vise à accroître la précarité au sein de la Fonction publique en remettant en cause des pans entiers du statut dans l'objectif d'une convergence avec les règles du secteur privé.

Derrière ces remises en causes fondamentales c'est bien la fin de l'égalité d'accès à la Fonction publique via les concours, certes perfectible, mais qui permet toutefois une plus grande transparence en matière de recrutement, la remise en cause du principe d'indépendance du fonctionnaire et la fin de la Fonction publique de carrière permettant d'accompagner chaque agente et chaque agent tout au long de son parcours professionnel, y compris en cas de reconversion ou de reclassement, qui se dessinent.

Voilà pourquoi la FA-FP et les 8 organisations syndicales représentatives s'opposent à ce texte.

4 - Le contenu de la loi : une remise en cause sans précédent du statut.

Le projet de loi de transformation de la Fonction publique comporte 5 titres et 36 articles que nous allons rapidement passer en revue :

Titre 1 : « Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics » et ses 5 articles.

Les articles 1 et 4 sont ceux qui vident les Commissions administratives paritaires (CAP) de leurs prérogatives en matière de dialogue social et de transparence lors des promotions et déroulements de carrière.

L'article 2 minore le rôle des 3 Conseils supérieurs au profit du Conseil commun.

L'article 3 acte la fusion des Comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) en créant une nouvelle instance directement inspirée du secteur privé : le Comité social.

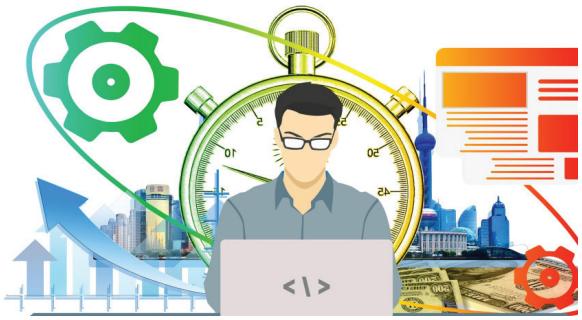
Ces comités seront déclinés dans les trois versants : Comité social d'administration à l'État, Comité social d'établissement dans le versant hospitalier et Comité social territorial pour le 3ème versant.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de condition de travail sera créée en fonction de seuils d'effectifs (300 agents dans la FPT).

La FA-FP s'oppose à la fin des CHSCT dans un contexte où la prévention des risques psychos sociaux, la lutte contre les violences sexuelles, le harcèlement et les agissements sexistes ainsi que l'indispensable prise en compte de la pénibilité dans le cadre des reconversions et reclassement s'imposent comme autant de priorités.

Pour terminer, l'article 5 habilite le gouvernement à prendre par ordonnance dans un délai de 15 mois toute mesure relevant du domaine de la loi pour «… promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer les pratiques… » !

Si le sujet n'était pas si grave, il pourrait prêter à sourire après les 15 mois de réunions inutiles qui viennent de se dérouler…



Titre 2 :« Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines » réparti en 10 articles autour des thèmes suivants :

Les articles 6 à 10 élargissent le recours aux contrats en créant notamment un nouveau type de CDD **: le contrat de projet d'une durée d'un an à 6 ans et n'ouvrant droit ni à un CDI ni à titularisation.**

L'article 10 « élargit les cas de recours au contrat dans la FPT par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires ».
Pour la FA-FP, alors que près d'un millions de personnes assurent aujourd'hui des missions de service public en tant que contractuel·e·s, dont 67 % de femmes, cette loi devrait engager un nouveau plan de titularisation afin de lutter efficacement contre la précarité induite par les contrats.

L'article 11 supprime la consultation préalable de la CAP sur les décisions individuelles relatives aux mutations.

Les articles 12 à 13 intègrent la notion de reconnaissance de la performance professionnelle au travers du critère de l'engagement professionnel et du mérite.

L'article 14 supprime la compétence de la CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois et de grade et introduit également le principe de « lignes directrices de gestion » dans le but d'amener de la souplesse en matière de gestion.
Pour la FA-FP, l'introduction de cette notion de « droit souple » va à l'encontre des principes d'équité qui doivent prévaloir dans l'ensemble de la Fonction publique.

