

La longue-vue



Projet de loi Dussopt, ou de transformation de la fonction publique késako ?

L'ÉDITO

Notre statut général et nos statuts particuliers subissent une attaque sans précédent !

Après le Code du Travail, ce sont les droits et garanties des fonctionnaires de l'État, des territoriaux et hospitaliers que Macron veut faire disparaître. A la manœuvre, le secrétaire d'État auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, Monsieur Dussopt.

Les unes après les autres, les dispositions de ce projet de loi se positionnent comme les pièces d'un puzzle qui permettra la nécessaire transformation de la Fonction Publique, ou plus clairement la privatisation de l'ensemble des missions des services publics.

La transformation de La Poste en société anonyme est le parfait exemple de la privatisation d'un service public, avec malheureusement ses « dommages collatéraux » comme l'actualité nous le rappelle tristement (vague de suicides à France Télécom il y a 10 ans).

D'aucuns diront que nous exerçons des missions régaliennes, et que ce projet ne nous concerne pas. Et bien qu'ils regardent de plus près l'organigramme de notre DDFIP, ou bien les propositions de la société WebHelp auprès du gouvernement pour lui faire faire 25 milliards d'économie en privatisant tout le « front office » !

Alors, avons-nous d'autres choix que de défendre nos missions, nos emplois et nos statuts ? !

Dussopt, en réponse à la mobilisation du 9 mai, a dit : le projet n'est ni négociable, ni amendable ! Nous sommes d'accord avec lui : **il doit être retiré !**
A vous de juger et d'agir ! ●



Présenté lors du conseil commun le 13 février 2019, où toutes les organisations syndicales se sont prononcées contre, ce projet est passé en Conseil des ministres le 27 mars.

Après quelques modifications à la marge (principalement du vocabulaire), il est arrivé à la commission des lois de l'assemblée nationale ce 2 mai 2019. Son examen est prévu pour juin et le gouvernement entend utiliser la procédure accélérée.

Notons que plusieurs dispositions seront prises par ordonnance tout comme la loi El Khomri. Macron est devenu le spécialiste du passage en force !!
Décryptage...

Titre I : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

L'article 1^{er}, après avoir réaffirmé le rôle des représentants des personnels, annonce la **suppression de certaines CAP** ! Elles ne seront désormais consultées que sur des décisions individuelles (recours, discipline).

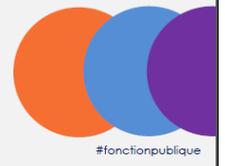
L'article 2 instaure la suprématie du Conseil Commun de la Fonction Publique, qui pourra émettre un avis sur des textes relevant des autres Conseils Supérieurs.

L'article 3 supprime les CHSCT. Il institue le Comité Social d'Administration en lieu et place des Comités Techniques Locaux, qui débattera de réorganisation de services, d'orientation des politiques de ressources humaines, mais aussi de prévention et de protection en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

L'article 4 supprime les CAP ! Exit l'avis préalable de la CAP en matière de mutations et mobilités, mais aussi sur les avancements et les promotions, ainsi que sur la valorisation des parcours professionnels. De plus, il ouvre la possibilité de créer des CAP uniques pour plusieurs catégories.

L'article 5 habilite le Gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique.
C'est la transposition de la loi El Khomri dans la Fonction

Transformer
la fonction
publique



Contact: CGT Var Finances publiques, Hôtel des Finances
20 place Noël BLACHE, 83000 TOULON.
Tel: 04.94.22.82.65
mail: cgt.ddfip83@dgfip.finances.gouv.fr
Site : www.financespubliques.cgt.fr/83/



Publique : exit la hiérarchie des normes !



 **Heureusement que le titre affiche la promotion d'un dialogue social plus stratégique et efficace car à la lecture des 5 articles, on ne peut qu'avoir des doutes. L'exposé des motifs nous éclaire : il faut que la fonction publique puisse faire face avec succès aux prochains défis de transformation qu'elle connaît. Il faut pour cela doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action !**

Titre II : Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines

L'article 6 professionnalise les procédures de recrutement par la voie du contrat afin de garantir, conformément à l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen, l'égal accès aux emplois publics dans les trois versants de la fonction publique.

