



Décryptage : projet de loi Fonction publique

Le projet de loi de transformation de la Fonction publique sera présenté lors de la réunion du Conseil Commun de la Fonction Publique le 15 mars prochain, suite au boycott de la première réunion.

Il est composé de 33 articles répartis en 5 titres :

- **Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics**
- **Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace**
- **Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics**
- **Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics**
- **Renforcer l'égalité professionnelle**

Ce texte a vocation à modifier en profondeur le recrutement et la gestion des personnels en fragilisant le statut sous prétexte de l'assouplir pour mieux le casser.

1. REMISE EN CAUSE DES INSTANCES

→ Fusion des CT et CHSCT en une instance unique

Article 2 : Le ministère va « créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et conditions de travail. »

Cette nouvelle instance, issue de la fusion CT / CHSCT, appelée « Comité Social d'Administration » dans la Fonction Publique d'Etat, entrerait en vigueur en 2022.

Une "formation spécialisée" (FS SSCT) en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourrait être créée au sein de ces comités. Les CSA de proximité et spéciaux pourront exister mais ce n'est pas défini dans la loi.

Le nombre de représentants des personnels en CSA et FS SSCT va être un enjeu.

→ Réorganisation des CAP et suppression de la plupart de leurs compétences.

Dans l'article 3, la logique est de vider les CAP de leur rôle sur l'ensemble des situations individuelles. Par ailleurs, alors que les discours gouvernementaux parlaient de les « recentrer » sur un rôle de recours, les mutations et les avancements en seraient exclus. Ne resteraient plus que les recours sur les refus de temps partiel, de formation ou de congé de formation professionnelle, de titularisation et de licenciement. La CAP garderait son rôle disciplinaire.

Il est prévu de regrouper des CAP par catégorie hiérarchique, et non plus par corps (ex : CAP commune aux certifié-es et aux PE).

Cela suppose aussi que des corps à petits effectifs pourraient être regroupés avec d'autres corps de catégorie comparable. Par exemple les psychologues de l'EN, les PEGC pourraient voir leur situation traitée avec celle des CPE et-ou des professeur-es certifié-es. Cela interroge la composition à venir des CAP.

L'article 9 supprime l'avis préalable de la CAP sur les questions liées à la mobilité et aux mutations des fonctionnaires de l'Etat. Les « lignes directrices de gestion » (c'est-à-dire les règles générales, par exemple les éléments de barème) seraient édictées par le CSA, comme cela a été mis en oeuvre pour les circulaires mouvement 2019.

L'article 12 supprime la compétence des CAP sur les avancements et les promotions et crée un "recours administratif préalable obligatoire" en cas de décision individuelle défavorable. Les lignes directrices de gestion seraient édictées, comme pour la mobilité, par le CSA.

Ainsi, le gouvernement confisque aux élu-es du personnel les interventions et la vérification qui permettraient d'assurer transparence, équité et égalité des opérations de gestion : il cherche à affaiblir, voire à anéantir les syndicats encore forts et représentatifs dans la Fonction publique en ne permettant qu'un contrôle a posteriori des différentes gestions, notamment sur l'égalité professionnelle femmes/hommes.

En décidant de vider les CAP de tout rôle en ces domaines, le ministère renvoie vers la justice administrative les contestations éventuelles.

Le SNUipp-FSU revendique que le rôle des élu-es des personnels et les compétences des CAP soient élargies et renforcées,

2. DE PLUS EN PLUS DE CONTRACTUEL-LES, DE MOINS EN MOINS DE FONCTIONNAIRES

Plusieurs articles cadrent le recours au contrat, certains ayant des conséquences directes sur le fonctionnement du service public d'éducation.

L'article 5 permet de « *diversifier les viviers de recrutement dans l'encadrement supérieur* ». Il s'agit là de permettre le recrutement sur des postes d'encadrement, de salarié-es arrivant du privé et donc sans aucune connaissance du fonctionnement de la Fonction publique et encore moins de l'Education nationale. N'est-ce pas là l'occasion de renforcer les méthodes du management privé appliquées à la Fonction publique ? Ce ne serait plus des hauts fonctionnaires qui seraient sur les postes de direction dans les ministères mais des cadres issu-es du secteur privé qui pourraient faire des allers-retours entre secteur privé et secteur public remettant ainsi en cause les principes de neutralité, d'indépendance du fonctionnaire au service de l'Etat. Le SNUipp-FSU s'oppose à cette modification qui élargit le recours à des contractuel-les n'étant pas des fonctionnaires et n'en portant pas nécessairement les valeurs.

