



ANALYSE DU PROJET DE LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Projet de Loi de Transformation de la Fonction publique

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

Article 1

Contrairement à l'affirmation de l'énoncé des motifs, cet article ne renforce par la participation des agents publics par le biais de leurs représentants. En effet en supprimant la notion de carrière actuellement inscrite dans l'article 9 de la Loi du 13 juillet 1983, la nouvelle rédaction proposée sert de préalable à la non-consultation des CAP pour les éléments principaux de la carrière qui sont la mobilité et l'avancement.

Il est regrettable que les rédacteurs de ce projet de Loi ait oublié l'esprit constructif et ouvert voulu par Maurice Thorez, Ministre d'Etat en charge de la Fonction publique en 1946 lors de la création du statut. L'équilibre subtil des CAP permettait une participation des agents à travers leurs organisations syndicales « *selon une forme compatible avec le souci de sauvegarder le pouvoir des autorités responsables* ». C'est pour cela que l'avis des CAP n'est que consultatif.

En résumé cet article introductif ne sert qu'à préparer les suivants et à affaiblir la participation des agents publics pourtant nécessaire pour garantir à l'égalité de traitement.

Article 2

Cet article qui ouvre la possibilité de consulter directement le CCFP (Conseil Commun de la Fonction Publique) en lieu et place d'un Conseil supérieur spécifique (Etat, Territorial ou hospitalier) pose de nombreux problèmes.

Le 1^{er} est le sujet de la représentativité. A la différence des autres instances et notamment des comités techniques, il n'y a pas de seuil de représentativité dans les instances interministérielles et inter fonction publique. Cette inégalité, de fait, permet au gouvernement de sélectionner les organisations syndicales qui peuvent siéger par le biais d'un nombre de sièges important. Cela crée également des inégalités par rapport aux autres instances dès lors que le Gouvernement fixe le nombre de sièges de la parité syndicale non pas de manière cohérente mais de manière arbitraire. A titre d'exemple, si on prenait le seuil de 8% de représentativité comme dans le secteur privé, ce n'est pas 9 organisations syndicales mais seulement 5 qui siègeraient.

Le 2^{ème} est la légitimité des organisations représentatives lors des conseils. Les organisations syndicales dites représentatives au CCFP ne sont pas les mêmes que dans les conseils supérieurs. Ainsi, si seul le CCFP était saisi des organisations non représentées dans un versant de la Fonction publique pourrait s'exprimer sur un texte. Cela annihile toute légitimité à l'élection par ministère, par versant.

FO fonction publique souhaite que seuls les textes communs aux 3 versants de la Fonction publique soient soumis à la consultation du CCFP.

Article 3

Prétextant des compétences mal identifiées entraînant des doublons entre Comité Technique (CT) et Comités d'Hygiène de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT), le Gouvernement veut supprimer ces 2 instances et en créer une nouvelle. Cela est surtout en cohérence et en homologie avec la Loi Travail et les Ordonnances Macron qui ont instauré les Comités Socio-Economiques (CSE) dans le secteur privé.

Ainsi cette nouvelle instance se dénommerait :

- le CSA, comité social d'administration pour l'Etat,
- le CST, comité social territorial pour la Territoriale,
- le CSE, comité social d'établissement pour l'Hospitalière.

Ce nouveau comité aurait en apparence les mêmes compétences que les anciens CT et CHSCT.

Une formation spécialisée du Comité pourrait être créée dans les services de plus de 300 agents, dédiée à l'hygiène et la sécurité au travail.

Le Gouvernement ne nous a fourni aucune étude d'impact permettant d'évaluer le nombre de services (notamment déconcentrés) qui ne bénéficieraient pas de formation spécialisée.

A la différence du CHSCT qui peut s'auto-saisir, et lancer des expertises, cette formation spécialisée serait sous la tutelle du Comité et ne pourrait se réunir de sa propre initiative.

Le fait que les représentants titulaires soient les mêmes dans le Comité et la formation spécialisée est également un frein à cette formation spécialisée. En effet, à l'inverse des CHSCT dont les représentants sont de plus formés tant par l'administration que par des organismes choisis par les organisations syndicales, la perte d'expertise est à craindre fortement.

Précisons que seuls les membres suppléants de la formation spécialisée pourraient être désignés librement par les organisations syndicales, mais cela limite fortement le nombre de représentants.

