



Loi Fonction Publique : les services publics ne sont pas à vendre !



Depuis plusieurs mois la FSU Territoriale de l'Hérault et sa section du conseil départemental communique sur la volonté gouvernementale de réformer la fonction publique et le statut des fonctionnaires (voir sur notre site www.snuter34fsu.fr). Dans un contexte de fronde sociale et de crise du pouvoir d'achat, le gouvernement maintient sa volonté de modifier profondément son architecture au point de vouloir la faire disparaître. Comme à chaque fois, sous couvert du champ lexical de la modernisation, l'objectif reste celui de l'arrêt de la gratuité de nombreux services publics en même temps que la destruction du statut de fonctionnaire, et une des conséquences : la disparition de l'égalité de traitement... Vous trouverez ci-dessous les principales orientations et les différents enjeux de la réforme. Le temps de la simple vigilance est maintenant révolu, seule la mobilisation infléchira le gouvernement.



Des commissions paritaires vidées de leur substance dès le 1^{er} janvier 2020

Dans la fonction publique d'État, l'autorité compétente « procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires » (CAP). Le projet de loi supprime cet avis et stipule que seule l'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires. Le texte prévoit aussi que l'autorité compétente pourra définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. Un item qui devrait être précisé par un décret en Conseil d'État. **Dans la fonction publique territoriale**, l'avis des CAP (sur les promotions ou en cas de transfert d'agents notamment entre collectivités) est lui aussi supprimé.

Notre avis : le projet de loi ne donne plus de droit de regard sur les actes de gestion des agents (mutations, promotions, etc.). C'est l'administration seule, potentiellement aux ordres de l'exécutif politique, qui dès lors affectera ou nommera les agents. En toute opacité. Car les élus du personnel perdront toute lisibilité sur le processus, sans possibilité pour les personnels de contester les décisions autrement que par un recours individuel devant l'administration puis devant les tribunaux administratifs. Le gouvernement entend soumettre les personnels au bon vouloir de l'autorité hiérarchique (et donc politique) et les isoler face à elle. C'est une régression historique des droits des salariés, ce qui ne manquera pas de rejaillir sur toute la population.

La remise en cause des prérogatives et des moyens de fonctionner des CHSCT (comités hygiène, sécurité, conditions de travail)

Il s'agit de fusionner les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) pour les transformer en « Comité Social Territorial » dans la fonction publique territoriale. Sous certaines conditions, une « formation spécialisée » en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra (si l'administration y consent) être créée au sein de ces comités. Elle sera obligatoire dans les collectivités employant plus de 300 agents (entre 50 et 300 agents, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient...). Cette nouvelle architecture entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

Notre avis : Cela entravera le contrôle par les représentants des personnels des obligations des employeurs publics et des chefs de service en matière de santé et sécurité au travail, et restreindra les possibilités d'intervention des représentants des personnels pour l'amélioration des conditions de travail.

.../...

Temps de travail, contractualisation, mobilités d'offices, rémunérations au mérite, externalisation, promotions, etc. : tous les ingrédients du démantèlement du service public sont là !

19 MARS

Aux côtés de l'ensemble des salariés dans le cadre de la journée interprofessionnelle, grèves et manifestations
Fonction publique.

27 MARS

Journée d'action de la Fonction publique à l'occasion du passage du projet de loi en conseil des ministres.



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN

LA FSU TERRITORIALE

fsu@herault.fr
www.snuter34fsu.fr

04.67.67.77.04

Privilégier le contractuel au statutaire

Dans des conditions encore à définir, **des dérogations** seront accordées pour l'embauche de contractuels dans la fonction publique d'Etat, y compris en contrat à durée indéterminée. **Dans la territoriale**, le projet de loi élargit aussi les possibilités de recours aux contractuels de manière permanente pour tous les emplois dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à 1 000 habitants. Dans les autres collectivités, ce sera pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %.

Jusqu'à ce jour, le recrutement de contractuels était possible « pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes » dont la population moyenne était inférieure à ce seuil et pour les « emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 % ».

Des emplois de direction sous contrat : Comme le gouvernement l'avait annoncé, l'ouverture des postes de direction aux contractuels est de retour. Introduite par le gouvernement dans le projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", cette mesure avait été censurée par le Conseil constitutionnel le 4 septembre dernier. Cette mesure concernera à l'État, l'ensemble des emplois de direction et de ses établissements publics. **Dans la territoriale**, cette ouverture concernera l'ensemble des collectivités dont la population est supérieure à 40 000 habitants, par conséquent tous les conseils départementaux...

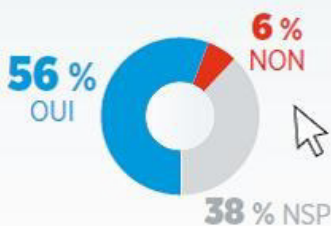
Les contrats de mission, nouveaux mercenaires de la Fonction Publique : les contrats de mission pourront être signés pour une durée maximale de six années dans chaque versant de la Fonction Publique pour mener à bien un projet ou une opération spécifique à échéance. Au cours de ces six années, ce contrat pourra être renouvelé pour poursuivre la mission proposée à l'agent. Par ailleurs, ce contrat pourra être rompu lorsque le projet ou l'opération ne pourra être réalisé(e). Les qualifications professionnelles, les expériences passées mais aussi les résultats professionnels de ces agents seront bien sûr pris en compte dans leurs rémunérations.