L'article 6 crée un « *contrat de projet* » (équivalent du contrat de chantier dans le secteur privé) pour une durée maximale de six ans. Ce contrat est institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation des dits projets ou opérations. Il est bien précisé que ce type de contrat ne débouche ni sur un CDI ni sur la titularisation.

Peut-on imaginer de recruter quelqu'un pour mener un projet particulier, sur une circonscription par exemple, avec un objectif de résultats à atteindre ?

L'article 7 apporte une modification de fond au code de la Fonction publique par l'extension des possibilités de recruter des contractuels. Alors que le statut prévoit aujourd'hui que des agents contractuels peuvent être recrutés dans la FPE "*lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes*" et "*pour les emplois du niveau de la catégorie A et (...) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient*", le projet de loi prévoit d'élargir ces dérogations à l'ensemble des catégories. L'employeur aura toute latitude pour embaucher des contractuel-les quelle que soit la nature du support, et ce en CDI dès le premier contrat. 120 000 postes de fonctionnaires doivent être supprimés, il sera alors assez simple de les remplacer par des non-titulaires et à terme, mettre fin au statut de fonctionnaire pour les enseignant-es.

L'article 14 prévoit une sélection pour recruter les contractuel-les, sans exclure l'organisation d'un concours. Quelles seraient les modalités d'organisation de ces recrutements ?

Le SNUipp-FSU s'oppose à tout élargissement du nombre ou du type de contrats dans la Fonction publique.

3. DE NOUVEAUX LEVIERS MANAGÉRIAUX

L'article 10 confirme la disparition de la notation et la généralisation de l'entretien professionnel annuel : ceci concernera essentiellement la FP hospitalière car la notation a disparu

ailleurs. La possibilité de maintenir les dérogations existantes (sur l'évaluation annuelle par exemple pour les enseignant-es) devrait demeurer.

Pour les enseignant-es, un avis a remplacé la note mais jusqu'à maintenant, il n'y avait pas d'entretien annuel comme pour les autres fonctionnaires. Les enseignant-es du 2^d degré font l'objet d'une évaluation annuelle par le chef d'établissement ; les enseignants du 1^{er} degré y échappaient jusqu'à maintenant. La création d'EPL inter degrés (EPLSF, EPLEI) pourrait changer la donne !

L'article 13 instaure l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours. Cette nouvelle sanction ne serait plus soumise à l'examen des CAP. Cela s'appelle « *moderniser et harmoniser l'échelle des sanctions* » ! Il s'agit de s'aligner sur la situation actuellement en vigueur dans la territoriale et que nous dénonçons car elle donne un pouvoir inédit au supérieur hiérarchique en matière de sanction. Il est aussi prévu que cette sanction soit inscrite dans le dossier du fonctionnaire. La combinaison de cette mesure avec l'article 1 de la loi Blanquer qui interdit aux enseignant-es de s'exprimer sur ce qu'ils pensent des réformes, pourrait permettre des sanctions plus rapides et arbitraires.

Dans l'échelle des sanctions, la rétrogradation d'échelon ne pourrait pas être supérieure à 1 dans la FPE : aujourd'hui ce n'était pas précisé.

4. MOBILITÉ OU PLAN SOCIAL DANS LA FONCTION PUBLIQUE !

Après l'annonce de 120 000 suppressions de postes d'ici 2022, dont 50 000 à l'Etat et des mesures "Action Publique 2022", le projet de loi prévoit déjà les modalités accompagnant des possibles externalisations et privatisations de services publics. Sous couvert de favoriser la mobilité, le gouvernement prépare un plan social d'envergure. Au final, les agent-es subiraient plutôt qu'ils ne choisiraient.

L'article 9 modifie l'article 60 de la loi de 84-16 en redéfinissant les priorités légales (rapprochement de conjoint, handicap, exercice en zone difficile et centres d'intérêts matériels et moraux).

De plus l'autorité compétente pourrait aussi définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois.

S'agit-il de renforcer l'attractivité de certains postes en « garantissant » la réintégration de son poste d'origine après une certaine durée (ex. un fonctionnaire qui voudrait aller quelques années seulement sur un territoire difficile mais sans perdre son poste) ?