L'article 15 harmonise les différents niveaux de sanctions disciplinaires entre les 3 versants.
L'harmonisation se base sur l'alignement des niveaux de sanction les plus durs comme l'extension des 3 jours d'exclusions temporaire de fonctions dans le premier groupe de l'échelle de sanctions pour le versant État et le versant hospitalier et l'introduction dans le deuxième groupe de l'échelle de sanction du versant territorial de la sanction de radiation du tableau d'avancement.

Titre 3 : « Simplifier le cadre de gestion des agents publics » construit autour de 5 articles.

L'article 16 renforce les règles en matière de déontologie.

L'article 17 autorise à nouveau le gouvernement à légiférer par voie d'ordonnance sur 5 sujets dont la participation des employeurs publics à la protection sociale complémentaire (PSC) et le fonctionnement des instances médicales.
Pour la FA-FP ces questions essentielles auraient dû faire partie intégrante de la loi.
Pour mémoire dès les premiers échanges sur la réintroduction du jour de carence dans la Fonction publique en juillet 2017, le Ministre de l'Action et des comptes publics s'était engagé sur la mise en

place de la participation des employeurs à la PSC. **Cela fera bientôt deux ans que cette promesse reste en attente et pire encore, le délai de publication des ordonnances prévu initialement sur 9 mois a été porté à 15 mois à cause de l'amendement d'une organisation syndicale pour : «… permettre une concertation approfondie sur ces sujets… » comme si les 15 mois qui viennent de s'écouler n'avais pas suffi !**

L'article 18 vise à harmoniser le temps de travail.
Sur ce point la FA-FP rappelle que le gouvernement ne respecte toujours pas dans ce domaine la directive européenne et les nombreuses jurisprudences de la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE) qui y sont rattachées, notamment pour ce qui concerne la prise en compte des horaires atypique et des astreintes. Pour la FA-FP ce projet de loi devrait intégrer ces données essentielles en matière de santé et de sécurité au travail !

L'article 19 porte sur les centres de gestion (CDG) et le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT).
Pour la FA-FP les CDG et le CNFPT mériteraient d'être confortés par cette loi y compris pour ce qui concerne les moyens mis à leurs dispositions en matière de formation et de gestion des fins de carrières liée aux reconversions et reclassement.

L'article 20 porte sur des mesures de simplifications spécifiques à fonction publique hospitalière.
La FA-FP considère que les difficultés auxquelles doit faire face le service public de santé mérite mieux qu'un article de simplification portant notamment sur la création d'emplois supérieurs hospitalier !

Titre 4 : « Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics » avec ses 8 articles.

L'article 21 organise la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation.

L'article 22 autorise pour la troisième fois le gouvernement à légiférer par ordonnance dans un délai de 18 mois.
Il s'agit pour le gouvernement d'engager « une réforme ambitieuse de la formation des agents publics » ce qui pour la FA-FP comporte de vrais risques sur l'avenir des organismes publics de formation comme le CNFPT qui pourraient se retrouver dans le champ concurrentiel.

L'article 23 et 24 visent notamment à faciliter la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier.

L'article 25 créé la portabilité du CDI entre les trois versants.

L'article 26 instaure à titre expérimental le mécanisme de rupture conventionnelle.
Cette disposition qui entraîne de facto la perte de la qualité de fonctionnaire s'inscrit dans la volonté clairement affichée par le gouvernement de supprimer 120 000 postes d'ici à 2022 dont 70 000 dans la FPT.
La FA-FP qui a rappelé au gouvernement que d'autres dispositifs plus protecteurs existent aujourd'hui (demande de mise en disponibilité, indemnité pour départ volontaire) constate avec regret que l'instauration de ce dispositif de rupture conventionnelle aux titulaires du versant territorial qui n'était pas envisagé initialement par le gouvernement a fait l'objet d'un amendement d'une organisation syndicale, amendement qui a été retenu !

L'article 27 créé un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé.
Pour la FA-FP, nous retrouvons ici un autre moyen d'arriver aux 120 000 suppressions de postes.

Enfin, l'article 28 prévoit le détachement automatique des agents dont le service fait l'objet d'une externalisation vers une personne de droit privé auprès de cet organisme.

Il s'agit là, pour la FA-FP, de la remise en cause de l'un des points fondamentaux du statut de la Fonction publique.

Titre 5 :« Renforcer l'égalité professionnelle » qui comporte 8 articles et deux chapitres.