L'article 7 élargit le recours aux contractuels dans l'encadrement supérieur y compris des postes à hautes responsabilités. Le gouvernement veut s'adjoindre les compétences du secteur privé pour faire évoluer et transformer l'action publique.

L'article 8 crée le **contrat de projet** pour permettre aux services d'être en capacité de mobiliser des profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques s'inscrivant dans une durée limitée (6 ans maximum).

L'article 9 étend significativement les possibilités de **recruter des contractuels** au sein de la fonction publique, y compris sur les emplois permanents. Cela favorisera le recrutement et la fidélisation de profils compétents (toutes catégories) et recherchés et permettra de faire face aux enjeux d'attractivité dans certains territoires ou pour certains métiers. L'exposé des motifs précise que *cet article ouvre aux établissements publics de l'État une faculté de recrutement d'agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois, afin de leur d'offrir une souplesse supplémentaire de fonctionnement.*

L'article 10 autorise le recours au contrat **sur les emplois à temps non complet** de la fonction publique territoriale.

L'article 11 stipule « *l'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires en tenant compte des besoins du service* » ! **Plus de CAP de mutation !** C'est le nouveau Comité Social d'Administration qui édictera les lignes directrices établissant les orientations générales de la politique de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours des agents.

Les priorités (rapprochement, handicap) doivent être **compatibles avec le bon fonctionnement du service**. De nouvelles priorités de mutation apparaissent : par exemple pour les agents

ayant exercé leurs fonctions pendant une durée minimale dans un territoire ou une zone rencontrant des difficultés particulières de recrutement ; ainsi que des durées minimales et maximales d'occupation de poste.

L'article 12 généralise dans les trois versants de la fonction publique l'**entretien professionnel** permettant d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires.

L'article 13 généralise le Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (**RIFSEEP**), pour faire de l'engagement professionnel et du mérite un critère pour la détermination de la rémunération des agents statutaires ou contractuels.

L'article 14 renvoie devant le nouveau Comité Social d'Administration l'**examen des promotions** (tableaux d'avancement et listes d'aptitude) dans le cadre des lignes directrices qui fixeront « *les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours* ».

L'article 15 modernise l'échelle des sanctions par l'**introduction d'une exclusion temporaire de trois jours maximum** dans le 1^{er} groupe, c'est-à-dire sans CAP et harmonise l'échelle des sanctions dans les trois versants de la fonction publique.

 **Ainsi, ce titre dote les responsables publics de tous les pouvoirs pour mener à bien la transformation tant souhaitée de la fonction publique. Notamment le recours aux contractuels qui permettra aux futures agences comptables de recruter directement leurs personnels. Il n'y a qu'à regarder ce qu'il s'est passé à La Poste ! Les droits et garanties collectives sont balayés et il est plus que prévisible que ces nouveaux leviers vont exacerber la concurrence entre les collègues agents et contractuels !! Enfin, pour rappel, le RIFSEEP doit s'appliquer le 1^{er} janvier 2020 à la DGFiP. Il prévoit une part variable de la rémunération en lien direct avec le CREP (compte rendu de l'entretien professionnel).**



Titre III : Simplifier le cadre de gestion des agents publics

L'article 16 procède à une **réforme du cadre déontologique** applicable aux agents publics pour assurer, dans le respect des règles déontologiques, une plus grande fluidité du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé afin de leur permettre d'acquérir et de développer des compétences nouvelles et nécessaires au bon fonctionnement des services publics.

L'article 17 autorise à nouveau le Gouvernement à prendre par **ordonnance** toute mesure relevant du domaine de la loi visant à réformer le financement de la protection sociale



complémentaire par les employeurs publics, la médecine de prévention (mutualisation, instances, fonctionnement), le temps partiel pour raison thérapeutique et le reclassement suite à maladie. Mais aussi simplifier les règles relatives à l'aptitude physique lors du recrutement et, aux différents congés et positions statutaires pour maladies (comité médical et commission de réforme), clarifier et compléter les dispositions relatives au congé maternité, adoption, paternité, accueil de l'enfant, ainsi que celui pour les aidants proches.

