2019_08_19_LTFP_Cour_des_comptes_effet_double_lame 3
2019_07_23_LTFP_vivement_demain_pour_IGPDE 5
2019_07_02_LTFP_bilaterale_SDRH_mut_promo_nv_monde 7
2019_05_09_LTFP_tract_appel_interOS 9
2019_05_07_reprise_nego_DGDDI_transformer_essai_9_mai 11
2019_03_19_LTFP_appel_mobilisation_SD_feu_statut_FP 13
2019_03_LTFP_tract_SOLIDAIRES_FP_pour_usagers 15
2019_03_01_LTFP_dynamitage_4p_SOLIDAIRES_FP 17

Solidaires DOUANES

Rapport du 11/07/2019 de la Cour des comptes sur la mobilité dans la Fonction Publique

Carrière/Avenir de la Fct^ion Publique | ***Communiqué***

Cour des comptes : l'effet double lame

Si certains doutaient encore du rôle désormais politique joué par la Cour des comptes (CC), on ne peut que leur conseiller de lire le dernier rapport que cet organisme a publié le 11 juillet dernier et qui traite de la mobilité des fonctionnaires[1].

Gourmandise estivale, ce **rapport est sorti fort à propos : juste avant le vote par l'Assemblée Nationale en dernière lecture du projet de loi de Transformation de la Fonction Publique** (LTFP). Tout lien entre ces deux événements est, bien évidemment, purement fortuit…

I – Un rapport articulé autour de 3 constats

1°) La mobilité spontanée des fonctionnaires ne permet pas de répondre aux besoins des services de l'État :
Entre 2010 et 2016, la Cour des Comptes indique que seules la région du Sud-Ouest, une partie de Provence-Alpes-Côte d'Azur (PACA), du bassin parisien et de la région de Lyon ainsi que la Guyane ont vu une hausse du nombre de fonctionnaires.
Elle note une déflation des emplois étatiques (- 14,2 % entre 2007 et 2017 ; merci LOLF, RGPP et cie[2]) mais indique que les zones attractives (Bretagne, Sud-Ouest) ne sont pas celles où les besoins sont les plus prégnants.

2°) Une place trop importante est laissée à l'ancienneté et au classement dans les choix d'affectation :
Les régions, comme celles de l'Est, sont mal dotées et très souvent, l'administration recourt aux contractuels pour combler les manques (leur nombre a augmenté d'un tiers en dix ans).

3°) Il faut une gestion des affectations et des mobilités plus active :
Dit simplement, il faut mettre les agents là où il y a des besoins (*décision prise par l'État et ses services déconcentrés ; les agents n'ont pas voix au chapitre*).
Pour ce faire, la CC préconise de transformer l'indemnité de résidence en une prime calculée selon le degré d'attractivité du territoire.
Il faut aussi accroître les recrutements locaux au détriment des concours nationaux ainsi que les postes à profil. Il faut aussi élargir les zones de mutation pour les fonctionnaires.
Pour les mutations, il faut selon elle supprimer l'avis préalable des Commissions Administratives Paritaires (CAP).
Elle souhaite la mise en œuvre d'une vraie politique RH ministérielle (et non plus par administration), étalée sur quatre ans et associant les syndicats aux administrations centrales. Y croit-elle seulement ?

1 https://www.ccomptes.fr/fr/publications/laffectation-et-la-mobilite-des-fonctionnaires-de-letat.
2 Depuis deux décennies, chaque majorité a son chantier de restructuration de la sphère publique :
- LOLF : loi organique relative aux lois de finances, promulguée en 2001 (présidence Chirac ; gouvernement Jospin), sous l'impulsion du parlementaire socialiste Didier Migaud, devenu depuis… Premier Président de la Cour des comptes.
- RGPP : révision générale des politiques publiques, de 2007 à 2012 (présidence Sarkozy ; gouvernements Fillon).
- MAP : Modernisation de l'Action Publique, de 2012 à 2017 (présidence Hollande ; gouvernements Ayrault & Valls).
- (C)AP 22 : (Comité) Action Publique 2022 (présidence Macron ; gouvernement Philippe).

II – La LTFP répond à la CC

La Loi sur la Transformation de la Fonction Publique (LTFP)[3] reprend la quasi-totalité des préconisations du rapport de la Cour des comptes (CC) :

1°) le recrutement des fonctionnaires, **déconcentré au niveau des « bassins d'emplois »** est développé au détriment des concours nationaux (actuellement il y a 1 280 000 contractuels sur 5,5 millions de fonctionnaires).
Ces recrutements risquent très rapidement d'induire une disparité de traitement entre usagers, entreprises, territoires… ce que limitait le recrutement national via un concours.

2°) les contrats d'une durée de six ans maximum **sont généralisés**. Est officialisée la création de « contrats de projet ». Ces derniers n'ouvrent droit ni à un CDI ni à une titularisation ; et l'employeur peut y mettre fin quand il le souhaite (vive la précarité!).

3°) pour résoudre le manque d'attractivité de certains territoires la **généralisation des postes à profil** est actée (et s'il n'y a aucun profil intéressant?).

4°) pour faire bouger les fonctionnaires divers dispositifs sont prévus :

- des durées minimales et maximales d'occupation d'un emploi public sont prévues. Ensuite il faut bouger.
- la mobilité intra-fonctions publiques avec transfert du contrat est instaurée.
- le détachement d'office d'un fonctionnaire vers un organisme privé si sa mission a été externalisée est mis en place (pour une durée indéterminée si besoin est et sans garantie du maintien de son statut de fonctionnaire).
- allers-retours public-privé fortement encouragés.
- mécanisme de rupture conventionnelle expérimentée dans l'Hospitalière avant d'être étendue aux autres versants de la Fonction Publique (du 01/01/2020 au 31/12/2025).
- facilitation des démissions avec l'indemnité de départ volontaire (*qui est imposable bien évidemment*).

5°) la rémunération au « mérite » est mise en place (*ceux qui en bénéficieront le seront au détriment des autres qui verront leur avancement ralenti*).

6°) amenuisement des instances de représentation du personnel, via la suppression :

- des Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail (CHCST)
- et des Commissions Administratives Paritaires (CAP) de promotion, mutation et recours en évaluation.