Les articles 29 à 35 visent à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes mais aussi vis à vis des personnes en situation de handicap.

Lors de la séance plénière du CCFP du 15 mars dernier, la FA-FP a soutenu sans réserve ce titre 5 qui traduit en partie les dispositions de l'accord pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes que nous avons signé le 30 novembre dernier.

la FA-FP considère toutefois que ce titre 5 avait pour vocation d'instrumentaliser les enjeux liés à l'égalité professionnelle, comme par exemple l'abrogation du jour de carence pour les femmes enceintes, dans l'objectif d'emporter in fine un avis favorable de certaines organisations syndicales sur ce projet de loi, notamment celles qui ont signé l'accord du 30 novembre.

La FA-FP note également qu'elle a eu raison de souligner le nombre important d'agentes et d'agents exclus des plans d'action prévus à l'article 29 pour les communes de plus de 20 000 habitants puisque seulement 462 communes sur 35 357 entrent dans cette catégorie soit 1,3% seulement !

L'article 36 regroupe les dispositions relatives à l'entrée en vigueur du projet de loi.

5 – Quelle suite à ce rendez-vous manqué pour l'avenir de la Fonction publique ?

La FA-FP n'a déposé qu'un seul amendement sur les 255 qui ont été présentés lors de la séance plénière du CCFP du 15 mars.

24 de ces amendements ont été retenus par le gouvernement, dont certains sont venus aggraver le texte initial (voir ci-dessus les commentaires sur les articles 17 et 26), d'autres concernaient des remarques de pure forme.

3 articles visent à permettre au gouvernement à légiférer par ordonnance.

Ce projet de loi de transformation de la Fonction publique impacte effectivement le caractère protecteur du statut, protecteur tant pour les fonctionnaires que pour les usagères et les usagers, en créant une plus grande précarité grâce à l'alchimie voulue par le gouvernement.

Face à l'absence de prise en compte des enjeux liés aux règles de déontologie, face au refus du **gouvernement de résorber l'emploi précaire qui touche la Fonction publique, face à la volonté du Gouvernement de n'aborder la Fonction publique et le service public que sous l'angle de leur coût, face à l'absence totale de prise en compte des facteurs de pénibilités et des questions relatives aux reconversions et aux reclassements professionnels, face au refus d'ouvrir la réflexions sur les rémunérations indiciaires, la FA-FP s'engagera dans les prochaines semaines en participant à toutes les actions permettant de maintenir une Fonction publique forte et un service public adapté aux attentes de chaque personne qui en exprime le besoin.**

CHIFFRES ET POINTS CLÉS POUR LA FA-FP

Près de 50 réunions d'informations en lieu et place de négociations.

Au travers du vote défavorable unanime des organisations syndicales représentatives ce sont quelques 2 500 000 agentes et agents qui se sont exprimé·e·s contre ce projet (plus de 800 000 dans la Fonction publique territoriale).

Les éléments présentés par le Premier ministre dès le lancement d' « Action publique 2022 » le 13 octobre 2017 puis lors du 1er comité interministériel pour la transformation publique le 1er février 2018, sont bel et bien ceux qui ont été intégrés dans l'actuel projet de loi, d'où cette question toute simple et pleine de bon sens posée par la **FA-FP** : à quoi ont servi ces 15 mois de discussion ?

On ne le dira jamais assez, ce qui distingue le secteur public du secteur marchand porte notamment sur l'absence de recherche de profit et sur le fait de considérer l'usagère et l'usager non pas comme un client au travers de sa solvabilité mais comme une personne ayant des besoins notamment en matière de santé, d'éducation, de culture ou de lutte contre la précarité.

La **FA-FP** a refusé d'utiliser l'accord sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique comme moyen pour s'opposer à la politique du gouvernement en matière de dialogue social.

L'article 10 « élargit les cas de recours au contrat dans la FPT par dérogation au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires ».

Lors de la séance plénière du CSFPT l'amendement de la **FA-FPT** qui sollicitait le retrait du texte et l'ouverture de négociations dans le cadre d'un dialogue social respectueux de l'ensemble des organisations syndicales a été adopté par cette instance mais a bien évidemment été rejeté par le gouvernement !

L'article 28 prévoit le détachement automatique des agents dont le service fait l'objet d'une externalisation vers une personne de droit privé.