Au final, cela aura pour conséquence moins de représentants syndicaux pour défendre les droits des agents et surtout leur santé et leur sécurité au moment où ce projet de loi envisage de privatiser des missions, d'obliger la mobilité par des restructurations ou de créer de la précarité avec des CDD.

Le risque est grand de voir croître les risques psycho-sociaux et les accidents de service.

Article 4

Cet organisme essentiel pour assurer l'égalité de traitement des agents est fortement chamboulé. Formellement les CAP ne sont pas supprimées mais elles sont vidées de leurs substances. En effet, elles perdraient leurs compétences en matière de promotions et de mutations. Elles ne seraient saisies que pour les sanctions disciplinaires ou les recours.

Pire encore, les CAP ne seraient plus organisées par statut particulier de corps mais par catégories (C, B et A). Ainsi des corps administratifs et techniques d'une même catégorie dans un ministère auraient une seule et même CAP. C'est la fin du caractère national des CAP et la remise en cause de la représentativité dans les CAP par corps.

Même si le projet de Loi semble autoriser une certaine souplesse dans la modification de l'article 14 de la loi 84-16 en indiquant que plusieurs CAP peuvent être créés pour une même catégorie hiérarchique, il est essentiel d'apporter des éléments supplémentaires sans attendre un décret en Conseil d'Etat. Cette « souplesse » confirmée dans l'énoncé des motifs qui évoque des CAP par grands univers doit préciser s'il s'agit de filières type administrative, technique, ou de contrôle ou d'autres objectifs.

Les règles souples de gestion se retrouvent dans le titre II de la loi et ses articles 11 et 14. Nous y reviendrons dans cette partie. Un décret en conseil d'état définira les conditions d'application.

Ces règles souples variables d'un service à un autre, d'une administration à une autre, sont aussi un encouragement fait aux agents pour se défendre seul sans l'appui des syndicats qui ne siègent plus. La bourse interministérielle à l'emploi public qui vient d'être remplacée par le site internet 'la place de l'emploi public' va devenir l'outil permettant aux agents de candidate sur les postes vacants et déposer leur CV et leur lettre de motivation.

C'est la remise en cause de l'égalité de traitement des fonctionnaires, de la spécificité des statuts particuliers de corps et l'affaiblissement et le contournement des syndicats.

Enfin, l'article 4 crée un nouvel article 14 bis qui prévoit la possibilité pour un agent de se faire assister par un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de son choix pour effectuer des recours contre des décisions individuelles défavorables.

Cette possibilité mérite d'être précisée, et notamment le périmètre de représentativité. En cohérence avec les CAP disciplinaires et les comités socio en charge de valider (ou pas) les règles souples de gestion, il paraît nécessaire que le représentant syndical, choisi par l'agent, soit représentatif soit au niveau du service soit au niveau de la CAP de la catégorie concernée.

Pour être en cohérence avec l'activité professionnelle et les éléments de plan carrière, il ne pourrait pas être entendable que la notion de représentativité soit au niveau du CSFPE ou du CCFP.

A titre d'information, il ne faut pas oublier l'article 13 du titre II qui fait référence également aux CAP disciplinaires. Au prétexte d'harmonisation des 3 versants, il serait ajouté à la Fonction publique de l'Etat et Hospitalière, dans le 1^{er} groupe de sanctions qui ne contient jusqu'à maintenant que l'avertissement et le blâme, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de 3 jours.

Article 5

Cet article précise quels seront les sujets à traiter par ordonnances :

- En définissant les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales de fonctionnaires et les domaines de négociation,
- En fixant les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation, ainsi que les conditions dans lesquelles des accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux,
- En définissant les cas et conditions dans lesquels les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques, et dans ce cas, en précisant les modalités d'appréciation de caractère majoritaire des accords, leurs conditions de conclusion et de résiliation et en déterminant les modalités d'approbation qui permettent de leur conférer un effet juridique.

Il est incontestable que vouloir développer le dialogue social en utilisant la voie des ordonnances n'est pas un bon signal envoyé aux interlocuteurs sociaux. De même, tout en rappelant l'attachement de FO à la négociation et à la politique contractuelle, nous ne pouvons passer sous silence le fait que ce Gouvernement depuis 2017 a systématiquement refusé d'engager de véritables négociations que ce soit sur les ordonnances « Macron, les retraites et ce projet de Loi de transformation de la Fonction publique. Concertation et/ou consultation n'est pas négociation.

