Projet de loi de transformation de la fonction publique

mai 2019

dynamitage

Projet de loi de ~~transformation~~ de la fonction publique

Solidaires Sud Recherche Est

- **Des chantiers RH d'« Action Publique » 2022 au projet de Loi**

- **Comment ça s'intègre dans les évolutions (plus ou moins) récentes de l'ESR ?**

Action publique 2022

- **Des objectifs clairs…**

« Promesse » de campagne d'Emmanuel Macron :

<u>supprimer 120 000 emplois de fonctionnaires (*) !</u>

E. Philippe :

- *« accompagner rapidement la baisse des dépenses publiques »*
- *« les missions de l'ensemble des acteurs publics » - État, opérateurs, collectivités territoriales et organismes de sécurité sociale seront revues « **profondément et durablement** »*
- *« proposer des réformes structurelles sur […] le périmètre **souhaitable** des politiques publiques, […], le niveau de portage […], transfert entre collectivités, au secteur privé, voire **abandon de missions** »*

- **… Et d'autres moins avouables ?**

Servir les intérêts privés avant tout…

(*) même si EM a annoncé le jeudi 25 avril être prêt à « abandonner » cette mesure, G Darmanin, dès le lendemain, a indiqué que ce chiffre lui parait « atteignable »

Solidaires Sud Recherche EPST

- **La méthode**

… classique en Macronie :

Désigner des groupes « d'experts » triés sur le volet (principalement des spécialistes de la chose privé) ;

Faire une (voire plusieurs) pseudo « consultation publique », en général par internet ;

Puis balader les syndicats dans des réunions ;

• Rappel : épisode 2018 consultation de A. de Montchalin

A quoi servent les grandes « consultations nationales » ?

Dans le cadre de la préparation de la loi budgétaire, la députée A. de Montchalin a organisé l'an passé une consultation « citoyenne » par internet sur le financement de la recherche. À la question sur l'équilibre entre les financements récurrents et ceux par appel à projet (notamment l'ANR) voici les réponses :

5. Comment jugez-vous l'équilibre actuel entre financement en continu et financement sur appel à projets de la recherche en établissement supérieur ?

http://www.assemblee-nationale.fr/15/rap-info/i1213.asp

Et quelle a été la réponse du gouvernement ?

Augmenter l'ANR ! Cherchez l'erreur…

Solidaires Sud Recherche EPST

- **La méthode**

… classique en Macronie :

Désigner des groupes « d'experts » triés sur le volet (principalement des spécialistes de la chose privé) ;

Faire une (voire plusieurs) pseudo « consultation publique », en général par internet ;

Puis balader les syndicats dans des réunions ;

Pour au final présenter des textes qui étaient certainement déjà écrits avant même le début de la concertation et qui ne sont amendables que sur des détails !

Solidaires Sud Recherche EPST

- **La méthode**

… classique en Macronie :

Désigner des groupes « d'exper des spécialistes de la chose priv

Faire une (voire plusieurs) pseu général par internet ;

Puis balader les syndicats dans

Pour au final présenter des textes qui étaient certainement déjà écrits avant même le début de la concertation et qui ne sont amendables que sur des détails !

Solidaires Sud Recherche EPST

- **Les chantiers d'AP2022**

5 chantiers interministériels pour « transformer l'action publique » :

- ❖ Rénovation du cadre RH
- ❖ Transformation numérique « FRANCEConnect »
- ❖ Modernisation du cadre budgétaire et comptable (=> « plus de liberté et de responsabilité pour les « managers publics » (sic)
- ❖ Simplification administrative et qualité de services
- ❖ Organisation territoriale des services publics

- **Les chantiers d'AP2022**

5 chantiers interministériels pour « transformer l'action publique » :

- ❖ Rénovation du cadre RH **=> Projet de Loi de transformation de la FP**
- ❖ Transformation numérique « FRANCEConnect »
- ❖ Modernisation du cadre budgétaire et comptable (=> « plus de liberté et de responsabilité pour les « managers publics » (sic)
- ❖ Simplification administrative et qualité de services
- ❖ Organisation territoriale des services publics

- ## Le volet « RH » d'AP 2022

En novlangue ils appellent ça « Refonder le contrat social »

=> 4 chantiers de transformation dont 3 ont été transcrits dans le projet de Loi (pour l'instant…)

1. **Dialogue social :** ***Un dialogue social « plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants. » (sic)***
2. **Rémunération**
3. **Mobilité :** ***« Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière. »***
4. **Recours au contrat :** ***« Un élargissement du recours au contrat pour donner davantage de souplesse dans les recrutements. »***

