



INFO
RAPIDE

n°29

À Bayonne le 23 Mars 2019.

Syndicat CFDT- CAPB
15, Avenue Foch - 64100 Bayonne
05 59 25 37 14
cfdt.capb@gmail.com
www.cfdt.capb.fr
Facebook : Cfdt Pays Basque Agglomération

IMPORTANT : Projet de loi de transformation de la fonction publique

Le 20 février, le Secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics a présenté **le projet de loi de transformation de la fonction publique** au Conseil commun de la fonction publique, où siège la fédération Interco CFDT.

Ce projet de loi est composé de cinq parties, portant sur :

- Le dialogue social,
- Le cadre de gestion des ressources humaines,
- La transparence et l'équité,
- La mobilité et les transitions professionnelles,
- L'égalité professionnelle.

Pour donner suite à leur analyse et leurs conséquences pour les agents, la fédération Interco CFDT se positionne et dépose des amendements.

1-Dessaisissement du CSFPT

L'article 1er du projet de loi indique que le conseil commun de la fonction publique (CCFP) peut être consulté sur tous les projets de texte relevant des compétences du conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) et du conseil supérieur de la fonction publique de l'État (CSFPE). L'avis ainsi donné par le CCFP se substituerait à celui du conseil supérieur concerné.

Conséquences pour les agents

Moins d'instance de dialogue social, c'est :

- Moins d'espace de propositions,
- Moins d'espace de contrôle,
- Moins de garantie,

- **Moins de négociations,**
- **Aucune place à des revendications sur le salaire ou les conditions de travail.**

Ce manque de dialogue social au niveau national se retrouve au niveau local dans chaque collectivité.

La CFDT réclame > Maintien du CSFPT comme espace de dialogue national.

2-Fusion des instances de dialogue social

L'article 2 fusionne le comité technique (CT) et le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) en un comité social d'administration (CSA) ou comité social territorial (CST) sur le modèle du comité social et économique (CSE) dans les entreprises du secteur privé.

Il est prévu un CST dans chaque collectivité ou établissement publics employant au moins 50 agents.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail serait obligatoirement créée pour la fonction publique d'Etat (FPE), avec un seuil de 300 agents pour la fonction publique territoriale (FPT). Elle aurait les mêmes compétences que le CHSCT mais ne se prononcerait pas sur les projets de réorganisation des services examinés par le CST.

>> Conséquences pour les agents

Si le seuil de création d'une instance sur l'hygiène et la sécurité passait de 50 à 300 agents. Cette loi priverait un quart des agents d'une instance qui concerne leurs conditions de travail. Leur seul recours en cas de problème serait leur hiérarchie (quel retour en arrière !)

Cette disposition vise à calquer les instances de dialogue social du privé issues des ordonnances d'octobre 2017. Or un an après la mise en place des CSE dans le privé, la CFDT constate que le dialogue social ne s'améliore pas.

>> La CFDT veut

Maintien d'une instance sur l'hygiène et la sécurité pour les collectivités de plus de 50 agents.

3-Diminution des compétences des CAP

L'article 3 modifie le rôle des commissions administratives paritaires (CAP) : les critères de promotion et de mutation seraient présentés en CST mais les CAP ne s'exprimeraient plus sur ce sujet.

>> Conséquences pour les agents

La CAP est l'instance représentative où sont discutées les avancements de grade et les promotions des agents.

Avec une CAP limitée au rôle de recours, c'est pour l'agent :

- **Aucune visibilité sur les critères de choix,**
- **Aucune visibilité sur l'équité,**
- **Aucune visibilité sur le déroulement de sa carrière.**

>> La CFDT demande

Le maintien des CAP garantit l'équité dans l'examen des avancements et des promotions. De même, l'examen par la CAP des mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés garantit qu'il sera tenu compte de leurs conséquences pour les agents concernés.

4-Élargissement du recours au contrat

L'article 5 prévoit d'élargir la voie du recrutement direct par contrat pour certains postes de direction. Cela est déjà possible pour les DG et DGA des services des départements, régions et communes de plus de 80 000 habitants. L'article 5 abaisse ce seuil à 40 000 habitants.

L'article 6 crée un « CDD de projet », pour l'embauche d'une personne ayant pour mission la réalisation d'un projet ou d'une opération spécifique n'excédant pas six ans. Il peut être rompu si le projet ou l'opération ne peut se réaliser, arrive à son terme ou se termine de façon anticipée. Aucune garantie n'est apportée en termes de protection sociale et de chômage pour les personnes qui seraient embauchées avec ce contrat.

L'article 8 prévoit de développer le recours au contrat sur les emplois permanents « pour faire face aux besoins à temps non complet dans la FPT ».

>> Conséquences pour les agents

Tel qu'il est prévu, non cadré, le recours aux contractuels c'est :

- **Des rémunérations disparates (selon que l'on soit statutaire ou contractuel les écarts vont encore se creuser davantage),**
- **La possibilité d'embaucher un agent contractuel sur un temps non complet 12 h ou 20 h (encore plus précaire qu'un titulaire actuellement à temps non complet en catégorie C !),**
- **Aucune garantie (sans prime de précarité),**
- **Aucune possibilité de titularisation,**
- **Aucune possibilité de formation,**
- **Aucun déroulement de carrière.**

Avec ce type de contrat, la fonction publique territoriale recrutera des micro-jobs, avec des micro-salaires.

>> La CFDT refuse et revendique

Interco refuse le nouveau seuil de 40 000 habitants pour recruter par contrat des postes de direction, et propose de maintenir le seuil actuel de 80 000 habitants.