Ces ordonnances devraient impacter les articles 8 et 8 bis du statut général des fonctionnaires.

Rappelons également que le droit syndical a mis du temps à être reconnu dans la Fonction publique. Cette revendication présentée par les syndicats professionnels au lendemain de la loi du 21 mars 1884 n'a pu réellement voir le jour dans la Fonction publique qu'en 1946 lors du premier statut général des fonctionnaires.

Le principe de la négociation dont nous verrons la portée juridique plus loin a également mis du temps à s'implanter. Il a véritablement pris son envol qu'à compter de 1968 avec le protocole « Oudinot » signé unanimement et sera conforté dans le statut général des fonctionnaires en 1983.

Du livre blanc de Jacques Fournier le 22 janvier 2002 aux accords de Bercy le 02 juin 2008 (que FO n'a pas signés), naîtra la loi sur la rénovation du dialogue social du 05 juillet 2010.

Cette loi stipule « *qu'un accord est valide s'il est signé par une ou plusieurs organisations syndicales de fonctionnaires ayant recueilli au moins 50% des voix...* ».

Il est important de préciser qu'un accord valide ou invalide ne s'impose pas à l'employeur public. L'exemple récente du protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) qui n'avait pas recueilli 50% des voix a été quand même imposé par le Gouvernement.

Concernant la portée juridique des accords.

Par de nombreux arrêts depuis 1989, le Conseil d'Etat a régulièrement rappelé que les accords collectifs dans la Fonction publique « *constituent une déclaration d'intention et sont dépourvus de valeur juridique et de force*

contraignante : ils procèdent seulement d'une technique d'élaboration des normes juridiques dont la puissance publique garde la maîtrise » (CE 27 octobre 1989). Ces avis ont gardé de manière constante cette orientation.

L'organisation de la Fonction publique, ses moyens humains et matériels, ses missions tout en faisant l'objet de négociations sont de fait des choix politiques qui doivent être validés par le Parlement.

Il est donc anormal pour FO que la notion de la portée juridique des accords et son impact majeur puisse se discuter en catimini par le biais des ordonnances.

Pour FO, elle doit également interroger les employeurs des 3 versants de la Fonction publique si les négociations et les accords se déclinaient localement et de fait engager leur responsabilité.

Si on veut analyser l'ensemble de ce titre I et ses 5 articles il est contradictoire de vouloir supprimer aux agents la participation de leurs syndicats aux événements majeurs de leur carrière (mutations et avancements) et vouloir modifier la valeur des accords en les déclinant localement.

Pour FO, il est également important de garder une cohérence dans l'action publique que des accords locaux contraignants pourraient remettre en cause. Ce n'est pas la Loi et le statut général des fonctionnaires qui sont un obstacle à une plus grande souplesse mais les règles de gestion parfois totalement opposée d'un versant de la Fonction publique à un autre.

Enfin, concernant les domaines de la négociation, une fois de plus, l'article 8 bis récemment adapté en 2010 contient les principaux éléments et ils ne nous semblent pas opportuns de le rouvrir si le seul but est de retirer des domaines de discussion.

Pour FO, l'ampleur des sujets évoqués dans cet article ne peut pas se traiter par ordonnances. Nous demandons la suppression de cet article et le renvoi vers de véritables négociations. De plus, une étude d'impact est nécessaire tant la portée juridique de certaines mesures engagerait de lourdes responsabilités pour chacun.

Titre II : Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines.

Pour ce qui concerne le titre : FO considère que l'intitulé pré-propose que l'action publique est globalement inefficace.

Article 6 :

Il apparaît que la procédure normale est remise en cause par l'absence de mention du mode de recrutement naturel que doit être le concours garantissant l'égalité de traitement pour toute personne souhaitant accéder à un emploi public.

Article 7 :

La rentabilité du service public passe par l'indépendance des cadres vis-à-vis du pouvoir politique - le principe de neutralité doit-on le rappeler, défini par les lois de ROLLAND et repris dans la charte des services publics de 1992.