Toutes ces possibilités, mises en lien avec la disparition des prérogatives de la CAP, permet à l'administration, et bien sûr à l'exécutif, de recruter en toute opacité à un salaire préalablement négocié. Voie royale au népotisme, au favoritisme et au recrutement « politique » ?...

Notre avis : Le projet prévoit un élargissement des dérogations au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent et la création d'un « contrat de projet » (contrat qui peut s'achever une fois que la mission est terminée). Or, les dérogations sont déjà nombreuses et expliquent que 20% des agent-es aujourd'hui ne sont pas des titulaires. Aller plus loin, c'est laisser aux employeurs publics la « liberté » de recourir à du personnel précaire ou titulaire, c'est faire du contrat et de la précarité la voie principale et bientôt quasi unique de recrutement. De la même manière le risque est grand de voir des personnels de direction contractuels remplacer les personnels sous statut pour exécuter des réformes et réorganisations les plus désagréables comme les plus incohérentes. Aussi il en sera fini de se voir promu ou recruté suite à réussite de concours et sûrement d'examen professionnel. Parce que nous défendons le recrutement de personnel statutaire, nous défendons l'égalité d'accès aux emplois publics, nous défendons l'indépendance des fonctionnaires au service de l'intérêt général et de l'égalité de traitement des usager-es..

Question 7.

« Faut-il revoir le fonctionnement et la formation de l'administration ? »



Cette question qui n'a aucun sens, posée dans le cadre du Grand Débat, ne servira qu'à valider leur réforme avec la fausse caution de l'opinion publique...

Remise en cause des accords sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale

Le projet de loi prévoit en effet de mettre fin aux régimes dérogatoires mis en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à partir de 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions. Annoncée par le gouvernement, l'« harmonisation » du temps de travail dans la fonction publique territoriale *via* le réexamen des accords locaux sur le sujet devra aboutir au respect de la règle des 1 607 heures de travail par an. En effet, l'avant-projet de loi prévoit que les collectivités et leurs établissements disposeront d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des exécutifs locaux pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents. Seront concernés les échelons ayant maintenu un régime de travail mis en place antérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 3 janvier 2001 relative à la résorption de l'emploi précaire et à la modernisation du recrutement dans la fonction publique ainsi qu'au temps de travail dans la fonction publique territoriale.

.../...

Notre avis : c'est un recul social majeur pour la fonction publique territoriale et notamment au conseil départemental de l'Hérault dont les acquis en matière de temps de travail, négociés en 1999, font de notre collectivité une des plus progressistes de France. Nous l'annonçons dans notre publication Comprendre & Agir #3 (« *Sous le pont, le temps de travail en embuscade* » page 24), un recul vers 1607h annuelles amènerait pour agent à temps plein la perte sèche de plus de 15 jours annuels de congés et/ou JTL ! Avec des rémunérations très basses et bientôt au « mérite », des avantages collectifs inexistantes (pas de COS ni de CE) pour une collectivité de plus de 5000 salariés et un temps de travail revu drastiquement à la baisse, quel intérêt à être fonctionnaire au département de l'Hérault ? Dans ces conditions, demander à des agents maltraités de porter haut les couleurs du service public sera une insulte supplémentaire ! Alors qu'un niveau confortable de congés et de JTL permettait de limiter les demandes de temps partiels auxquelles les femmes sont particulièrement soumises, ce recul pénalisera encore davantage les femmes fonctionnaires et augmentera encore davantage les inégalités déjà prégnantes dans la collectivité...

Possibilités de détachement vers le privé, introduction d'une rupture conventionnelle, mobilité imposée, etc.

Ruptures conventionnelles : dans les trois versants, le projet de loi prévoit de créer un dispositif de rupture conventionnelle pour les CDI (avec indemnité). Dans la fonction publique d'État et dans l'hospitalière, un dispositif expérimental (entre 2020 et 2025) sera créé pour les fonctionnaires titulaires (donnant lieu à indemnités et allocation de retour à l'emploi).

Détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation. Lorsqu'un service ou une direction employant des fonctionnaires sera externalisé et repris par une personne morale de droit privé (entreprise privée ou association) ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité seront 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.

Sont aussi prévues des mesures facilitant la mobilité des fonctionnaires d'État et hospitaliers vers la Territoriale et la portabilité des CDI sur les trois versants de la Fonction Publique.

Notre avis : Tout est fait dans ce projet de loi pour « accompagner » le vaste plan de 120 000 suppressions d'emplois prévues d'ici 2022. Il y a une réelle volonté de vider la Fonction Publique et les collectivités territoriales des personnels sous statut et un réel danger de voir à terme les départements externaliser une à une leurs missions (routes, réseau vert, forestiers-sapeurs, action sociale et insertion). Ils allègeront alors leur masse salariale pour le plus grand bonheur de la Cour des Comptes et d'une opinion publique manipulée sur la réalité de la fonction publique depuis des décennies...

