

Le combat contre le projet de loi fonction publique c'est une lutte pour la population, les agents, le progrès social

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

Salaire et carrière individualisés au mérite



Mobilité contrainte et droit à mutation bafoué



Des CAP vidées de leurs prérogatives

» Le gouvernement prétend réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes. Il n'en est rien !

» Pour mettre en œuvre le mérite individuel et la mobilité contrainte par les restructurations, les CAP sont un obstacle à la mise en œuvre de ses réformes.

» **L'avis des CAP sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne ! (art.3) Tout est donc lié pour le gouvernement !**

SALAIRE ET CARRIÈRE INDIVIDUALISÉE

Le projet de loi prévoit la généralisation de l'évaluation individuelle en lieu et place de la notation (art. 10) et de « mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion » des agents (art.12).

La CGT est attachée au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs ce qui s'oppose au système actuel d'évaluation basé sur des critères subjectifs et au mérite déjà utilisés pour promouvoir le Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Dans le même objectif, le projet de loi prévoit d'élargir

la rémunération individualisée pour les contractuels et pour les agents de la FPH. La suppression de la notation aura des conséquences sur l'attribution de la prime de service, si elle est maintenue.

La CGT condamne ce projet qui favorise la carrière et la rémunération au mérite, qui ne fera qu'aggraver les inégalités salariales entre les femmes et les hommes !

En plus, les orientations et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours seront fixées dans des lignes directrices de gestion en Comité social (instance qui remplace le CT) : si une direction, une collectivité ou un établissement public décide d'une ligne budgétaire à zéro €, ce sera zéro promotion !

MOUVEMENTS DE MUTATION ET MOBILITÉ

Alors que le droit à mutation n'est toujours pas une réalité dans les trois versants, le projet de loi ne fera que restreindre ce droit en supprimant l'avis de la CAP et en autorisant le recrutement par contrat sur des emplois permanents (art. 7 et 8).

Pour les fonctionnaires de l'État (art. 9) il instaure la possibilité de durées minimale et maximale d'occupation de certains emplois.

Pour la CGT, recruter par contrat sur des emplois permanents vacants c'est une atteinte au Statut, c'est réduire les possibilités de mutation !

Tout est fait dans le projet de loi pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial et permettre aux employeurs d'élargir leur vivier de recrutement (art. 21-22).



Pour la CGT, c'est la mobilité contrainte qui est mise en œuvre pour gérer les milliers de suppressions d'emplois, les restructurations et externalisations de missions !

Pour cela, le projet de loi prévoit toute une batterie de mesures (art. 25-26) en cas d'externalisation vers le privé (détachement automatique en CDI, indemnité de départ volontaire si démission) et de suppressions d'emploi (congé de transition professionnelle, priorités de réintégration de plein droit et possibilité d'une mise à disposition d'un an vers le privé pour les agents de l'État, priorité de recrutement dans l'hospitalière).

POURQUOI UNE TELLE REMISE EN CAUSE DES CAP ?

Les arguments évoqués sont éloquentes : il faut « *déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain* » et « *doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action* ». La traduction est claire : à l'heure des restructurations brutales, des fermetures de services, des abandons de missions publiques, il faut

donner toutes les libertés aux employeurs d'en faire à leur guise !

Pour la CGT, c'est la porte ouverte à l'arbitraire, au clientélisme, à l'inégalité des droits

Le projet de loi recentre les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et en bafouant d'un revers de main le rôle essentiel de défense des dossiers menés par les représentants du personnel.

Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours) et à la discipline avec une nouvelle sanction d'exclusion de trois jours non soumise à la CAP !

Il prévoit également des CAP par catégorie, voire plusieurs catégories selon les effectifs, dès le prochain renouvellement de cette instance.

C'est la fin des CAP, telles qu'elles fonctionnent aujourd'hui en tenant compte des spécificités de chaque versant, qui est programmée. C'est la fin de règles de gestion nationales clairement établies qui s'appliquent à tous et toutes de façon égalitaire. C'est la remise en cause des statuts particuliers.

Pour la CGT, nous avons au contraire besoin de CAP avec un rôle et des prérogatives renforcés dans les trois versants. C'est une des conditions pour conforter les personnels dans une Fonction publique de carrière et dans leurs missions d'intérêt général.

La CGT fait des propositions pour l'égalité de traitement et de déroulement de carrière pour tous les personnels des trois versants de la Fonction publique, pour le droit à être informés et défendus tout au long de la carrière par des élu·e·s disposant des moyens nécessaires.

LA CGT REVENDIQUE :

- ✓ **L'égalité d'accès à la promotion interne (intra et inter catégorielle) dès lors que l'agent remplit les conditions statutaires ;**
- ✓ **L'égalité de traitement à grade et échelon identique, l'abrogation du RIFSEEP et de toutes formes de rémunération au mérite ;**
- ✓ **Le renforcement du droit à la mobilité et à la mutation choisies ;**
- ✓ **L'amélioration de l'information des agents en matière de promotion et de disponibilité ;**
- ✓ **L'accroissement des moyens des représentants des personnels.**

Montreuil, le 13 mars 2019