Article 7-II :

Dans les collectivités vouloir abaisser le seuil du nombre d'habitants de 80 à 40 000 pour les DG, et 150 à 40 000 pour les DGA, autoriserait le recours aux emplois contractuels à un plus grand nombre de collectivités, et sortirait de facto les emplois ainsi déterminés de l'emploi statutaire.

Article 7-III :

L'expression « *aux autres emplois* » expose le chef d'établissement aux reproches de favoritisme dans son recrutement en contradiction avec les règles statutaires.

En outre, il convient de conserver l'exclusivité de la formation des cadres de la FPH à l'EHESP, à l'image des autres grandes écoles d'application professionnelles de la fonction publique (EN, Magistrature...).

Article 8 :

Il existe déjà dans la FPH et dans la FPT des modalités d'avoir recours à des recrutements qui nécessitent des savoirs particuliers dont on ne trouve pas l'équivalent dans la nomenclature des cadres d'emplois et métiers. Vouloir le généraliser dans la loi n'a pour objet que de précariser les agents

Article 9 :

Cet article a pour conséquence la possibilité de recruter des contractuels en lieu et place des fonctionnaires dans l'ensemble des établissements publics de l'Etat (à l'exception des emplois pourvus par des personnels de recherche). Cela représente environ 270 000 emplois. Selon l'exposé des motifs, le recrutement d'un nombre important de contractuels permettrait d'améliorer la qualité et la continuité du service public.

Pour FO, le recours au contrat ne permet pas d'améliorer la qualité du service public. Au contraire, chaque corps de fonctionnaires a des missions de service public clairement établies et fixées par décret. Le recrutement par concours et la formation professionnelle prévue par le statut sont des garanties solides des capacités des fonctionnaires à réaliser les missions pour lesquelles ils ont été recrutés. Ces garanties n'existent pas pour les contractuels.

Les recours au contrat ne permettent pas non plus d'améliorer la continuité du service public. On peut observer le contraire aujourd'hui, dans une situation dans laquelle les contractuels représentent déjà environ 20 % de l'emploi public. La continuité du service public est au contraire renforcée lorsque les emplois sont occupés par des fonctionnaires. Les emplois occupés par des contractuels connaissent un turn over important et le manque de stabilité nuit à la continuité du service public.

Il convient également de souligner que, lorsque des missions de service public sont effectuées par des fonctionnaires bénéficiant des droits et obligations du statut général, la neutralité du service public s'en trouve renforcée. La position statutaire et réglementaire du fonctionnaire le protège des groupes de pression et constitue une garantie que le service public soit effectué en conformité avec les principes républicains.

Cet article a donc avant tout comme conséquence de priver un grand nombre d'agents publics du statut général des fonctionnaires et des garanties qui y sont attachées, ce qui est inacceptable pour FO.

Article 10 :

Pour la FPT, l'abaissement du seuil aux communes de moins de 1000h permettra le recours aux agents contractuels quel que soit le grade la catégorie, l'emploi. En outre l'abaissement de la quotité de temps de travail permet le recrutement d'agents sur des temps inférieurs à 50 %, accentuant la paupérisation de ceux-ci.

Article 11 :

Cet article supprime la consultation préalable de la commission administrative paritaire sur les décisions individuelles relatives aux mutations des fonctionnaires d'Etat. Or, cette consultation constitue un rempart

contre l'arbitraire des nominations par hiérarchie qui prévalait avant le statut général des fonctionnaires de 1946. Cet article réintroduit donc les nominations "à la tête du client" tant dénoncées par les fonctionnaires avant le statut général. De plus, cet article instaure la possibilité de durées minimales et maximales d'occupation pour certains emplois ce qui va diminuer encore les possibilités d'une mutation choisie pour les fonctionnaires.

Article 12 :

Pour Force Ouvrière la CAP doit systématiquement être informée et consultée pour toute évaluation contestée par l'agent. Pour la FPH, la rédaction de l'article 65 est incomplète, car il faut différencier la situation des DA de celle des directeurs d'établissements.

Si les premiers sont placés sous l'autorité directe des seconds, il en va différemment pour les directeurs qui n'ont pas de supérieurs hiérarchiques directs.

Les directeurs sont évalués par l'ARS autorité de tarification mais leur carrière n'est pas gérée par celle-ci, mais par le CNG.