En guise de conclusion provisoire

Ces deux documents actent plusieurs choses :

- La remise en cause très claire des organisations syndicales comme organes intermédiaires de dialogue et de défense des intérêts des agents. Les syndicats ayant signé des accords avec les gouvernements successifs comme PPCR[4] ou soutenu le démantèlement du code du travail au travers des lois travail ont permis cette remise en cause. Quels sont les gains réels aujourd'hui de ces accords pour les agents alors que la réforme des retraites se profile à l'horizon ?
- Le début de la fin pour la fonction publique telle que nous la connaissons actuellement (*cf. Comité d'Action Publique 2022 – CAP 2022*). Demain elle sera aux ordres des préfets, modulables selon les déficits publics, inégalitaire selon que l'on soit ou non dans une métropole, une grande entreprise ou un simple usager…

Pendant ce temps, optimisation et fraude fiscales continueront de croître, privant l'État de ressources, ce qui justifiera de nouvelles coupes dans la fonction publique. Et tout cela au détriment des usagers (même si certaines personnes croient que le tout-privé fonctionne mieux, qu'elles écoutent les demandes des britanniques de renationaliser les transports).

Paris, le lundi 19 août 2019

3 https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.docidTexte=JORFTEXT000038889182&dateTexte=&categorieLien=id
4 Parcours Professionnels, Carrière et Rémunérations : plan approuvé par la CFDT, la CFE-CGC, la CFTC et l'UNSA.

Solidaires DOUANES

Loi « transformation de la Fonction publique »

Présentation par l'IGPDE

Carrière | ***Communiqué***

Vivement demain !

Le 10 septembre, l'Institut de la Gestion Publique et du Développement Economique (IGPDE) organise une conférence au sujet de la loi « Transformation de la Fonction Publique » (LTFP)[1]*. La conférencière (unique !) sera la personne qui fut coordinatrice du projet à la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP). Elle aura sûrement un avis tout à fait neutre et mesuré sur la question…*
Enfin … quand on dit « mesuré », il faut vraiment le dire vite ! Déjà, ce message diffusé erga omnes *témoigne d'un engouement certain. Mais, à la lecture de son contenu, on voit rapidement qu'au lieu de « conférence »,* ***le vocable « action promotionnelle » serait bien plus adapté !*** *Jugez sur pièces...*

La loi transformation de la Fonction Publique ? Bucolique !

D'après l'annonce, en plus de maintenir le Statut de la Fonction Publique, de vous servir le café et de ranger votre bureau, **le projet mirifique va illuminer vos lendemains, en trois points** qui ne peuvent vous laisser indifférent, vils mécréants… :

a) La « *simplification* »

Le projet va rien moins que « ***libérer le plein potentiel*** [sic!] ***des agents et des managers*** », notamment grâce à un « ***dialogue social rénové*** » et à « ***l'ouverture du recours au contrat*** ».
Il est vrai qu'avant, vous étiez bridés, étriqués, engoncés dans de vieux schémas. Maintenant, vous serez libres de vous révéler pleinement. Vous réinventerez le monde matin, midi et soir (enfin, pas trop tard quand même …) . Ce sera « pushing the limits » à tous les étages ! Un vent de liberté va souffler comme jamais... grâce à la suppression des Commissions administratives paritaires (CAP) ?
Quant au fait de passer du statut au contrat, c'est sûrement là-encore la libération de l'agent et le bris de ce joug d'infamie qu'est le statut. Saint-Just, Schœlcher, Mandela, vous pouvez aller vous rhabiller !
On exagère ? La suite prouve que non…

b) La « *souplesse* »

Bon, certes, elle est réservée aux « ***employeurs*** » qui pourront « ***mener à bien leur rôle de managers*** ». Encore une fois, par le contrat, qui doit sûrement être une forme de graal ou de pierre philosophale…

On associe également dans ce petit passage « ***l'évaluation professionnelle, la création d'outils disciplinaires*** [sic] ***ou visant à encadrer le droit de grève dans la fonction publique territoriale*** [re-sic] ».
Procédures disciplinaires, encadrement du droit de grève, … Comment ça ? Vous ne sentez pas là le souffle impétueux du progrès ?!!?

c) La « *protection* »

À l'image d'un bouclier à l'alliage le plus solide, vous bénéficierez surtout, comme il est dit très vite, d'un « ***accompagnement personnalisé en cas de restructuration*** ».
D'ici à ce que, vicieux comme vous l'êtes, sombres esprits chagrins, vous deviniez que « transformation » rime assez fortement avec « restructuration »...
Et bien sûr, l'inévitable « accompagnement personnalisé » qu'on a déjà dû nous promettre à quatre ou cinq reprises, refait surface. Mais, à l'instar d'un vulgaire « Nessie », on en parle beaucoup, mais on ne l'a jamais vraiment vu !

Pour conclure

Après avoir lu ce vibrionnant message, **en principe, vous serez nantis d'une confiance inébranlable** en des lendemains, qui ne sauront être autre chose que radieux. Avec une telle ferveur dans la rédaction, on pourrait même être garantis contre un automne trop précoce, les dégâts des eaux ou encore l'apparition des panaris…
C'est beau, l'emphase … **Néanmoins, une petite voix nous susurre : « *mais, nous autres agents de l'État, on nous prendrait pas un peu pour des c … ?* ».**
À la lecture de ces quelques lignes de l'IGPDE, il semble que le risque ne soit pas complètement écarté…

Paris, le mardi 23 juillet 2019

1 Message IGPDE diffusé le lundi 22 juillet à 10h03.

Solidaires DOUANES **Syndicat SOLIDAIRES Douanes** **Adresse :** 93 bis rue de Montreuil – boite 56 – 75011 PARIS
web : http://solidaires-douanes.org/ **@** : contact@solidaires-douanes.org **tél** : 01 73 73 12 50

Annexe : le message diffusé par l'IGPDE le 22/07/2019

Consultez ce mail dans votre navigateur

RJ2019_bande...

Le projet de loi de transformation de la fonction publique

Intervenante : [redacted],
adjointe à la cheffe du bureau du statut général,
de la qualité du droit et du dialogue social,
coordinatrice du projet de loi à la direction générale
de l'Administration et de la Fonction publique (DGAFP)

Mardi 10 septembre 2019
de 9 h 30 à 11 h 30

Ministères économiques et financiers
Bâtiment Vauban, Salle 0064 Sud
139, rue de Bercy - 75012 Paris

S'inscrire en ligne

Le projet de loi de transformation de la fonction publique intervient après un important processus de concertation avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique et l'ensemble des employeurs publics des trois versants. Il répond à l'objectif ambitieux d'imaginer la fonction publique du XXIe siècle, afin de rendre un service public toujours plus qualitatif, performant et efficace aux usagers et citoyens.