La CFDT demande que le recours au contrat « CDD de projet » passe par l'avis préalable du CT et CHSCT (ou futur CST).

La CFDT refuse le recours au contrat sur les emplois permanents à temps non complet.

La CFDT revendique une amélioration des conditions de travail des agents à temps non complet :

- **Aucun contrat inférieur à 24 h par semaine,**
- **Instauration d'une prime de précarité,**
- **Augmentation du temps de travail des agents à temps non complet.**

5-La protection sociale complémentaire (PSC)

L'article 16 vise à permettre au gouvernement de prendre des mesures par ordonnance pour « réformer la participation des employeurs au financement des garanties de PSC de leurs personnels pour favoriser la couverture sociale complémentaire des agents publics ».

>> Conséquences pour les agents

L'employeur « peut » prendre en charge une partie de votre mutuelle, alors que dans le privé il « doit » !

>> La CFDT demande

Le projet de loi doit prévoir dès maintenant qu'aucun employeur ne pourra s'exonérer de la participation financière à la PSC de ses agents.

Il faut une vraie avancée sur cette participation employeur à la mutuelle (au moins 50% comme dans le privé), pour un meilleur pouvoir d'achat et pour que les agents puissent avoir une meilleure couverture santé. Parce que le travail a un impact sur la santé qu'il faut prendre en compte.

6-Le temps de travail

L'article 17 prévoit que les collectivités territoriales et les établissements publics disposent d'un an à la suite des élections municipales, départementales et régionales pour ouvrir une négociation et redéfinir les règles relatives au temps de travail, afin de respecter les 1607 heures définies par la loi du 3 janvier 2001.

>> Conséquences pour les agents

Les agents ne pourront pas avoir plus de 25 jours de congés.

Pour les agents à 35 heures, qui n'ont déjà pas de RTT, les jours de congés seront plafonnés, pas de jours du maire possible ou de pont, il faudra récupérer les heures (au mieux).

Pour les agents ayant des RTT, il y a un risque de les voir posées d'office ou simplement supprimées pour compenser les jours de congés devenus illégaux malgré des accords antérieurs à la loi.

>> La CFDT défend

La liberté d'organisation de l'employeur doit permettre de négocier avec les organisations syndicales le nombre de jours de congés pour une juste organisation du temps de travail.

Interco CFDT refuse cette norme annuelle car en France le temps de travail légal est de 35 h hebdomadaires : cela doit être l'unique référence.

En cas de pénibilité, la réduction du temps de travail doit être possible.

7-Formation professionnelle pour tous

L'article 20 concerne le compte personnel de formation (CPF). Ce droit à la formation ne pourra être vraiment effectif que si un financement est organisé et accessible à tous les agents quel que soit leur employeur.

La loi prévoit des dispositifs pour l'Etat et pour l'hospitalière en cas de restructuration de service. Il s'agit d'accompagner les agents dans les mobilités subies par la réforme successives et la baisse du nombre de fonctionnaires. Sont prévus des congés de formation, des primes de mobilité...

>> Conséquences pour les agents

La territoriale est oubliée, rien n'est prévu. Pour autant, les mutualisations, les fusions et les créations de nouvelles intercommunalités n'ont pas épargné les agents territoriaux.

>> La CFDT demande

L'agent doit pouvoir bénéficier de congés de formation :

- **En cas de reclassement,**
- **À sa demande pour une autre carrière, un autre emploi.**

Il faut répondre à la demande d'agents qui ne souhaitent pas faire encore 20 ou 30 ans le métier qu'ils exercent actuellement de pouvoir se reconvertir.

Un plan d'investissement dans les compétences pour les agents territoriaux les moins qualifiés et pour répondre à la transition numérique et écologique.

8-Égalité professionnelle

Le projet de loi intègre les éléments de l'accord égalité femmes-hommes dans la fonction publique signé le 30 novembre dernier par la CFDT entre autres. Il prévoit notamment la mise en place de plans d'action dans les communes de plus de 40 000 habitants.

>> Conséquences pour les agents

L'application de l'accord signé concernant l'égalité professionnelle va permettre d'équilibrer les rémunérations femmes/hommes, et obligera les employeurs à mettre en place des actions dans ce sens.

>> La CFDT souhaite

Toutes les collectivités doivent être concernées et des plans d'action doivent être mis en place, sans seuil d'habitants.

Les centres de gestion doivent (et pas seulement "peuvent") mettre en place un dispositif de signalement des violences sexistes et sexuelles au travail parce que 100% des agentes doivent pouvoir contacter quelqu'un si elles se trouvent dans cette situation.

9-La marche forcée du calendrier ne permet pas d'avoir un débat serein

Les intitulés des cinq parties du projet sont positifs mais ils ne se déclinent pas dans la loi : il y a un vrai décalage entre ces titres et ce qui est écrit dans les articles, entre l'affichage et les dispositions concrètes.

A l'heure du Grand Débat où l'une des thématiques porte sur l'organisation des services de l'État et des services publics, il aurait été intéressant d'en attendre les conclusions afin de faire une loi ambitieuse pour la fonction publique répondant aussi bien aux attentes des agents que de nos concitoyens.

La CFDT demande du temps pour dialoguer.

Syndicalement.

La section syndicale de la CFDT – CAPB



N'hésitez pas à nous informer de vos problèmes ou nous transmettre vos remarques. Si vous souhaitez une heure d'info syndicale ou si vous souhaitez nous rejoindre...Contactez-nous !

La CFDT CAPB > Numéro Orange : 05 59 25 37 14