Article 13 :

Pour ce qui concerne cet article, ce dernier doit être supprimé. La position de FO est opposée à l'attribution de prime au mérite. Outre la disparité que cela introduirait entre les agents, la distorsion entre collectivité s'en trouverait renforcée. Pour la FPH la référence des services n'est plus pertinente, ce qui dans la forme rend ce texte inopérant. Ces arguments valant tant pour la FPT que pour le FPH et FPE.

Pour ce qui concerne la rémunération des agents contractuels, si il appartient à l'autorité compétente d'en déterminer le montant, ce dernier doit être établi sur la base des échelles de rémunérations statutaires.

Article 14 :

La position de notre organisation a toujours consisté à ce que la neutralité et l'objectivité soient garanties lors de l'examen des situations individuelles (promotion et avancement de grade). Les Cap en offrent toutes les caractéristiques. Par conséquent donner au CST, CSH et CSE les lignes directrices sur ces sujets n'apportent aucune amélioration ni pour les garanties que l'on doit aux fonctionnaires, ni pour l'efficacité de gestion. Le maintien des CAP et de leur rôle est donc consubstantiel des droits et obligations des fonctionnaires. Elles sont le rempart aux décisions arbitraires que pourrait prendre l'autorité de nomination.

Article 15 :

Cet article renforce les sanctions pouvant être prises par l'autorité hiérarchique contre un fonctionnaire d'Etat sans consultation préalable d'un organisme siégeant en conseil de discipline dans lequel le personnel est représenté. Il diminue donc les capacités du fonctionnaire d'Etat à se défendre face à une sanction injuste, face à l'autoritarisme.

Titre III : Simplifier le cadre de gestion des agents publics

Article 16 :

Le titre est paradoxal au regard des dispositions prévues pour les CAP !

En effet, comment donner plus de transparence en privant les agents et leurs représentants de toute information ? le but recherché ne peut être l'équité de traitement en la matière mais bien l'égalité de traitement. Cet objectif ne peut se faire que dans une instance dédiée avec la possibilité de débattre sur le fond et sur chaque dossier.

Le titre III est principalement axé sur les nouvelles compétences de la Commission de déontologie.

Celle-ci verrait son champ de compétences élargi en émettant des avis :

- Sur le projet de création ou de reprise d'une entreprise,
- Sur le projet de cessation temporaire ou définitive des fonctions afin d'exercer une activité privée,

En cas de réintégration d'un fonctionnaire ou de recrutement d'un contractuel dont le niveau et la nature des fonctions le justifient.

Dans le même temps, alors que les compétences des CAP pourraient être diminuées, ce renforcement de la commission de déontologie dans laquelle ne siègent pas les organisations syndicales, ne fait que renforcer l'image d'une administration qui fait ses choix en son sein, sans aucune transparence. Si l'administration veut de la transparence, qu'elle continue de laisser les organisations syndicales vérifier l'égalité de traitement des fonctionnaires et agents publics et qu'elle les invite là où elles ne siègent pas. Enfin, de la commission de déontologie au référent-déontologue dans les administrations, la volonté de contrôler, notamment les emplois de direction ou sensibles, s'inscrit dans une mobilité public-privé de plus en plus favorisée.

Article 17 :

Où est l'urgence de l'ordonnance ?

Sur le fond, la PSC demande l'ouverture de véritables négociations, de même que les instances médicales et la médecine de prévention.

La pénurie de médecins de prévention ne sera résolue que par une décision des politiques.

Par exemple au niveau de la médecine agréée, il faudrait dans le cadre des négociations permettre de remplacer les effectifs... mais surtout de revoir le numéris clausus.

Au travers de ces ordonnances qui écartent le débat démocratique, le gouvernement souhaite-t-il s'affranchir de ces obligations pénales en tant qu'employeur en matière de préservation de la santé physique et mentale de ses personnels en affaiblissant le rôle du médecin de prévention et des instances médicales pour se débarrasser des agents qu'il a lui-même cassés, voire mal traités.

C'est aussi dans ce même sens que l'Etat /employeur souhaite faire disparaître les CHSCT.

FO Fonction publique refuse le traitement de sujets aussi cruciaux pour les personnels par ordonnance et exige de véritable négociation pour améliorer les conditions de travail hyper dégradées des personnels.