L'article 18 supprime les régimes dérogatoires dans la fonction publique territoriale, à la **durée légale du travail** (1607 heures) antérieurs à la loi du 3 janvier 2001.

L'article 19 autorise, dans la fonction publique territoriale, la **fusion des centres de gestion** départementaux au sein d'une même région, pour renforcer la qualité de la gestion des ressources humaines (sic). De plus, le centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devra remettre, chaque année, au Parlement un rapport sur l'utilisation de ses ressources, au regard des missions qui lui sont confiées par la loi.

L'article 20, spécifique à la fonction publique hospitalière, déconcentre certains actes de gestion et, aligne sur le droit commun les règles d'échelonnement indiciaire.



Si ce titre se fixe pour objectif plus de transparence et d'équité dans la gestion des agents publics, les agents risquent de perdre un certain nombre de leurs acquis notamment en matière de temps de travail. Mais aussi certaines garanties liées à la santé au travail au travers d'une procédure bien moins transparente que sont les ordonnances.



Titre IV : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

L'article 21 prévoit la **portabilité des droits acquis** au titre du compte personnel de formation entre le public et le privé, y compris la conversion entre euros et heures comptabilisés.

L'article 22 autorise le Gouvernement à prendre par **ordonnances** les mesures nécessaires pour fusionner les établissements publics et des services de formation des agents publics et réformer la formation des agents publics de catégorie A.

L'article 23 entend favoriser les mobilités entre les 3 versants en **réduisant le coût de la contribution** patronale dans la constitution des droits à pensions pour les fonctionnaires d'État qui rejoindraient la fonction publique territoriale ou hospitalière (les régimes étant différents).

L'article 24 fixe une durée limite au **détachement des fonctionnaires d'État**. Celle-ci pourra être cependant être renouvelée par décret, et la réintégration se fera, si besoin, en

surnombre « provisoire ».

L'article 25 crée la **portabilité du contrat à durée indéterminée** entre les trois versants de la fonction publique.

L'article 26 instaure la **rupture conventionnelle** dans la fonction publique sur une période allant du 1/01/2020 au 31/12/2025. C'est clairement un cas supplémentaire de cessation définitive de fonctions qui entraîne radiation des cadres et perte de la qualité du fonctionnaire. Elle ne peut être imposée (ouf !) et donne lieu au versement d'une indemnité (montant fixé par décret). L'article étend aussi, le régime d'auto assurance chômage des agents publics civils aux cas de privation d'emploi résultant d'une rupture conventionnelle, sur le modèle de ce qui existe pour le secteur privé, ou de certaines démissions donnant droit à une indemnité de départ volontaire.

L'article 27 stipule « en cas de restructuration d'un service ou d'un corps de l'État ... l'administration peut mettre en œuvre un dispositif ... en vue d'accompagner les fonctionnaires dont l'emploi est supprimé vers une nouvelle affectation correspondant à leur grade, vers un autre corps ou cadre d'emplois de niveau au moins équivalent ou, à sa demande, vers un emploi dans le secteur privé. »

Ce dispositif prévoit un accompagnement personnalisé dans l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel, la création d'un congé de transition pour exercer un nouveau métier.

Pour le fonctionnaire d'État, ce dispositif est complété par des priorités :

- ➔ sur emploi vacant de même grade, au sein du département où se situe sa résidence administrative et dans même ministère. La zone géographique peut être étendue à l'ensemble du territoire à la demande de l'agent ;

- ➔ sur emploi vacant de même grade dans un autre ministère ou établissement public dans le département ou la région où est située sa résidence administrative.

Est instaurée aussi la possibilité pour le fonctionnaire d'être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, auprès d'un organisme ou d'une entreprise du secteur privé, en vue d'une reconversion professionnelle dans le secteur concurrentiel.

L'article rappelle en outre qu'en cas de démission régulièrement acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, ce dispositif lui ouvre le bénéfice d'une indemnité de départ volontaire ainsi que de l'assurance chômage

L'article 28 instaure le **détachement d'office** pour accompagner les changements de périmètre des services publics qui s'opèrent notamment en confiant à une personne morale de droit privé tout ou partie des activités qui était assurée directement par l'administration.



La mobilité et les passerelles existent déjà dans



nos statuts. Ce titre va beaucoup plus loin et, au prétexte de favoriser la mobilité et l'accompagnement des transitions professionnelles des agents publics, il donne aux employeurs publics les outils pour mettre en œuvre un véritable plan social dans la fonction publique. Il est vrai que le gouvernement souhaite supprimer 120.000 fonctionnaires et, nous assistons à des réorganisations tout azimut des services. Force est de constater que nos statuts sont beaucoup trop protecteurs pour les employeurs publics !

Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle

L'article 29 impose aux employeurs publics l'élaboration (avant le 31.12.2020) et la mise en œuvre d'un **plan d'action pluriannuel pour assurer l'égalité professionnelle** entre les femmes et les hommes.

Ce plan devra comporter des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction publique, de favoriser l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel. L'article prévoit par ailleurs la mise en place d'un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Dommage que les CHSCT soient supprimés dans ce même projet de loi !

L'article 30 vise à étendre, renforcer et améliorer l'efficacité du dispositif des **nominations équilibrées** mis en place par la loi n° 2012-347 du 12 mars 2012 (au moins 40% de chaque sexe).

L'article 31 apporte des précisions sur le principe de **représentation équilibrée des membres de jurys** et instances de sélections (recrutement et avancement des fonctionnaires) : là aussi il faudra respecter un minimum de 40% de personnes de chaque sexe.

L'article 32 supprime le **jour de carence pour les femmes enceintes** dès lors que leur grossesse a fait l'objet d'une déclaration et assure le maintien des primes et indemnités durant les congés liés à la naissance, l'adoption, la paternité ou encore l'accueil de l'enfant.

L'article 33 prévoit le **maintien des droits à avancement** pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière aux agents publics qui bénéficient d'un congé parental ou d'une disponibilité de droit pour élever son enfant de moins de 8 ans.

L'article 34 ajoute de nouvelles obligations aux employeurs publics comme prendre des mesures favorisant les parcours professionnels des **agents en situation de handicap**, notamment des aménagements d'épreuves lors des concours. Il crée aussi une procédure de promotion dérogatoire à l'instar de la procédure de recrutement externe.

L'article 35 regroupe enfin l'ensemble des dispositions rela-

tes à l'entrée en vigueur de ce projet de loi ainsi que les dispositions transitoires qu'il nécessite.



Ainsi, ce titre est supposé retranscrire l'accord majoritaire (non signé par la CGT, FO et Solidaires) du 30 octobre 2018 pour franchir une étape

décisive en matière d'égalité professionnelle dans la fonction publique. Pour « une grande cause du quinquennat », les mesures semblent bien faibles et il y a encore un long chemin à parcourir. ●

Un directeur nous affirmait, il n'y a pas si longtemps, qu'il n'y avait pas lieu de s'inquiéter des affectations au département. Un autre, que les agents de la DGFIP ne risquaient rien et qu'ils devaient arrêter de se plaindre. Et bien force est de constater que ce sont des mensonges, des fake news ! Et c'est pas nous qui le disons mais le gouvernement dans sa communication officielle :



L'ACCOMPAGNEMENT DES TRANSFORMATIONS PUBLIQUES

Je suis agent dans une Direction départementale des finances publiques.

Mon service est en restructuration et mon poste est supprimé.



Ma directrice me propose un poste dans un autre département, mais je ne souhaite pas déménager pour des raisons familiales.

Grâce à la priorité d'affectation locale, le préfet pourra « préempter » un poste vacant relevant d'un autre service de l'Etat et correspondant à mes compétences, pour que je puisse poursuivre ma carrière dans le département.

Si besoin, je pourrais bénéficier d'une formation facilitant la prise de fonction sur mon nouveau poste avec maintien de ma rémunération.

Et si je souhaite profiter de cette occasion pour rejoindre le secteur privé, je bénéficierai d'un accompagnement particulier et d'une indemnité de départ volontaire. Je pourrais également être mis à disposition temporairement au sein de l'entreprise privée avant de démissionner de la fonction publique.

Dossier de presse du gouvernement consultable sur notre site : <http://www.dgfip.cgt.fr/83/spip.php?article2941>