Si la réforme conserve les grands principes applicables aux agents publics, toujours actuels et pertinents, elle leur donne une dimension nouvelle dans une triple logique de simplification, de souplesse et de protection :
- **simplification** d'abord, pour libérer le plein potentiel des agents et des managers en leur donnant de nouvelles perspectives d'évolution au sein d'un cadre de travail rénové, notamment avec la refondation du dialogue social et l'ouverture du recours au contrat ;
- **souplesse** ensuite, avec de nouvelles possibilités offertes aux employeurs publics pour mener à bien leur rôle de managers (ouverture accrue aux contractuels, évaluation professionnelle, création d'outils disciplinaires ou visant à encadrer le droit de grève dans la fonction publique territoriale,...) ;
- **protection** enfin, avec le maintien des droits acquis, mais aussi la création de nouvelles garanties telles qu'un accompagnement personnalisé en cas de restructuration, la portabilité du compte personnel de formation, ou encore les dispositions relatives à l'égalité professionnelle notamment en matière de handicap.

[redacted] *a assuré la coordination de ce projet à la DGAFP, des consultations préalables à sa promulgation. Elle en présentera les principaux apports.*

Bloc-web-igp...

Institut de la Gestion Publique et du Développement Économique
20 allée Georges Pompidou | Vincennes | 94300 | France

Se désabonner | Signaler comme spam

Solidaires DOUANES

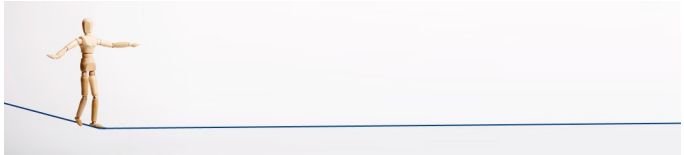
Loi de **T**ransformation **F**onction **P**ublique

Bilatérale du 02/07/2019

avec sous-directeur RH

Carrière | ***Compte-rendu***

Mutations, promotions… Un nouveau monde ?



Le contexte

Le projet de loi transformation de la Fonction Publique (LTFP) est actuellement entre les griffes d'une commission mixte (Assemblée / Sénat), qui y met la dernière main, avant adoption définitive courant juillet.

Le gouvernement met une très forte pression sur ce texte, ce qui signifie : 1° qu'il compte s'en servir, 2° qu'il le juge « structurant » …
Les effets commenceront à se produire dès le 1er janvier 2020, c'est-à-dire demain …

Ce texte aura beaucoup de conséquences pour le trio agent / administration / organisations syndicales. Il n'est pas exagéré de dire qu'il va participer à une gestion bien différente de ce qu'on a connu depuis des décennies.

A) Ce qu'on sait…

Il reste beaucoup de choses qui ne sont pas encore « stabilisées ». Mais **on a quand même des évolutions majeures qui sont plus ou moins fixées.**

1°) Suppression des instances de représentation du personnel

a) Calendrier

→ **à compter du 01/01/2020**, il n'existera plus de Commission Administrative Paritaire (CAP) de mutation.

→ **à compter du 01/01/2021**, il en sera de même pour les promotions

b) Transformation du rôle des organisations syndicales (OS)

Cela ne veut évidemment pas dire que les mesures concernées n'existeront plus. Mais elles seront prises, sans que les syndicats n'interviennent dans une enceinte telles que celles qu'on connaît.
La liste des décisions prises hors CAP devrait être précisée et aurait plutôt vocation à s'étendre.
Il existera une forme de **possibilité de recours** dans lequel l'agent pourra faire intervenir l'organisation syndicale de son choix. Mais le « vrai » recours sera juridictionnel (devant le TA).

2°) Lignes directrices (« règles de gestion »)

a) Méthodologie

Les administrations devront travailler à la définition de lignes directrices (LD, ce qu'on appelle aujourd'hui « règles de gestion »), qui, en principe, devraient faire l'objet d'un consensus. Ces LD sont supposées résoudre la majorité des dossiers.

Les cas particuliers seront traités à côté par un échange direction / OS.

On commencera par établir des LD ministérielles (à notre connaissance, ce travail n'a pas commencé… à 6 mois de l'échéance !). Ensuite, il en sera fait une déclinaison dans chacune des directions.

b) Un chantier d'harmonisation immense…

Il y a là déjà un point à noter : il existe de très grandes disparités entre les directions.

- **Tour de mutation** → La DGDDI a deux tours de mutation (1er septembre et 31 décembre). La Direction Générale des Finances Publiques (DGFiP) n'en a qu'un. D'autres directions pratiquent la chose au fil de l'eau.
- **Refus de mutation** → La DGFIP ne prévoit pas (en principe…) le refus de mutation, alors que la DGDDI l'envisage. Certaines directions (ex. : l'Education Nationale) ont un premier tour dans un ressort géographique (Académie pour l'EN), qui se déroule avant et qui prime sur des mutations nationales. On pourrait voir le même système se mettre en place au niveau des DI, reprenant en cela ce qui existe en Douane dans plusieurs DOM (Guadeloupe, Martinique, La Réunion).
- **Mutation pour promotion** → Dans un certain nombre de directions, la promotion sans mobilité est impensable. À la DGDDI, c'est quelque chose qui était, par contre , audible.

c) … Où les spécificités DGDDI pourraient s'amenuiser

Bref, les « coutumes » douanières risquent d'être largement mises à mal. D'autant plus que leur mise en place pouvait avoir une base plus ou moins « empirique », même si le Règlement Particulier (RP) donnait un corpus à tout cela.
Si ce sont les administrations les plus « fortes » (DGFiP, Education Nationale) qui s'imposent, on peut supposer que les règles évoluent pas mal en ce qui nous concerne.

B) Ce qui reste à définir …

Beaucoup de choses devraient être précisées dans un décret d'application (ex. : la liste des décisions administratives qui seront prises hors CAP). À ce jour, nous ignorons encore le contenu de ce décret.

On voit que le niveau local (DI) verra ses prérogatives renforcées, mais on ne distingue pas encore dans quelle mesure précisément. On peut d'ailleurs avoir quelque crainte à ce niveau-là.
Si on peut penser que cela se passera bien dans pas mal d'endroits, on trouvera toujours une ou un agité, pour se prendre pour un suzerain local de droit divin et agir selon son bon plaisir. Avec le nouveau contexte, il y aura moins de freins à ces dérives et plus de champ pour l'arbitraire.
Les administrations centrales devront jouer les pompiers de service, phénomène dont elles sont, pour partie au moins, assez conscientes …

Un groupe de travail Douane sur ce sujet, et notamment concernant les lignes directrices, devrait se tenir à l'automne.
Ensuite, ces dernières seront présentées à un vote en Comité Technique, futur « Comité Social », fusionnant les instances actuelles.

C) Ce qui semble se mettre en place …

Cette « brique » loi Fonction Publique vient s'insérer dans un ensemble assez large de mesures visant à faire globalement évoluer la gestion publique.

