



REFUSONS LA CASSE DE NOS GARANTIES COLLECTIVES

→ Avec le projet de loi dit de « transformation de la Fonction publique », le gouvernement souhaite que les modes de gestion des personnels ressemblent de plus en plus à celui du management en place dans le secteur privé. Un pouvoir considérable est ainsi donné à l'encadrement local concernant des questions aussi essentielles que la carrière des agents, leur mobilité, la contractualisation, les conditions de travail, les suppressions d'emplois...

POURQUOI LE PROJET DE LOI DIT DE « TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE » EST DANGEREUX POUR LES AGENTS ?

1. Parce que c'est la fin des CAP concernant la mobilité et les promotions

Pour le gouvernement les CAP nationales constituent un obstacle à la mise en œuvre d'une gestion opaque, locale et arbitraire des agents. **L'avis de la CAP sera donc supprimé sur les questions liées aux mutations (article 11), aux mobilités, à l'avancement et à la promotion (art. 4 et 14).**

2. Parce que ce projet de loi institue la « super précarité »

L'article 8 crée un nouveau type de CDD au sein de la fonction publique, le « contrat de projet ». **Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et maximale de six ans, il peut être rompu à tout moment.** Ce nouveau contrat n'ouvre droit ni à un CDI, ni à titularisation.

3. Parce que ce projet généralise l'emploi contractuel moins protecteur que le statut des fonctionnaires

L'article 9 étend significativement les possibilités de recruter des agents contractuels au sein de la fonction publique d'État. Il ouvre aux établissements publics

la possibilité de recrutement d'agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois (A, B et C). Bien entendu, « l'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation » (art. 7). C'est donc bien un dispositif de généralisation de la précarité qui permet de remplacer des titulaires par des contractuels avec moins de droits et de garanties.

4. Parce que ce projet donne tout pouvoir aux "managers" locaux (promotions, rémunération...)

Là où la gestion nationale des carrières et des mobilités via les CAP permettait de remettre de l'équité et de la transparence, cette loi donnera tout pouvoir aux « managers locaux ». **De plus, l'article 13 permet aux employeurs de moduler la rémunération des agents en fonction de l'appréciation qu'ils ont de leur « engagement professionnel » et de leur « mérite ».** L'article 14 précise enfin que localement la direction d'un établissement décidera de ces critères concernant les promotions.

Or, l'expérience nous a appris que la reconnaissance de l'« engagement professionnel » et du « mérite » est mesurée sur des critères tout à fait

subjectifs. Au final, elle tient plus à la qualité de nos relations avec nos supérieurs hiérarchiques qu'à celle de notre travail.

La CGT est attachée au principe de reconnaissance de l'expérience acquise par les agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs, et non dans un cadre arbitraire voire clientéliste. Par ailleurs, cela signifie que si un établissement public décide d'une ligne budgétaire à zéro €, ce sera zéro promotion !

5. Parce c'est la fin des CHSCT (Comité hygiène, sécurité et condition de travail)

Le projet de loi prévoit (art. 3) de supprimer le CHSCT en le fusionnant avec le *Comité technique* dans une instance unique, le « *Comité social d'administration* » (CSA). La création du CSA aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la question des conditions de travail pourtant essentielle dans une période de grande tension dans la Fonction publique.

6. Parce que ce projet permet un véritable plan social dans la Fonction publique

L'article 27 crée un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la

restructuration d'un service ou d'un corps de fonctionnaire au motif de «sécuriser les transitions professionnelles». **Le projet de loi instaure également (art. 28) un dispositif de détachement automatique des fonctionnaires dans le secteur privé lors d'une externalisation de tout ou partie d'une activité assurée par l'administration.**

Autant de dispositifs destinés à faciliter les projets de restructurations et d'externalisations de missions engendrés par *Action publique 2022*, pour contraindre les agents à sortir de leur champ professionnel initial **et permettre la suppression des 120 000 emplois de fonctionnaires** annoncés. Il s'agit ni plus ni moins que d'organiser un vaste plan social à l'échelle de l'ensemble de la Fonction publique.

7. Parce que ce projet de loi renforce les sanctions à l'encontre des agents

La panoplie du manager moderne serait incomplète sans un bâton, l'article 15 prévoit donc de **créer une nouvelle sanction** : l'exclusion temporaire pour une durée maximale de trois jours avec perte de salaire. Sanction **qui peut se passer de l'avis d'un Conseil de discipline où siègent les représentants du personnel.**

FACE A LA DESTRUCTION DE NOS GARANTIES NATIONALES ET COLLECTIVES ET A UN MANAGEMENT LOCAL SANS GARDE-FOU

**SE SYNDIQUER LOCALEMENT
ET SE MOBILISER NATIONALEMENT
> C'EST INDISPENSABLE !**

TOUS LES DOCUMENTS POUR SE SYNDIQUER SUR > WWW.CGTFBNF.FR