- **Le volet « RH » d'AP 2022**

En novlangue ils appellent ça « Refonder le contrat social »

=> 4 chantiers de transformation dont 3 ont été transcrits dans le projet de Loi (pour l'instant…)

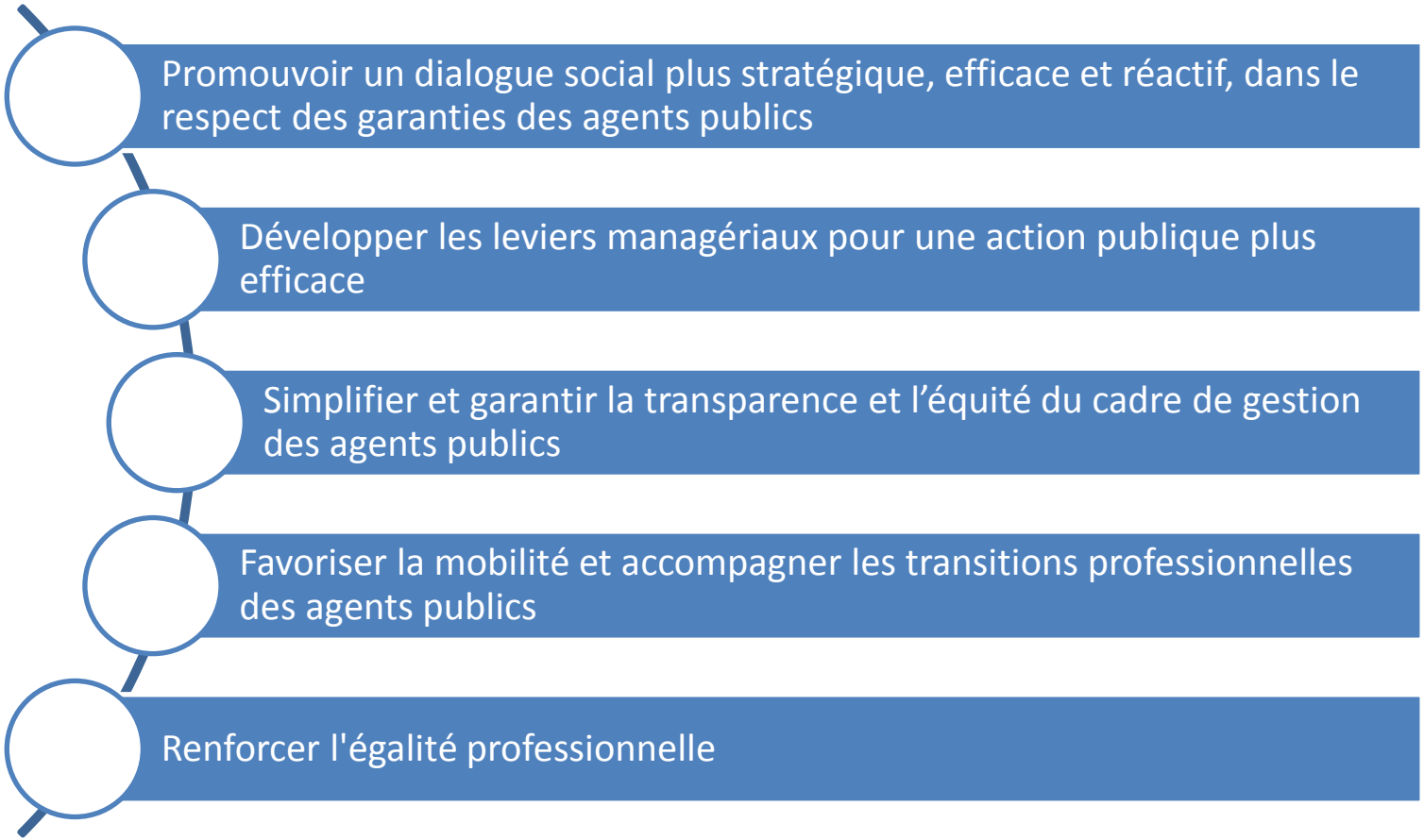
1. **Dialogue social :** ***Un dialogue social « plus fluide et recentré sur les enjeux les plus importants. » (sic)***
2. **Rémunération**
3. **Mobilité :** ***« Un accompagnement renforcé en matière d'évolution de carrière. »***
4. **Recours au contrat :** ***« Un élargissement du recours au contrat pour donner davantage de souplesse dans les recrutements. »***

=> A cela s'ajoute, dans le projet de loi, la mise en œuvre du protocole égalité femmes/hommes