Article 18 :

Cet article supprime les accords RTT antérieurs à 2001 et oblige les collectivités à renégocier dans le nouveau cadre. Contrairement à ce qui est dit ou écrit, ces accords ne sont pas illégaux puisque prévus à l'article 7-1 de la loi 84-53.

Il faudrait donc les maintenir et ne pas supprimer le dernier alinéa de l'article 7-1 de la loi 84-53 que le législateur n'a pas introduit par hasard ou par erreur.

Les fonctionnaires de l'Etat ne seront pas non plus écartés de ce dossier au regard de la polémique que son ministre de tutelle entretient.

Nous exigeons, si ce dossier est mis sur la table des discussions, le paiement de l'ensemble des heures supplémentaires écrêtées sur l'ensemble des ministères.

Rien qu'au ministère de la transition écologique et solidaire, cela représente 1 millions d'heures supplémentaires !

Article 19 :

Inter départementalisation des centres de gestion

Conséquences principales :

- Pour les agents de catégorie C mis à disposition, leur aire de recherche d'emplois va être beaucoup plus étendue, alors que ces agents sont peu rémunérés. Cela sera encore plus grave pour les agents à temps non complet, et pire encore s'ils ont plusieurs emplois pour leur permettre de « boucler les fins de mois ». Il faudrait donc conserver la notion du département pour l'aire de recherche d'emploi des agents mis à disposition des CDG.
- Il pourrait y avoir incohérence en matière disciplinaire, à la fois pour les conseils de discipline de première instance mais surtout pour ceux de recours si par exemple plusieurs CDG de départements de deux régions différentes fusionnent.
- En matière de droit syndical, la fusion des CDG va entraîner une diminution des décharges d'activité de service car celles-ci sont dégressives par agent, c'est-à-dire que plus la strate est élevée, moins le nombre d'heures de DAS acquise par les organisations syndicales par agent est importante. En outre la fusion de 2 CDG n'est pas forcément synonyme de changement de strate en matière de Décharges d'Activité de Service.
- En conséquence, les agents vont ainsi perdre des moyens d'information, de défense de leurs intérêts et de négociations collectives. Les événements récents démontrent les conséquences que cela peut avoir sur la nature des mobilisations. **Il s'agit d'un risque important introduit par ce projet de loi.**

Pour l'éviter il faudrait donc introduire un barème proportionnel en matière d'attributions de décharges d'activité de service comme cela est le cas pour les Autorisations d'absence ou étendre l'utilisation des autorisations d'Absence à celle prévue pour les DAS.

Concernant le CNFPT, l'alinéa prévu n'a aucun sens car le budget de cet établissement est voté par des élus du peuple, et il est bien entendu public. Cet alinéa peut, à terme, amener à une tutelle sur l'établissement alors que le CNFPT a prouvé ces dernières années son efficacité, y compris en période de restriction budgétaire, pour lui (10% de ressources en moins) et les collectivités (diminution puis blocage des dotations de l'Etat) (cf. rapport cour des comptes).

Article 20 :

Descriptif des mesures

La mesure consiste à déconcentrer certains actes de gestion courante du **Centre National de Gestion** vers les établissements, s'agissant des directeurs d'hôpital, des directeurs d'établissement sanitaire, social et médico-social, dès lors qu'ils ne sont pas chefs d'établissement, et des directeurs des soins.

Le transfert concerne également les décisions de changements d'affectation interne des directeurs adjoints et des directeurs des soins.

Ce qui change : les personnels de direction seront donc sous gestion Directe du Directeur Général de l'établissement. Le DG obtient la régularisation de nouvelles prérogatives (dont certaines existaient déjà de manière implicite) concernant les décisions suivantes : (congrés statutaires, temps partiel thérapeutique, autorisations spéciales d'absence, temps partiel, congé parental, changements d'affectation interne des directeurs adjoints et des directeurs des soins).

Sous couvert de « simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics... » Le gouvernement veut rationaliser et mutualiser les moyens dans le domaine de la GRH par le biais in fine des GHT. Les personnels de direction dépendant d'un GHT seront par de fait en posture défavorable et vont voir leur charge de travail considérablement augmenter par cette mutualisation.

Cela aura pour effet le principe d'une pression supplémentaire au regard des objectifs à atteindre par les Directeur Adjointes et des exigences démesurées sur les résultats obtenus.