Certes, il reste un tableau de mutations et des statuts. Mais **on voit quand même nettement avancer une gestion mettant face à face un employeur et un salarié comme un autre.**
Pour les tenants de cette ligne, les CAP avaient quelque chose de suranné. Donc, exit ces dernières, perte de temps et (parfois) caisse de résonance (et de réparation de situation) pour les syndicats.
Même si peu ou prou, les directions arrivaient déjà à obtenir ce qu'elles voulaient en CAP, afficher qu'on supprime ces instances est un signal fort.

Dans un mode normal, **l'agent sera dorénavant un peu plus seul face à l'administration**.
Bien sûr, il pourra essayer de s'attirer les bonnes grâces d'un syndicat, afin de faire prévaloir ses intérêts en tant que « *cas particulier* ».
Reste à savoir si tout le monde n'est pas, un peu, un « cas particulier » quelque part …

Au bout du compte, **ce type d'évolution peut faire évoluer la nature du syndicalisme**, qui tend à devenir de plus en plus le porte-parole d'un agent ou d'un autre, à la façon d'un prestataire de services, plutôt qu'un défenseur de causes collectives.
De ce point de vue, sans nous mettre franchement à mal (du moins par ce biais …), il n'est pas vraiment sûr que ce changement nous fasse complètement rêver…

Pour conclure

Plus globalement, on voit assez manifestement une forme de fossé se creuser.

Sans remettre en cause son engagement au quotidien, l'agent fait de plus en plus montre d'un **désenchantement et d'un manque de confiance dans l'institution** et dans le devenir de cette dernière.
Ce n'est pas l'opposition à la réforme par principe, mais plutôt la conviction aussi ferme que répandue que les réformes incessantes (on ne parle ici pas que de RH) offrent, au final, bien peu de perspectives concrètes.

Histoire de noyer tout cela, on nous bombarde de niaiseries avec emballage cadeau ou de gadgets du même tonneau.
Si on veut être un peu moqueur, on pourrait dire qu'on attend l'État sur le périmètre des missions et qu'il nous répond avec des ateliers « *agir pour diffuser la bienveillance* », « *sensibilisation à l'intelligence collective* » et autre « *yoga des yeux* ».
(NDLR : citations tristement authentiques …)

Caricatural ? À vrai dire, certains jours, on ne sait plus vraiment où se situe la caricature.

Fonction publique : Grève unitaire et manifestations le 9 mai prochain

Les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FAFP, FO, FSU, Solidaires, et UNSA de la Fonction publique affirment de nouveau leur attachement aux valeurs du service public et à une Fonction publique au service de toutes et tous, porteuse de l'intérêt général.

Depuis de nombreux mois, en dépit de leurs revendications et propositions, elles constatent que le pouvoir exécutif poursuit une politique contraire aux intérêts de la population, néfaste pour les missions publiques et pour les agent-e-s. Le gouvernement pratique le double langage en prônant la modernisation de la Fonction publique et le respect des agent-e-s public-que-s, alors même qu'il ne revalorise pas leur rémunération, qu'il supprime des postes, engendrant une forte dégradation des conditions de travail, et veut affaiblir leurs droits et garanties.

Les personnels, avec leurs organisations syndicales, revendiquent l'augmentation de la valeur du point d'indice afin d'améliorer leur pouvoir d'achat, la suppression du jour de carence et rappellent leur opposition aux 120 000 nouvelles suppressions de postes annoncées.

A de multiples reprises, nos organisations se sont opposées à ces mesures et ont mis sur la table des propositions alternatives.

Poursuivant leur politique, toujours sans tenir grand compte des organisations syndicales représentatives, le Président de la République et le gouvernement comptent faire adopter au Parlement, d'ici au début de l'été, une loi dite de *transformation de la fonction publique* dont nombre de dispositions ont une portée très grave tant pour les agent-e-s et les citoyen-ne-s que pour l'avenir de la Fonction publique.

Il en est ainsi, par exemple, de la mise en place d'une instance unique en lieu et place des comités techniques et CHSCT, instance qui risque de diluer et amoindrir les actions dans des domaines essentiels de la sécurité, de la santé et de la vie au travail. C'est aussi le cas avec la suppression des compétences des CAP en matière de promotion et de mobilité, mesure qui va favoriser une gestion opaque et priver les personnels de recours contre l'arbitraire.

Avec le recours au recrutement accru à tous les niveaux de contractuel-le-s, la précarité sera encore aggravée particulièrement avec des contrats de mission à durée déterminée pouvant être rompu à tout moment. Par ailleurs, aucune amélioration substantielle des garanties collectives ni sécurisation des parcours professionnels n'est envisagé pour les contractuel-le-s pas plus qu'un encadrement plus strict des conditions de recrutement et de formation. De plus, c'est l'égalité d'accès aux emplois publics et les garanties de neutralité de l'agent public qui sont menacées.

Après des communiqués unitaires, après des délais de consultations des instances supérieures de la Fonction publique peu respectueuses d'un dialogue social de qualité, après que toutes les organisations représentatives de la Fonction publique aient donné un avis défavorable au projet de loi dit de *transformation de la fonction publique*, les organisations syndicales CFDT, CFTC, CFE-CGC, CGT, FAFP, FO, FSU, Solidaires, et UNSA réaffirment leur volonté de mettre en œuvre un processus de mobilisation inscrit dans la durée.

Pour dire non au projet de loi de *transformation de la fonction publique* et pour demander au gouvernement qu'il ouvre enfin des négociations sur de nouvelles bases, elles appellent d'ores et déjà toutes et tous les agent-e-s de la Fonction publique à se mettre en grève le jeudi 9 mai prochain, étape forte du processus de mobilisation.

Les Lilas le 12 avril 2019

Paris, le mardi 07 mai 2019

Printemps douanier :

Victoire d'étape grâce aux agents !

Enfin. La « haute » administration, par l'entremise du ministère, reprend contact.
Ce lundi 6 mai à 18h53 très exactement. Et par le biais d'un courriel envoyé par Mme Isabelle Braun-Lemaire – la secrétaire générale du ministère –, à l'ensemble des syndicats de la DGDDI et de leurs fédérations à Bercy.
Deux mois se sont écoulés depuis le début du mouvement le 4 mars. Près de 6 semaines se sont écoulées depuis la dernière audience de l'intersyndicale le mardi 26 mars. Où la « haute » administration s'était contentée d'une redite des propositions formulées 2 semaines auparavant…

La rencontre doit avoir lieu ce vendredi 10 mai à 9h, dans l'hôtel des ministres, en présence du Directeur Général et de Mme Braun-Lemaire. Au niveau syndical, il y aura 3 participants par organisation.