Solidaires Sud Recherche EPST

Dans la comm' ministérielle ça donne ça :

Un **projet de loi structuré autour de cinq titres** :



Source : présentation ministérielle au Conseil Commun de la Fonction Publique

- **Le projet de Loi modifie 4 textes fondamentaux :**

  - **la Loi Le Pors sur les droits et obligations des fonctionnaires de 1983 (83-634)**
  - **et les lois statutaires :**
    - **FPE : fonction publique d'état (84-16),**
    - **FPT : fonction publique territoriale (84-53) et**
    - **FPH : fonction publique hospitalière (86-33).**

- **Le projet de loi renvoie plusieurs fois à des décrets d'application ou à des ordonnances pour la mise en œuvre**

Extrait de l’exposé des motifs du projet de loi :

« Cette transformation doit également être l’occasion de conforter et **responsabiliser les managers publics** en développant les leviers qui leur permettront d’**être de vrais chefs d’équipe** : en recrutant les compétences nécessaires au bon fonctionnement de leur service, en promouvant l’engagement professionnel de leurs équipes, en prenant des **décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national**. »

1. Dialogue social

Art. 2 : Champ d'intervention des conseils de la FP : le CCFP va pouvoir désormais se saisir également de sujets limités au périmètre d'un seul des trois conseils supérieurs (FPE, FPT, FPH) *=> permettra éventuellement d'adapter la consultation à une représentation plus favorable…*

Art. 5 : Négociations : article est très court mais terrifiant… Il sera possible de légiférer par ordonnance pour définir le cadre de négociation et de définir les critères de validation des accords et leurs périmètres au cas par cas *=> et bien entendu faire en sorte qu'ils passent sans remous… (Cf. Loi travail pour le privé)*

Art. 3 : Fusion des instances de représentation du personnel CT et CHSCT

Art. 4 : Évolution du périmètre des CAP et de leurs attributions

Fusion des instances de représentation du personnel CT et CHSCT (la version FP des ordonnances Loi travail du privé)

Création d'une instance nouvelle : le comité social d'administration (CSA)

Possibilité (en fonction de certains critères définis par décret) de créer une **formation spécialisée pour les questions d'hygiène et sécurité et de conditions de travail** mais celle-ci **ne pourra pas traiter des questions relatives aux réorganisations de service**

Les conséquences :

⇒ **Moins de prise en compte des risques**

⇒ **Limiter encore plus les études d'impact et moyens d'action en cas de réorganisation de service (déjà difficile à faire mettre en œuvre…)**

⇒ **A mettre en lien aussi avec une volonté aussi de réduire les capacités d'intervention des commissions de réforme et les droits des agents victimes d'accident de service ou de maladie professionnelle** *(Art. 17 donne habilitation pour légiférer par ordonnance sur les questions)***.**

Le calendrier :

Création des CSA au moment du renouvellement des instances MAIS à compter de la publication de la loi les CT deviennent seuls compétents sur les questions de restructurations !

Fusion des instances de représentation du personnel CT et CHSCT (la version FP des ordonnances Loi travail du privé)

Création d'une instance nouvelle : le comité social d'administration (CSA)

Possibilité (en fonction de certains critères définis par décret) de créer une **formation spécialisée pour les questions d'hygiène et sécurité et de conditions de travail** mais celle-ci **ne pourra pas traiter des questions relatives aux réorganisations de service**

Les conséquences :

⇒ **Moins de prise en compte des risques**

⇒ **Limiter encore plus les études d'impact et moyens d'action en cas de réorganisation de service (déjà difficile à faire mettre en œuvre…)**

⇒ **A mettre en lien aussi avec une volonté aussi de réduire les capacités d'intervention des commissions de réforme et les droits des agents victimes d'accident de service ou de maladie professionnelle** *(Art. 17 donne habilitation pour légiférer par ordonnance sur les questions)*.

Le calendrier :

Création des CSA au moment du renouvellement des instances MAIS à compter de la publication de la loi les CT deviennent seuls compétents sur les questions de restructurations !

