



Décryptage : projet de loi Fonction publique 2019

POUR CONTRER CE PROJET RÉGRESSIF, UNE JOURNÉE D'ACTION EST D'ORES ET DÉJÀ PRÉVUE le JEUDI 9 Mai à l'APPEL DE L'INTERSYNDICALE

Le projet de loi de transformation de la Fonction publique sera présenté lors de la réunion du Conseil Commun de la Fonction Publique le 15 mars prochain, suite au boycott de la première réunion.

Il est composé de 33 articles répartis en 5 titres :

- **Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics**
- **Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace**
- **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics**
- **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics**
- **Renforcer l'égalité professionnelle**

Ce texte a vocation à modifier en profondeur le recrutement et la gestion des personnels en fragilisant le statut sous prétexte de l'assouplir pour mieux le casser.

1. REMISE EN CAUSE DES INSTANCES

→ **Fusion des CT et CHSCT en une instance unique**

→ **Réorganisation des CAP (Commissions Administratives Paritaires) et suppression de la plupart de leurs compétences.**

la logique est de vider les CAP de leur rôle sur l'ensemble des situations

individuelles. Par ailleurs, alors que les discours gouvernementaux parlaient de les « recentrer » sur un rôle de recours, les mutations et les avancements en seraient exclus. Ne resteraient plus que les recours sur les refus de temps partiel, de formation ou de congé de formation professionnelle, de titularisation et de licenciement. La CAP garderait son rôle disciplinaire.

Suppression de la compétence des CAP sur les avancements et les promotions et crée un "*recours administratif préalable obligatoire*" en cas de décision individuelle défavorable

Ainsi, le gouvernement confisque aux élus du personnel les interventions et la vérification qui permettaient d'assurer transparence, équité et égalité des opérations de gestion : il cherche à affaiblir, voire à anéantir les syndicats encore forts et représentatifs dans la Fonction publique en ne permettant qu'un contrôle a posteriori des différentes gestions, notamment sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

En décidant de vider les CAP de tout rôle en ces domaines, le ministère renvoie vers la justice administrative les contestations éventuelles.

Le SNUipp-FSU revendique que le rôle des élu-es des personnels et les compétences des CAP soient élargies et renforcées

2. DE PLUS EN PLUS DE CONTRACTUEL-LES, DE MOINS EN MOINS DE FONCTIONNAIRES

Plusieurs articles cadrent le recours au contrat, certains ayant des conséquences directes sur le fonctionnement du service public d'éducation.

L'article 5 permet de « *diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur* ». Il s'agit là de permettre le recrutement sur des postes d'encadrement, de salarié-es arrivant du privé et donc sans aucune connaissance du fonctionnement de la Fonction publique et encore moins de l'Éducation nationale.

Ce ne serait plus des hauts fonctionnaires qui seraient sur les postes de direction dans les ministères mais des cadres issu-es du secteur privé qui pourraient faire des allers-retours entre secteur privé et secteur public remettant ainsi en cause les principes de neutralité, d'indépendance du fonctionnaire au service de l'Etat.

Le SNUipp-FSU s'oppose à cette modification qui élargit le recours à des contractuel-les n'étant pas des fonctionnaires et n'en portant pas nécessairement les valeurs.

Création d'un « *contrat de projet* » (équivalent du contrat de chantier dans le secteur privé) pour une durée maximale de six ans. Ce contrat est institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation des dits projets ou opérations. Il



est bien précisé que ce type de contrat ne débouche ni sur un CDI ni sur la titularisation.

Modification de fond au code de la Fonction publique par l'extension des possibilités de recruter des contractuels. L'employeur aura toute latitude pour embaucher des contractuel-les quelle que soit la nature du support, et ce en CDI dès le premier contrat. 120 000 postes de fonctionnaires doivent être supprimés, il sera alors assez simple de les remplacer par des non-titulaires et à terme, mettre fin au statut de fonctionnaire pour les enseignant-es.

Le SNUipp-FSU s'oppose à tout élargissement du nombre ou du type de contrats dans la Fonction publique.

3. MOBILITÉ OU PLAN SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE !

Après l'annonce de 120 000 suppressions de postes d'ici 2022, dont 50 000 à l'Etat et des mesures "Action Publique 2022", le projet de loi prévoit déjà les modalités accompagnant des possibles externalisations et privatisations de services publics. Sous couvert de favoriser la mobilité, le gouvernement prépare un plan social d'envergure. Au final, les agent-es subiraient plutôt qu'ils ne choisiraient.

Redéfinition des priorités légales (rapprochement de conjoint, handicap, exercice en zone difficile et centres d'intérêts matériels et moraux).

L'autorité compétente pourrait aussi définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.

S'agit-il de renforcer l'attractivité de certains postes en « garantissant » la réintégration de son poste d'origine après une certaine durée (ex. un fonctionnaire qui voudrait aller quelques années seulement sur un territoire difficile mais sans perdre son poste) ?

S'agit-il au contraire de forcer les fonctionnaires à muter au bout d'un certain temps pour ne pas « figer » les postes les plus attractifs ?

Pour le SNUipp-FSU, c'est une atteinte à la mobilité choisie et une telle mesure mettrait en difficulté les personnels qui souhaitent changer d'affectation.

L'article 23 prévoit la portabilité des CDI entre les trois versants de la FP.

L'article 24 introduit un droit à rupture conventionnelle pour les CDI, une expérimentation de cette rupture pour les fonctionnaires et un droit à des allocations chômage. Il s'agit surtout d'inciter des fonctionnaires à partir.

L'article 25 crée un dispositif global d'accompagnement quand l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps :

- création d'un congé de transition professionnelle ;



- priorité absolue de mutation géographique ou fonctionnelle sur poste vacant ;
- détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation ou une privatisation sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil.

Ces mesures ont beaucoup de perspectives communes avec les plans sociaux du secteur privé : mutation lointaine ou affectation proche mais sur un autre emploi...

C'est une incitation à externaliser et une possibilité de contraindre les fonctionnaires à travailler dans le privé, avec des garanties de retour incertaines dans la FP, de limitation dans le temps, et pas ou peu de possibilités de refuser ce contrat.

4-RECOURS AUX ORDONNANCES

Le projet permettrait des négociations locales : des accords nationaux pourraient être déclinés localement à l'identique des accords de branche dans le secteur privé. Cela remettrait en cause le cadre national du statut et le code de la Fonction publique.

Article 16 : cet article fourre-tout prévoit de :

- étendre la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire ;
- revoir l'organisation des instances médicales ;
- simplifier les règles applicables en matière de temps partiel thérapeutique et de reclassement pour favoriser le retour à l'emploi, pour les différents congés et positions statutaires (CLM, CLD.. d'origine professionnelle ou pas) ;
- clarifier les droits à congés liés à la parentalité (alignement avec le code du travail).