Commentaire :

Voici ce qu'il est important de reprendre concernant l'exposé des motifs : Mis à part le Directeur Général l'ensemble des directeurs adjoints et directeurs des soins sont concernés par cette mesure qui transfère une partie de la gestion RH.

Sur certains aspects, les personnels de direction ne seront plus directement gérés par le Centre National de Gestion au « plan national » mais par le DG de leur établissement d'affectation ou établissement « pivot » dans le cadre d'un GHT.

GHT = Groupement Hospitalier de Territoire = regroupement de plusieurs établissements.

Position FO :

Il faut que les corps des directeurs de la FPH restent à gestion nationale pour les raisons de fond (inexistence de la définition de la notion d'emploi supérieur dans la Fonction Publique Hospitalière, risque très important de nomination discrétionnaire pour l'ensemble des directeurs) mais aussi pour les raisons pratiques qu'ils invoquent (gestion des CLD, des dispo, des congés parentaux, des détachements et mise à dispositions, etc.)

Du reste il est pour le moins curieux de relever que, alors que les motivations avancées énoncent le besoin de souplesse et de favoriser les parcours et mobilités géographiques et fonctionnelles, cet article a pour effet de figer dans un périmètre restreint les carrières.

Par ailleurs cela aurait pour effet de provoquer une scission au sein des corps des Directeurs Hospitaliers et des D3S entre adjoints et chefs d'établissement alors même que l'unicité de ces corps constitue un gage d'adaptabilité pour eux mais aussi une garantie de perspective de carrière ; le risque d'hyper spécialisation des collègues sur une thématique particulière allant à l'encontre de l'attractivité de ces métiers en obérant leur richesse de leur diversité.

Descriptif des mesures financières :

La modification de l'article 79 supprime la référence à la grille commune de traitement prévue à l'article 15 du titre Ier du statut général, cet article 15 ayant été par ailleurs abrogé le 16 juillet 1987.

Elle procède également à un alignement rédactionnel avec l'article 6 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

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

Article 22 :

Force ouvrière demande la suppression de cet article.

FO s'est toujours opposée à l'utilisation des ordonnances par le gouvernement. De plus les mesures reformant les modalités de recrutement, l'harmonisation de la formation initiale, le développement de la formation continue, les parcours professionnels des corps et cadres d'emploi de catégorie A ainsi que de leur mobilités géographique et fonctionnelle, sont des questions trop importantes pour être traitées par voie d'ordonnances.

Article 24 :

Cet article qui a vocation à encadrer la durée d'affectation des fonctionnaires de l'Etat placés en position d'activité, soit au sein d'une administration ou service ne relevant pas du périmètre d'affectation défini par le statut particulier dont il relève, doit pour FO, faire l'objet d'un décret précisant les motifs, la durée ainsi que les conditions d'affectation des agents dans cette position.

Article 25 :

Pour FO la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique est le pendant du détachement des fonctionnaires entre les trois versants. Pour FO le gouvernement veut par tous les moyens renforcer le recours aux contractuels en lieu et place des fonctionnaires.

FO demande la suppression de cet article et la mise en place d'un véritable plan de titularisation des agents contractuels actuellement en fonction.

Article 26 :

FO demande la suppression de cet article.

Pour FO la mise en place d'une rupture conventionnelle pour les contractuels comme pour les fonctionnaires est un outil supplémentaire pour le gouvernement de supprimer des postes dans les trois versants de la fonction publique.

Cette disposition contribuera à la casse du statut général de la fonction publique.

Article 27 :

Pour FO cet article est la boîte à outils RH des restructurations avenir dans la fonction publique. Cependant le gouvernement doit mettre tous les moyens en œuvre pour que les fonctionnaires qui ne sont pas responsables du choix libéral du gouvernement puissent bénéficier des meilleures conditions d'accompagnement y compris financières.

Article 28 :

FO c'est toujours opposé à l'externalisation des missions de la fonction publique vers le privé. L'article 14 quater indique la possibilité de détachement d'office en cas d'externalisation des missions. L'intitulé de ce nouveau détachement semble lui-même contradictoire. Comment peut-on être détaché (à savoir offrir la possibilité) si ce détachement est d'office (ce qui exclut la possibilité). De plus cet article remet en cause l'article 12 de la Loi actuelle qui précise la séparation entre le grade et l'emploi. Rappelons que par la titularisation le fonctionnaire devient propriétaire de son grade, l'administration gérant son emploi. FO insiste sur le fait qu'un fonctionnaire doit pouvoir refuser un détachement « d'office » si sa mission est externalisée et l'administration doit lui en proposer un autre correspondant à son grade. Le tout en prenant en compte sa résidence administrative et familiale.