=> l'objectif principal se situe bien là : ne pas freiner les restructurations à tout va qui ne manqueront pas d'accompagner les suppressions de postes…

Fusion des instances de représentation du personnel CT et CHSCT
(la version FP des ordonnances Loi travail du privé)

Cré

Pos
spé
ci r

Les
⇒
⇒ **on**
de
⇒ **on**
des **de**
ma *es*
que

Le
Cré **la**
publication de la loi les CT deviennent seuls compétents sur les questions de restructurations !
=> l'objectif principal se situe bien là : ne pas freiner les restructurations à tout va qui ne manqueront pas d'accompagner les suppressions de postes…

Évolution du périmètre des CAP et de leurs attributions

Article 4

⇒ **Mise en place de CAP par catégorie de la FP (A,B,C) ; fin des CAP de corps ;** en plus, sur des périmètres pas encore clairement définis (décret)**, mais dans les GT il a été question de niveau ministériel !**

⇒ **Limiter le champ de compétence des CAP aux situations de conflit** (disciplinaire, insuffisance pro) **ou de désaccord entre l'agent et l'administration** (révision du compte-rendu de l'entretien pro)

⇒ **Création d'une sanction disciplinaire du groupe 1 (sans nécessité de passage devant la CAP) : exclusion de 3 jours** *(Art 15)*

⇒ **Décret qui définira les décisions individuelles qui pourront être traitées par la CAP** *(Art 1)*

⇒ **Obligation de recours hiérarchique préalable avant tout recours contentieux concernant les avancements ou la mobilité**

Évolution du périmètre des CAP et de leurs attributions

Article 14 :

Fin des CAP d'avancement (choix et SP) et de mobilité :

⇒ L'autorité compétente définit les **lignes directrices en matière de mobilité, de promotion et de valorisation des parcours** après avis du CSA. (*Art. 9 et 14*)

⇒ **Avancement uniquement en fonction des propositions des managers, sur la base de ces « lignes directrices »** *(Art. 14) ;*

⇒ **Lignes directrices valables aussi pour les listes d'aptitudes (SP)**

Calendrier :

1er janvier 2020 pour les mobilités, promotions et avancements au titre de 2021

Renouvellement des instances pour le nouveau périmètre.

Évolution du périmètre des CAP et de leurs attributions

Article 14 :

Fin des CAP d **obilité :**

⇒ L'autorité **atière de mobilité,** après avis du CSA. (

⇒ **Avance** **des manag** *14) ;*

⇒ **Ligne** **udes (SP)**

Calendrier :

1er janvier 2020 pour les mobilités, promotions et **cements au titre de 2021**

Renouvellement des instances pour le nouveau périmètre.

Évolution du périmètre des CAP et de leurs attributions

Article 14 :

Fin des CAP d… …obilité :

⇒ L'autorité … **…atière de mobilité,** … après avis du CSA. (…

⇒ **Avance…** … **des manag…** … *14) ;*

⇒ **Ligne…** … **…udes (SP)**

Calendrier :

1er janvier 2020 pour les mobilités, promotions et … …cements au titre de 2021

Renouvellement des instances pour le nouveau périmètre.

2. Le recours aux contrats

« Un élargissement du recours au contrat pour donner davantage de souplesse dans les recrutements. »

- *Article 7 :*

Possibilité de recourir aux contrats pour les emplois de directions d'établissement ou de service *=> objectif : faire venir des managers du privé et pouvoir les payer plus que les fonctionnaires…*

- *Article 8 :* **Le contrat de projet** *(voir ci-après)*

- *Article 9 :* **Les établissement publics de l'État peuvent recruter des contractuels à tous les niveaux, y compris directement en CDI (y compris pour des emplois à temps partiel)**

=> Signe la fin du recrutement de fonctionnaires

Le contrat de projet

Futur article 7bis de la Loi 84-16

CDD mais dont la durée n'est pas forcément définie :

⇒ Durée minimale : 1 ans

⇒ Échéance = réalisation du projet :

Le contrat devra préciser l'évènement ou le résultat objectif déterminant la fin :

1) **Si durée du projet peut être déterminée => fixée dans le contrat**
2) **Sinon maximum 6 ans**

MAIS …

⇒ Conditions de rupture :

1) **Le projet ne peut pas se réaliser** *(autant dire à tout moment si on ne veut plus de la personne !!!)*
2) **Au terme du projet**
3) **Le projet se termine de manière anticipé** *(pas toujours facile à déterminer => laisse une marge à l'encadrant pour virer la personne…)*

Le contrat de projet

Futur article 7bis de la Loi 84-16

- **L'article 7 de cette loi ne va donc pas s'appliquer à ces contrats.**

⇒ **Le décret actuel qui fixe des règles de protection sociale proches de celles dont bénéficient les fonctionnaires, ne s'appliquera pas. Pourtant, il prévoit : compétences des CCP, réévaluation des rémunérations, droits à congés, indemnité de licenciement…**

- **Un décret en CE devrait définir les modalités de mise en œuvre d'une indemnité de rupture anticipée…**

- **Ce contrat n'entre pas en compte dans la durée de service accompli qui ouvrent droit à CDIsation ou à titularisation**

=> Il instaure la précarité à vie !