Si cela fait fi de la représentativité électorale des uns et des autres, cela traduit néanmoins une certaine réalité. Ce mouvement, d'une intensité inégalée depuis le mouvement de 2002, tire sa force entre autres d'une intersyndicale unie.
Et qui demeure dans sa très grande majorité unie, contre vents et marées. Malgré les tentatives grossières et malavisées de certains interlocuteurs, de diviser pour penser mieux régner. Essuyant seulement le départ d'une organisation non représentative, implantée dans la « haute » administration.
L'intersyndicale est incontestablement une force. Au niveau militant, elle suscite une dynamique qui dépasse chaque organisation nationalement. Et qui bouscule les directions dans leur rapport de force avec les personnels.

Mais il faut savoir se faire modeste. Si les organisations syndicales savent accompagner les agents, les conseiller dans l'altérité, leur proposer un calendrier d'actions sur la durée, elles ont agi en réalité dans un *second* temps.
Car l'autre force de ce mouvement est son caractère spontané ! Parti de la ligne, d'abord dans les Hauts-de-France, puis l'Île-de-France avant d'essaimer rapidement sur le territoire.
Et d'être accompagné syndicalement.

Cette reprise des négociations est donc *avant tout* une victoire des agents eux-mêmes. Qui tiennent, malgré l'adversité. Et parfois malgré les doutes qui les traversent. Mais qui savent les surmonter, et lutter sur la durée.
Des agents en lutte pour une juste reconnaissance. Pour leurs conditions de travail et un rattrapage du niveau de vie perdu sur la dernière décennie. Pour mener leurs vies professionnelle et personnelle décemment.
Des agents qui rencontrent auprès du public un écho favorable : au-delà des retards ou perturbations ici ou là, la population sait se montrer compréhensive. Car elle est surtout fondamentalement attachée à un outil public de sécurisation des échanges.

Il importe donc de poursuivre sur cette lancée, pour fortifier le rapport de force de l'intersyndicale vis-à-vis de la « haute » administration. D'ici ce vendredi, il est un **rendez-vous que chacun d'entre nous ne doit pas louper : celui de la mobilisation Fonction Publique du jeudi 9 mai**.
Face à un projet de « loi Dussopt » de mise à sac de nos missions et carrières[1], dénoncé par l'ensemble des organisations syndicales, **il importe d'être en lutte massivement ce jour-là. Faîtes passer le mot pour, suite à cette victoire d'étape, transformer l'essai !**

1 Voir ici : http://www.solidaires-douanes.org/LTFP

Mobilisation
« Loi Dussopt »
transformation de la FP

Carrière / Vie au travail | ***Communiqué***

Feu sur le statut de la Fonction Publique !

Le projet de loi concernant le statut de la Fonction Publique va entrer en débat. Le moins que l'on puisse, c'est que les craintes qu'on pouvait avoir étaient justifiées.
Voici un florilège des près de 90 pages du projet[1], dont nous ne saurions trop recommander la lecture…

Contractualisation

→ Ce projet veut modifier largement la nature de l'emploi public. Il s'agit de passer de la logique de l'emploi statutaire à celui du **salarié** **sous contrat**. Le recrutement par concours ne serait plus le mode normal, mais plutôt une exception.

→ Des **durées minimales et maximales** sur le poste seraient prévues.
La Brigade de Trifouillis vous plaît ? Et bien, au bout de X, vous serez quand même gentil de bien vouloir la quitter, merci !

Fonction Publique de « métiers »

→ L'agent pourrait se voir imposer une forme de **« CDD », lié à l'accomplissement d'une mission**. La durée maximale de ce dernier serait de 6 ans. La Douane crée un nouveau service ? On pourra inciter « fortement » des collègues à y faire un « CDD » de 2 ans par exemple. Et pour les conditions de retour ? Eh bien … on verra !
En cas d'externalisation de la mission, l'agent connaîtrait éventuellement les joies d'un **détachement d'office** (!)

Aléas sur la Paie

→ La **rémunération au « mérite »** fait bien évidemment son retour en force. Une petite fâcherie avec votre chef de bureau ? Ah … dommage …

Amenuisement des CAP : arbitraire et flexibilité

→ Les pouvoirs de l'administration seraient d'ailleurs considérablement renforcés. Ainsi, il n'y aurait plus de Commission Administrative Paritaire (CAP) de mutation.

→ Les cadres locaux seraient même dotés de pouvoirs disciplinaires. Eu égard à quelques zozos ou dingos dont nous sommes affublés, nous vous laissons imaginer les potentiels résultats …

→ À titre général, la CAP ne servirait plus de recours, dans la mesure où la seule contestation possible devrait s'effectuer devant le **Tribunal Administratif**.

Vie au travail : fin des CHSCT !

→ Au passage, on rabote les institutions avec la fusion des Comités Techniques et des Comités Hygiène et sécurité – Conditions de Travail, en une seule instance, le Comité Social.

Égalité : miroir aux alouettes !

→ Histoire de ne pas être trop négatif, le projet contient un **volet dédié à l'égalité professionnelle**.
Cependant, si on gratte un peu le vernis, on voit que le contenu essentiel, sur ce point, est limité à des rapports de situation et à des plans d'action …

Conclusions

Voici donc le rêve secret des promoteurs de cette ligne au demeurant pas totalement nouvelle : introduire une très large partie des principes du secteur privé dans la Fonction Publique.
Il est évident que le détricotage du statut de cette dernière est largement en germes dans ce projet.
Tout à leur dogme (un de plus …), ils y voient la modernité. Pour notre part, c'est encore déstructurer une société pourtant déjà plus que chahutée. C'est surtout oublier pourquoi ce statut existe et tout ce qu'il a apporté.

Le mardi 19 mars, une journée d'action est organisée pour s'opposer à ce projet qui n'est rien moins qu'une ambition funeste pour l'État et ses agents. A l'instar de l'intersyndicale douanière, nous appelons les douaniers **à l'élargissement et l'amplification de la mobilisation le 19 mars prochain par la grève et l'action, et toutes les initiatives seront les bonnes pour montrer notre détermination.**

Paris, le 18 mars 2019

1 Disponible ici : http://solidaires-douanes.org/LTFP

Syndicat SOLIDAIRES Douanes
web : http://solidaires-douanes.org/
Adresse : 93 bis rue de Montreuil – boite 56 – 75011 PARIS
@ : contact@solidaires-douanes.org **tél** : 01 73 73 12 50

“Il y a 30 élèves dans la classe de ma fille”

“j’ai fait 5h de queue aux urgences”

CASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE

“Avec la gestion de l’’eau privatisée, je paie plus cher”

“J’attends encore le résultat de mon recours en justice”

De moins en moins de fonctionnaires

avec la suppression annoncée de 120 000 postes

des services publics éloignés

et une augmentation de la dématérialisation

une rémunération au rendement

c’est-à-dire du chiffre plutôt que de l’écoute

CONTRE LE PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE
PRÉSERVONS NOTRE SERVICE PUBLIC,
TOUTES ET TOUS ENSEMBLE POUR
SAUVER NOTRE BIEN COMMUN.