FO demande la suppression de cet article.

Titre V : Renforcer l'égalité professionnelle

Articles 29 à 36 :

Dans le titre V, le projet de loi entend renforcer l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique Pour se faire, le gouvernement s'appuie sur la signature prétendument majoritaire du protocole d'accord d'octobre 2018 que FO n'a pas signé. Rappelons que FO est très attachée à l'égalité professionnelle, avait signé l'accord dans la Fonction publique en 2011 mais reste très exigeante et ne se contentera pas, à nouveau, d'un pavé de bonnes intentions.

Il en retient quelques éléments mais nous ne pouvons que constater que certaines dispositions qui nous semblaient pourtant essentielles (tel l'engagement d'intégrer des dispositions visant à effacer les discriminations salariales frappant les filières, corps et cadres d'emplois féminisés) demeurent absentes. Il en va de même pour l'octroi d'une autorisation d'absence accordée aux parents afin de permettre d'assister aux examens médicaux obligatoires pendant la grossesse ; rajoutons la promesse de sécuriser la situation de la femme enceinte au cours de la scolarité en école de service public !

L'article relatif aux nouvelles obligations pour les employeurs en matière d'égalité professionnelle impose la mise en place d'un plan d'action comportant notamment des mesures permettant de traiter les écarts de rémunérations homme/femme.

FO a réclamé que ce travail soit réalisé lors des discussions autour de la réforme des grilles indiciaires de la fonction publique appelée « PPCR » (parcours professionnels carrières et rémunérations). Notamment en proposant d'octroyer à la filière médico- sociale une grille indiciaire de la catégorie « A type » correspondant à la rémunération des cadres de la Fonction publique recrutés au niveau licence au lieu de la grille de petit A correspondant au Bac+2.

En renvoyant au dialogue social dans les ministères, établissements et collectivités le soin de lutter contre la discrimination salariale, le gouvernement joue un double jeu. Il exige des employeurs ce qui relève de sa compétence : élaborer et adapter les grilles et la politique de rémunération dans la Fonction Publique.

Pour FO, il n'y a pas à transiger, négocier sur l'égalité professionnelle, qui plus est la rémunération. des mesures immédiates s'imposent.

Des mesures concrètes et contraignantes doivent être prises. C'est possible ! Qui peut décemment nier que, dans la Fonction publique, quand les femmes représentent la majorité de l'effectif, l'employeur public paie moins bien, à qualification égale, que dans les filières « masculines ».

Concernant les « *contraintes* » d'une part en cas du non-respect de l'obligation des primo-nominations équilibrées (au moins 40 %) de chaque sexe) dans les emplois de direction, permettant l'accès des femmes aux postes à responsabilité d'autre part en l'absence de mises en place de plans d'action, une pénalité financière serait appliquée.

Fo ne saurait s'inscrire dans une telle démarche tant que nous ne savons pas qui fixe et qui collecte cette pénalité et pour quelles actions. De surcroît, cette pénalité pour venir diminuer la part budgétaire allouée au fonctionnement et donc au traitement des fonctionnaires, tant sur les primes que sur les nominations. L'agent qu'il soit homme ou femme est donc perdant à double titre !

Le projet de loi entend neutraliser l'impact des congés familiaux sur la rémunération et la carrière des fonctionnaires en maintenant des droits à avancement pendant une durée maximale de cinq ans pour l'ensemble de la carrière au titre du congé parental ou de la disponibilité.

Ainsi, il assimilerait ces congés à une position de détachement. Si ce droit nouveau sécuriserait le parcours professionnel des parents qui prennent des congés pour élever un enfant, la durée maximale imposée est trop limitée.

Pour la disponibilité, la durée est de trois ans renouvelables jusqu'au 8 ans de l'enfant. Pour le congé parental plafonné aux trois ans de l'enfant, le projet de loi ne prend pas en compte les naissances multiples. **Reste posée la question de l'application de cette mesure pour compenser les congés pris pour élever plus ... d'un enfant.**