S'agit-il au contraire de forcer les fonctionnaires à muter au bout d'un certain temps pour ne pas « figer » les postes les plus attractifs ?

Ce type de mesure pourrait être appliqué aux personnels enseignants de l'Education nationale pour résoudre précisément les problèmes d'attractivité de certaines fonctions ou de certaines zones géographiques.

Pour le SNUipp-FSU, c'est une atteinte à la mobilité choisie et une telle mesure mettrait en difficulté les personnels qui souhaitent changer d'affectation.

L'article 20 prévoit que le financement et l'organisation de la formation initiale et continue des agent-es de catégorie A pourront être modifiés par ordonnance. Cela ouvre la porte à une prise en charge de la formation par des opérateurs privés.

La comptabilisation du CPF qui se fait en euros dans le secteur privé serait converti en heures en cas de départ vers le public et réciproquement. La majoration en heures pour les personnels sous qualifiés ou en cas d'invalidité est rappelée.

L'article 23 prévoit la portabilité des CDI entre les trois versants de la FP.

L'article 24 introduit un droit à rupture conventionnelle pour les CDI, une expérimentation de cette rupture pour les fonctionnaires et un droit à des allocations chômage. Il s'agit surtout d'inciter des fonctionnaires à partir.

L'article 25 crée un dispositif global d'accompagnement quand l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps :

- création d'un congé de transition professionnelle ;

- priorité absolue de mutation géographique ou fonctionnelle sur poste vacant ;
- détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation ou une privatisation sur un CDI auprès de l'organisme d'accueil.

Ces mesures ont beaucoup de perspectives communes avec les plans sociaux du secteur privé : mutation lointaine ou affectation proche mais sur un autre emploi...

C'est une incitation à externaliser et une possibilité de contraindre les fonctionnaires à travailler dans le privé, avec des garanties de retour incertaines dans la FP, de limitation dans le temps, et pas ou peu de possibilités de refuser ce contrat.

V SUPPRIMER LES INÉGALITÉS

Le gouvernement a fait le choix d'introduire les mesures législatives prévues dans le protocole égalité professionnelle.

Egalité professionnelle femmes/hommes (articles 27 à 31) :

L'obligation est faite aux employeurs publics d'élaborer un plan d'action "égalité professionnelle" pluriannuel :

- exonération du jour de carence pour les femmes enceintes quel que soit le motif du congé ;
- respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ;
- mise en place d'un dispositif de "signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes" ;
- extension du dispositif des nominations équilibrées aux directions des établissements publics de l'État notamment.
- composition équilibrée entre les femmes et les hommes des jurys et instances de sélection de la Fonction publique (40 % au minimum de chaque sexe).

D'autres dispositions telles que l'évaluation des employeurs en cas de refus de mise en œuvre de plan d'action, l'assouplissement du temps partiel annualisé et de la durée du congé parental, la disponibilité de droit pour élever un enfant jusqu'à 12 ans.. feront l'objet de décrets ; d'autres mesures feront l'objet de circulaires (réfèrent égalité, guide pour la mise en œuvre de sanctions disciplinaires en cas d'agression sexuelle ou sexiste ou de harcèlement).

Agent-es en situation de handicap :

L'article 32 vise à ajouter des mesures favorisant les parcours professionnels des agents en situation de handicap afin d'avoir une carrière exempte de toute discrimination.

Une procédure de promotion dérogatoire au droit commun est prévue, à l'instar de la procédure de recrutement externe dérogatoire par contrat (BOE).

Dans le cadre des aménagements d'épreuves aux concours, le champ des handicaps pris en compte est élargi en supprimant la référence au handicap physique et la référence à la délivrance de la reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé (RQTH).

6-RECOURS AUX ORDONNANCES

Article 4 : cet article permettrait des négociations locales : des accords nationaux pourraient être déclinés localement à l'identique des accords de branche dans le secteur privé. Cela remettrait en cause le cadre national du statut et le code de la Fonction publique.

Article 16 : cet article fourre-tout prévoit de :

- étendre la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire ;
- revoir l'organisation des instances médicales ;
- simplifier les règles applicables en matière de temps partiel thérapeutique et de reclassement pour favoriser le retour à l'emploi, pour les différents congés et positions statutaires (CLM, CLD.. d'origine professionnelle ou pas) ;
- clarifier les droits à congés liés à la parentalité (alignement avec le code du travail).