Solidaires
Fonction Publique

CASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE : TOUS.TES CONCERNÉ.E.S !

Les français.e.s sont fiers de leur services publics et désireux d'en avoir plus et de meilleurs : la demande de services publics de proximité, de qualité, accessibles est l'une des fortes demandes du mouvement social en cours ! Et on le voit dans les réponses aux questions, posées lors du grand débat national.
Le gouvernement, pressé, lance son projet de « transformation de la fonction publique »... sans attendre les résultats de ce débat. Nous sommes toutes et tous des usager.e.s des services publics, cela ne concerne pas que les agent.e.s de la fonction publique .
Nous en avons besoin dans nos quartiers, nos villes, nos départements et nos régions ! Nous en avons besoin tous les jours quel que soit notre âge, notre situation professionnelle et personnelle !

LE GOUVERNEMENT VEUT AUJOURD'HUI IMPOSER UN VRAI DYNAMITAGE DE NOTRE BIEN COMMUN !

Demain, ce que la loi fonction publique va changer pour vous :

moins de fonctionnaires

avec la suppression annoncée de 120 000 postes

Conséquence pour les usager.e.s : des services publics éloignés des lieux de vie, remplacés par de la gestion dématérialisée, excluant de grandes parties de la population. De plus en plus de recours à des services payants (voir par exemple le programme « veiller sur mes parents » mis en place par La Poste ou bien encore l'obtention des cartes grises).

des agents du service public

remplacés par des contractuel.le.s

→ Des vannes grandes ouvertes à des recrutements clientélistes, politiques ou relationnels et la perte de la neutralité de l'agent de service public.

→ Des directeurs mercenaires du privé embauchés au prétexte de « méthodes nouvelles » pour casser les services publics et les privatiser. Cela va favoriser les risques d'assujettissement et de conflits vis-à-vis des intérêts privés ; des élites s'auto-embauchant en envoyant valser les règles déontologiques.

Des fonctionnaires payés au rendement

et moins protégés par un droit collectif

Cela veut dire abattage de dossier au détriment de la qualité du service rendu : pas de temps pour l'écoute et pour l'accompagnement, du chiffre, encore du chiffre !

PRÉSERVONS NOTRE SERVICE PUBLIC,

TOUTES ET TOUS ENSEMBLE POUR SAUVER NOTRE BIEN COMMUN.

Solidaires
Fonction Publique

Solidaires
Fonction Publique

Mars 2019 – Projet de loi Dussopt

de transformation

de la Fonction Publique

Carrière / Conditions de travail | ***Communiqué***

Dynamitage de la Fonction Publique !

Introduction

Le projet de loi de transformation de la fonction publique, présenté par le gouvernement par le biais du secrétaire d'État à la fonction publique Olivier Dussopt, n'est ni plus ni moins que le dynamitage de la fonction publique.

1°) L'idéologie : l'ultra-libéralisme

Il s'inscrit dans une logique ultra libérale fondée sur un projet global de société qui prône l'individualisme à tout va. Chaque individu est responsable de sa vie. Ainsi, celles et ceux qui peuvent font et ont. Tant pis pour les autres.
Dans cet esprit, le gouvernement remet donc en cause tout ce qui relève de la solidarité et de principes collectifs.
Par conséquent haro sur les services publics et la fonction publique, pourtant fondamentaux pour la redistribution des richesses et la cohésion sociale.

2°) Le bouc-émissaire : La Fonction Publique

Dans cette société, dont il faut souligner la fragilisation, laissés pour compte, salariés et retraités pauvres, précarisés, fragilisés, se sentent aujourd'hui abandonnés laissant place à un mouvement social depuis plusieurs mois.
Dans ce contexte tendu, la fonction publique fait l'objet d'attaques en règle ; elle est présentée comme facteur de rigidité et est également pointée du doigt comme étant uniquement un coût pour la collectivité.
Dans cette logique du « moins de services publics », le gouvernement affiche ses intentions : moins de fonctionnaires (120 000 suppressions d'emplois sur le quinquennat, 60 M^{ds} € de coupes dans les dépenses publiques).

3°) Le bras-armé : CAP 2022

Pour ce gouvernement, la voilure des services publics et de la fonction publique doit être réduite à son strict minimum (cf Comité d'Action Publique 2022 - CAP 2022) :

- les missions externalisées, privatisées dès que l'opportunité s'en présente,
- les agentes et agents publics étant réduits à de simples variables d'ajustement de la dépense publique.
  Elles et ils doivent donc être l'objet d'une gestion flexible et docile, pour mieux accompagner la déstructuration des services publics.

4°) Notre positionnement

SOLIDAIRES Fonction Publique à l'inverse défend le service public et la fonction publique qui en exerce les missions comme une richesse collective indispensable pour toutes et tous, favorisant la réduction des inégalités, mission première de l'État.
Pour SOLIDAIRES, ce projet de loi est désastreux et mortifère pour la fonction publique, les personnels, les services publics, les populations, et elle exige donc le retrait du projet de loi.

Solidaires Fonction Publique
SOLIDAIRES Fonction Publique
Adresse : 31 rue de la Grange-aux-Belles – 75010 PARIS
Tél : 01 58 39 30 20 **Web :** www.solidaires.org **@ :** contactfp@solidaires.org
Fax : 01 43 67 62 14 **Facebook :** @USolidaires **Twitter :** @UnionSolidaires

I – **La contractualisation** grandissante des emplois publics **comme « levier managérial »**

A) La doctrine gouvernementale

Sur les 5,5 millions d'agentes et agents publics, il y a déjà 1 280 000 personnes contractuelles dans la fonction publique, pour lesquels SOLIDAIRES revendique des plans de titularisation massifs.

1°) Les dérogations deviennent la règle

Mais pour le gouvernement, point n'est besoin de recruter des fonctionnaires, ou si peu, et quand on peut s'en passer c'est mieux.
Désormais, « *pour donner de nouvelles marges de manœuvre* » aux manageurs et manageuses publiques, les dérogations au principe d'occupation des emplois permanents de la fonction publique par des fonctionnaires se multiplient, mettant ainsi à bas ce principe fondamental qui prévoit que pour tout emploi permanent correspond un emploi statutaire.