Le salaire au mérite en salle d'attente !

Pour renforcer la « *reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnelle* » de l'agent public, il est envisagé de remplacer la notation par l'appréciation de la valeur professionnelle. L'objectif étant de voir les « **mérites individuels** » **d'avantage pris en compte pour l'avancement et les promotions**. Le projet de loi prévoit que les lignes directrices de gestion établies par l'autorité, après avis des comités sociaux, précisent les critères d'appréciation des mérites, expériences et acquis professionnels des agents éligibles à une mesure d'avancement ou de promotion. Pour autant, Olivier Dussopt, le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics, assure qu'il ne devrait pas y avoir de bouleversement dans la structure des rémunérations, de manière à ne pas préempter le débat sur les parts respectives de l'indiciaire et de l'indemnitaire au moment du débat de la reprise de la discussion sur la réforme des retraites l'été prochain. La volonté de développer le « salaire au mérite » n'est donc que reportée de quelques mois.

Et d'autres mesures...

De nouvelles prérogatives pour le Conseil commun de la fonction publique. Le Conseil commun pourrait désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs. Et ce sur saisine du président du Conseil commun et après accord du président du conseil supérieur concerné. L'avis du Conseil commun se substituerait ainsi à celui du conseil supérieur.

Le « pantouflage » contrôlé au retour : Dès lors qu'un fonctionnaire a vocation à être nommé ou recruté dans la fonction publique après avoir exercé, au cours des trois dernières années, une activité privée lucrative, l'autorité compétente contrôle la compatibilité de cette activité avec l'emploi sur lequel elle envisage de le nommer. Si cette autorité a un doute sur la compatibilité de cet emploi, elle pourra saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue de son administration. Et si ce référent n'est pas en mesure d'apprécier la situation de l'agent, l'autorité hiérarchique saisira alors la Commission de déontologie de la fonction publique qui examinera si l'activité qu'exerçait le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause l'activité du service.

.../...

Favoriser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes : la FSU a signé le protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le projet de loi intègre l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action pluriannuel « égalité professionnelle » (exonération du jour de carence pour les femmes enceintes du secteur public ; respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ; obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de "signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes"). « Avancées » neutralisées par la remise en question du temps de travail et aucune obligation pour les collectivités de compenser les temps partiels.

Mutualisation des centres de gestion : L'avant-projet de loi offre aussi la possibilité pour les centres de gestion départementaux relevant de la même région de fusionner. Par conséquent de mutualiser les agents des centres de gestions, de supprimer des postes et d'éloigner les lieux de la décision des salariés.

Le projet de loi contient aussi des mesures pour améliorer les conditions d'emploi des personnes handicapées (dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens, ainsi qu'aux règles de déroulement de carrière), d'habiliter le gouvernement à légiférer par ordonnance toute mesure visant à réformer la **participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire**, et revoit l'**organisation des instances médicales** (Mutualisation des services de médecine de prévention).



Le projet de loi « transformation de la Fonction publique » n'est ni plus ni moins qu'un projet de destruction du statut puisque ce sont les équilibres de 1946, réaffirmés par les lois de 1982 à 1984, qui sont piétinés. Et avec eux la conception d'un fonctionnaire citoyen au service de l'intérêt général que l'on propose de remplacer par un fonctionnaire « aux ordres » ou un contractuel négociable et/ou éjectable. C'est tout le modèle social français du service public qui est dans le viseur. C'est aussi le renoncement à faire évoluer la Fonction publique pour garantir plus et mieux de services publics à destination des usager-es sur l'ensemble du territoire.

Malgré la crise qu'il traverse et le retour de la question du pouvoir d'achat, le Gouvernement poursuit le démantèlement méthodique de la sphère publique dans le cadre d'une entreprise idéologique aussi éloignée des préoccupations que des besoins des français. Les fonctionnaires en général, et les territoriaux en particulier ne doivent pas être ceux qui paient la politique discriminante et inéquitable de ce Gouvernement. Les plus fragiles, qui ont le plus besoin du service public et de sa neutralité, ne doivent pas non plus faire les frais d'une privatisation de l'action publique.

Tous les éléments du statut attaqués sont pourtant autant de garanties pour les personnels et donc les usagers contre l'arbitraire et le clientélisme !

Pour la FSU, ces attaques nécessitent que tous les personnels et toute la population prennent conscience des régressions contenues dans cette loi. Nous mènerons une campagne d'information et de mobilisation dans l'unité la plus large possible, pour que la Fonction publique puisse jouer son rôle au service de l'intérêt général et pour que les agent-es puissent exercer leur travail et leurs missions avec la reconnaissance, les conditions de travail et la rémunération qui leur revient.

Ensemble avec la FSU le mardi 19 Mars : Manifestation départementale à 14h au départ de la place de Thessalie

- Bédarieux rassemblement 10h00 devant la bourse du travail puis départ en bus à Montpellier
- A Béziers une manifestation est organisée à 10h30 à la Bourse du travail
- A Sète une manifestation est organisée à 10h00 Place de la mairie puis départ pour la manifestation à Montpellier



ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN