

# STATUT K.O

Le projet de loi du 27/03/2019 sur la réforme de la Fonction Publique serait déjà amendable avant même toute prérogative de Dialogue Social approfondi. Ce qu'il prévoit est inacceptable.

Voici, la déclinaison des régressions proposées:

## ***La fusion des comités techniques et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT).***

C'est un véritable copié-collé de la fusion des instances de représentation du personnel intervenue dans le privé avec la réforme du Code du travail.

La suppression du CHSCT est une honte!

Alors que les risques psycho-sociaux (Burn-out, harcèlement, stress lié aux restructurations, aux impératifs...) croissent de manière exponentielle, que les souffrances au travail s'accumulent, ce projet de loi veut supprimer l'instance qui sert à les juguler.

Longue est la liste des facteurs responsables de l'inexorable dégradation des conditions de travail et de santé des agents.

Ce n'est pas le décret du 27 décembre 2016 qui arrange les choses. Rappelons qu'il fixe à 5 ans maximum la périodicité du suivi médical, réduite à 4 ans pour les salariés affectés à un poste à risque.

Ce n'est pas la raréfaction du nombre de médecins de prévention qui atténuera ce sentiment d'abandon

## ***Les commissions administratives paritaires (CAP) seront délestées de leurs prérogatives en matière de mobilité et de mutation***

Pour le législateur les CAP, inadaptées, plomberaient le processus de mobilité des agents

Rappelons que les CAP sont des instances qui traitent des carrières individuelles, de mutations et de promotions! Rien que ça!

Les CAP ne seraient donc plus consultées en matière de promotion, mutation, notation.

En bref : C'est la porte ouverte à l'arbitraire !

## ***Le texte assouplit les règles de recrutement des contractuels.***

Ces agents représentent plus de 1 million de fonctionnaires, soit ¼ des effectifs de la fonction publique. Ils sont à la fois victimes de précarité par rapport aux fonctionnaires titulaires et ne bénéficient pas des mêmes droits en matière de statut, de temps de travail ou de rémunérations.

Nourrit de son insatiable flexibilité, ce projet crée par exemple le contrat de projet, petit frère du contrat de chantier dans le privé, qui n'ouvre pas de droit à un contrat à durée indéterminée ou à la titularisation et prend fin en même temps que l'opération pour laquelle il a été conclu.

## ***Une mobilité poussée à l'extrême :***

Les agents concernés par des suppressions de postes seront reclassés dans leur administration ou dans un nouveau ministère.

Les fonctionnaires de services réorganisés seront en priorité invités à changer de fonction au sein de l'administration, via un éventail de formation.

Si besoin, ils seront invités à déménager.

Les frais de mobilité pris en charge par l'État devraient ainsi passer de 15 000 à 30 000 euros.

Face à ces dispositifs, tout refus mettra en péril le fonctionnaire réfractaire!

De belles perspectives en vue pour la cohésion familiale!

## ***Création d'une « rupture conventionnelle » pour le secteur public*** en cas de suppression de postes et primes de départ volontaire ainsi que droit à l'assurance-chômage.

Lors d'une rupture négociée du contrat, le montant de l'indemnité minimale et maximale sera fixé par décret.

Il n'est donc pas connu, ni garanti à cette heure.

Pour les fonctionnaires d'État, une expérimentation sur 6 ans aura lieu à partir de début 2020. Une évaluation sera présentée au Parlement au plus tôt en 2025.

Une mesure permettra de déléguer obligatoirement un fonctionnaire dans le privé dans la mesure où une entreprise se verrait confier une mission de service public.

## ***Il y a donc de la flexibilité totale pour une sécurité minimale voire nulle!***

A cela, le RIFSEEP arrive à grand pas avec l'instauration d'une **rémunération au mérite**, dans un premier temps à « titre collectif ».

Pendant ce temps se poursuivent des suppressions d'emplois : pour l'État, 7 000 ou 8 000 emplois avec le prélèvement à la source dans les SIP (Services des Impôts des Particuliers) et pour les collectivités locales 12 000 à 15 000 emplois avec les contrats de maîtrise de dépenses...