2°) Derrière la redéfinition des territoires : le retour à une certaine féodalité

De fait, c'est bien à la fin du statut général de la fonction publique que l'on veut nous amener.
Dans le même but de donner des marges de manœuvre aux managers publics, le recrutement des fonctionnaires, déconcentré au niveau des « *bassins d'emplois* » est développé (art. 9)

B) Les dispositifs communs à l'ensemble de la Fonction Publique

1°) Des personnels contractuels sur les emplois de direction de toute la fonction publique

La possibilité de nommer des personnes n'ayant pas la qualité de fonctionnaire sur les emplois de direction dans les trois versants de la fonction publique est ainsi ouverte (art 5 du titre II du Projet de Loi Fonction Publique – PLFP) ouvrant ainsi les vannes d'un recrutement clientéliste, politique ou relationnel, avec la recherche assumée de recrutements de « *profils venus du secteur privé* » sur des « *postes à hautes responsabilités* ».
Avec les risques d'assujettissement et de conflits vis-à-vis des intérêts privés que cela comporte à ce niveau d'emploi…

2°) Le contrat de projet CDD dans les 3 versants

Sous la forme de Contrat à durée déterminée (CDD) d'un maximum de 6 ans, limité dans le temps à la satisfaction du projet, le contrat de projet (également nommé contrat de mission) est créé, à l'instar du privé (article 6).
Destiné à conduire des projets ou missions spécifiques, il n'ouvre droit ni à Contrat à durée indéterminée (CDI), ni à titularisation. Attention, ce contrat, dont la durée maximale est de 6 ans, peut être rompu par l'employeur… Précarité quand tu nous tiens.

C) Les dispositifs spécifiques aux versants

1°) État : Le recrutement direct en CDI sur des emplois permanents de l'État

Dans la fonction publique d'État, la possibilité de recruter des personnels contractuels est étendue (cf exposé des motifs de l'article 7) :

- « *pour faire face aux évolutions des métiers de la fonction publique et aux nouvelles demandes des usagers* »
- ou « *lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles* » (recherche de profils),
- ou encore lorsque « *les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire* »,
- ou enfin « *lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse* ».

Du problème « *d'attractivité* » de certains territoires, résultat d'une gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) tournée vers la disparition des emplois et non vers l'anticipation des besoins…

2°) Établissements publics de l'État : recrutement contractuel généralisé

Antérieurement le recrutement de personnels contractuels n'était possible que sur la base d'une liste d'emplois dérogatoires définie par décret. Désormais, le principe est inversé, l'embauche systématique de contractuels en CDD ou CDI est rendue possible (art. 7).

3°) Territoriale : Élargissement du recours au contrat

Les employeurs territoriaux pourront développer de façon généralisée le recours aux personnels contractuels sur des emplois permanents à temps non complet sur une quotité de temps de travail inférieure à 50% de la durée légale (article 8) et sur tous les emplois dans les communes de moins de 1000 habitants.

Les accords locaux sur le temps de travail du versant Territorial en ligne de mire

Le projet de loi fonction publique prévoit dans son article 17 de supprimer les accords locaux sur le temps de travail pour le ramener aux 1607 heures.
Les collectivités locales auront l'obligation de les abroger d'ici mars 2021 pour le bloc communal, mars 2022 pour les départements, et décembre 2022 pour les régions.
Les engagements passés des collectivités territoriales seront donc rompus par décision gouvernementale. Rappelons au passage que les personnels fonctionnaires territoriaux sont les moins bien payés des trois versants de la fonction publique…

II – L'évolution vers la *fonction publique de métiers* en route

A) La doctrine gouvernementale

1°) Présentation
SOLIDAIRES a des réserves sur le terme « *métier* » qui renvoie à la fonction publique d'emploi – dite aussi de métiers – qui implique une logique de contractualisation des emplois avec recrutement sur un seul métier précis.
Cela remet en cause la fonction publique de *carrière* fondée sur le principe de la distinction entre le grade et l'emploi, principe fondateur du statut général de la fonction publique.
En application de ce principe, tout fonctionnaire peut être amené à occuper tout emploi de son grade, par mobilité choisie ou du fait des restructurations impliquant une mobilité fonctionnelle.
Pour SOLIDAIRES, le principe de séparation du grade et de l'emploi consacre ainsi l'adaptabilité de la fonction publique, bien davantage que le recrutement contractuel sur un métier donné.

2°) Nos propositions
C'est plutôt vers l'anticipation de l'évolution des missions et compétences requises des personnels publics qu'il faut se tourner et cela doit se traduire dans la formation initiale et continue.
Cela implique l'obligation pour l'administration de développer une formation généraliste de qualité dans les écoles de service public, complétée par des plans de formations continue ambitieux, ce qui est loin d'être toujours le cas.
La formation ne doit d'ailleurs pas être uniquement utilitariste pour l'administration mais doit également répondre aux volontés des personnels. Et si nécessaire, face à des missions nouvelles, pour SOLIDAIRES, c'est à la création de filières professionnelles avec créations d'écoles de service public qu'il faut procéder et non au recours au contrat sur un métier dans une logique à court terme.

B) Le recrutement par concours, pour une Fonction Publique ouverte à toutes et tous, remis en cause

Le recrutement par contrat rompt avec le recrutement par concours.

Faut-il le rappeler, le principe de recrutement de fonctionnaires sur les emplois permanents de la fonction publique, avec le concours comme mode de recrutement, a pour objet de remplir les missions de service public de façon égale et impartiale. Pour toutes les usagères et usagers.

Le recrutement par concours permet un recrutement non discriminatoire, évitant tout clientélisme.
Il répond à l'article 6 de la déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen de 1789 aux termes duquel toutes les citoyennes et tous les citoyens « *sont également admissibles à toute dignité, place et emplois publics, selon leur capacité et sans autre distinction que ceux de leurs vertus et de leurs talents* ».

C) La mobilité forcée et les « départs volontaires » pour accompagner les restructurations

Mobilité forcée, ou comment se débarrasser des indésirables ? Tout un arsenal est prévu pour la réallocation des ressources humaines au gré de l'arbitraire des managers publics, afin de faire place aux restructurations et externalisations/privatisations de missions de CAP 2022.
Il faut pouvoir se débarrasser des personnels au gré des restructurations.

Mouvements « intra Fonction Publique »

- Des durées minimales et maximales d'occupation sont mises en place pour certains emplois afin soit de prévoir la mobilité des fonctionnaires occupant certains types d'emplois, soit au contraire de permettre de fidéliser certains personnels notamment sur un territoire.

- Mobilité encouragée entre les trois versants de la fonction publique, en particulier de l'État vers les versants territorial et hospitalier (art. 21) et portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique (art. 23).

Mouvements Public/Privé

- Détachement d'office du fonctionnaire sur un contrat de travail à durée indéterminée pour suivre une mission externalisée que cette mission soit reprise par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial ou de droit privé (art. 26).

- AR public/ privé développés « *pour acquérir et développer des compétences nouvelles et nécessaires au bon fonctionnement des services publics* » (art. 15). Une déontologie light est mise en place pour favoriser ces allers/retours.

Départs Fonction Publique

- Création d'un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le code du travail, dispositif applicable aux personnels contractuels des trois versants de la fonction publique (art. 24).
Une expérimentation est prévue dans les versants État et Hospitalier avant extension aux fonctionnaires (sur 5 ans, du 1er janvier 2020 au 31 déc 2025)…

- départs volontaires de la fonction publique par démission, ouvrant droit à indemnité de départ volontaire (art. 25)

SOLIDAIRES dénonce le recours à cette mobilité forcée à tout va. Destructeur pour les personnels, cela le sera également pour les services publics qui seront exercés sans aucune égalité territoriale et sans qu'en soit assurée la permanence.
SOLIDAIRES **revendique** au contraire la mobilité choisie pour des parcours de carrières valorisants, et non subis.

III – **La rémunération au mérite** ou la carotte et le bâton

Le principe de la rémunération au mérite est affirmé dans le projet de loi (article 11 du PLFP), les modalités seront développées par voie règlementaire.

A) Deux scénarii

En avant-goût, deux scénarios nous ont été présentés lors de la concertation préalable au PLFP.
Scénario 1 : Universaliser le complément indemnitaire annuel – CIA – (partie indemnitaire variable du RIFSEEP) en bonus annuel universel modulé. **Scénario 2 :** Financer la composante indemnitaire destinée à reconnaître le mérite de quelques-unes et quelques-uns en rognant considérablement l'indiciaire par le rallongement des carrières, la progression d'échelon des personnels étant ralentie d'un ou plusieurs mois par an.

SOLIDAIRES avait refusé de choisir entre la peste et le choléra. Et avait quitté le groupe de travail du 22/10/18, non sans avoir rappelé ses revendications :

- un système de rémunération homogène fondé sur des grilles fonction publique correspondant aux niveaux de recrutement et aux qualifications de manière égale,
- et des carrières linéaires revalorisées.

B) Dernières précisions

Calendrier : Si ces discussions sont renvoyées après la réforme des retraites, aucun doute sur la volonté du gouvernement d'avancer clairement dans ce sens-là.
Généralisation : Afin d'apprécier la « *valeur professionnelle* », l'entretien professionnel est généralisé dans les 3 versants (article 10 du PLFP).

Pour SOLIDAIRES, la rémunération « au mérite » :

- génère une dérive dans la neutralité et l'objectivité de l'exercice des missions,
- et va à l'encontre de la bonne réalisation de toutes les missions de service public de manière égale et impartiale vis-à-vis de toutes les personnes usagères.

Elle n'est donc <u>pas conforme aux fondements du statut général de la fonction publique</u>.

IV – La démocratie sociale attaquée

A) Amenuisement des CAP : Arbitraire et flexibilité comme mode de gestion des ressources humaines !

Est mise en place une gestion du personnel opaque, le cadre de défense qu'est la Commission Administrative Paritaire (CAP) étant vidé de son contenu. Qu'on en juge :

Suppression du recours individuel des personnels auprès des CAP <u>qu'il s'agisse des demandes de mutation, ou des avancements / promotions</u> (art. 12). Vos représentantes et représentants élus ne pourront plus vous défendre sur ces sujets en CAP à partir :

- du 1er janvier 2020 en ce qui concerne les mutations,
- et de 2021 en ce qui concerne les avancements ou promotions.

Le rôle des CAP est pratiquement réduit à celui de la discipline, <u>et à quelques domaines recours en cas de non titularisation, entretien professionnel, télétravail</u>).
Et encore, y échappe la sanction d'exclusion temporaire de 3 jours, avec inscription au dossier, décidée sans saisine de la commission de discipline. Ce dispositif de sanction était déjà existant dans le versant Territorial. Il est désormais étendu à l'État et à l'Hospitalier (art. 13 du PLFP). Recul des droits pour les personnels mais extension des sanctions. Voilà donc qui est révélateur de la vision qu'a le gouvernement des personnels publics !

Il ne restera comme seule possibilité aux agent-e-s que d'opérer un recours contentieux (possible à l'encontre des actes relatifs à leur situation personnelle).Mais il doit être précédé, à peine d'irrecevabilité par un recours administratif préalable, ce qui implique clairement d'affronter ouvertement son chef direct, sans aide de personne représentante du personnel.

B) Fin des CHSCT : L'impact des restructurations sur les conditions de travail ? Repassez plus tard…

À l'instar du privé, le CT et le CHSCT (Comité Technique et Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail) **sont fusionnés et donnent lieu à la mise en place du Comité Social** d'Administration (CSA) à l'Etat, au comité social Territorial (CST) dans le Territorial, au Comité social d'Etablissement (CSE) dans l'Hospitalier (comité social et économique dans le privé).
Seule subsiste une formation spécialisée rattachée au CT lorsque les effectifs de l'établissement dépassent un seuil fixé par décret (a priori seuil de 300 agents, également retenu dans le privé). Sa mise en place est prévue en 2022, date de renouvellement des instances lors des prochaines élections Fonction publique.
Mais est expressément exclue de la compétence de la formation spécialisée la question des réorganisations de services <u>alors que cette question est fondamentale</u> à l'heure où les restructurations de service se multiplient et même s'empilent ! L'impact des réorganisations, les risques psycho-sociaux y afférents disparaissent du champ de la nouvelle instance. Seul le CHSCT dans sa dimension conditions de travail permettait d'y répondre. L'extension de compétence des CHS aux conditions de travail existait depuis 7 ans seulement, elle avait montré sa pleine utilité pour les personnels.

SOLIDAIRES Fonction publique exige le <u>retrait</u> du projet de loi.
SOLIDAIRES Fonction publique appelle à la mobilisation sans attendre par la grève, les manifestations et toute forme d'actions contre ce projet de loi.

Solidaires Fonction Publique
SOLIDAIRES Fonction Publique
Adresse : 31 rue de la Grange-aux-Belles – 75010 PARIS
Tél : 01 58 39 30 20 **Web :** www.solidaires.org **@ :** contactfp@solidaires.org
Fax : 01 43 67 62 14 **Facebook :** @USolidaires **Twitter :** @UnionSolidaires