2. Le recours aux contrats

▪ Les conséquences

Encore plus de précarité

Flexibilité/Souplesse => *pour jeter plus facilement certains et pour mieux payer d'autres*

Pas de limite au recrutement contractuel (notamment CDI)
=> c'est la fin du statut de fonctionnaire !

▪ Le calendrier

Décret en conseil d'état sur les modalités de mise en œuvre de contrat de projet

2. Le recours aux contrats

- **Les conséquences**

Encore plus de précarité

Flexibilité/Souplesse =>

Pas de limite au recrutemer
=> c'est la fin du statut de fo

- **Le calendrier**

Décret en conseil d'état sur
contrat de projet

3. Mobilité

Objectifs :

- **Favoriser la mobilité au sein de la FP mais aussi vers le privé.**

=> Il s'agit d'accompagner les restructurations (*Art. 27)*

- accès à des **formations** ; ordonnance pour réformer la formation professionnelle des agent-e-s, et notamment des encadrant-e-s (*Art 22*.)
- priorité sur emploi vacant dans même établissement dans le même département
- priorité sur poste équivalent si l'agent-e veut changer de département
- si pas possible => changement de ministère ou d'établissement dans le département ou la région, mais il y aura des quotas.
- possibilité de **mise à disposition dans le privé** avec maintien d'une partie (on ne sait pas laquelle) de la rémunération.
- **Indemnité de départ volontaire** en cas de démission (application du code du travail).

Les procédures d'accompagnement seront discutées par le CSA (notamment les formations). Décret en conseil d'état qui prévoit notamment les **modalités de définition des périmètres concernés par les restructurations**.

- **Mobilité inter-FP** : CAS pension à taux réduit pour un l'accueil d'un-e agent-e de la FPE par la FPT ou la FPH : (*Art. 23*.) ; portabilité du CDI entre les 3 versants *(Art.25)*

3. Mobilité

Objectifs :

- **Faciliter le départ des agent-e-s : en instaurant un mécanisme de rupture conventionnelle** ; modalité à définir par décret, valable aussi pour CDI (*Art.26)*
- **Externalisation de services :** possibilité de détachement sur son emploi sur CDI dans l'entreprise qui reprend le service ; re-intégration possible si licenciement ou rupture de la convention *(Art. 28).*
- **Favoriser les aller-retours public-privé :**

- Portabilité du compte personnel de formation (Art. 21)… Au passage on supprime le nombre d'heures acquises chaque année et les plafonds, qui sont renvoyés à un décret en CE

Quid de l'indépendance du service public ?

⇒ **Commission de déontologie de la FP placée auprès du Premier ministre** Art. 16**)**

Mais ce sera pour **les emplois dont « le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions le justifient »**, sinon ce sera traité par l'autorité hiérarchique de proximité…
=> Cf. article 41 de la Loi Pacte…

3. Mobilité

Objectifs :

- **Faciliter le départ des agent-e-s : en instaurant un mécanisme de rupture conventionnelle** ; modalité à définir par décret, valable aussi pour CDI (*Art.26)*
- **Externalis** n emploi sur CDI dans l'e si licenciement ou rupture
- **Favoriser**

- Portabilité on supprime le nombre renvoyés à un décret en C

Quid de l'in

⇒ **Commissi remier ministre**

Mais ce sera pc **e des fonctions le jus** le proximité…

=> Cf. article 4

4. Rémunérations

- **Calendrier :**

✓ **Pas encore dans le projet de loi, juste un article sur la possibilité de faire bénéficier les contractuels de primes de résultats individuels ou collectifs** *(Art. 13)*

✓ **Devrait être abordé à l'automne au moment du projet de réforme des retraites sous la forme d'un texte règlementaire (décret)**

Il est tout de même intéressant de voir ce qui a été présenté aux OS dans le cadre des GT AP2022 …

4. Rémunérations : ce qui a été présenté aux OS

✓ **Le Rifseep ne va pas assez loin dans l'individualisation**

⇒ **Augmentation de la part liée au « mérite » et à l'atteinte de résultats**

⇒ **Accroître le lien avec l'évaluation**

✓ **Pour le financer deux scénarii envisagés :**

- **Scénario n°1 : « Renforcer la prise en compte du mérite individuel et collectif et poursuivre la simplification des régimes indemnitaires. » (suppression des NBI, désindexation des primes, suppression du réexamen d'ISFE en cas de changement de grade, revoir l'IR et le SFT)**
- **Scénario n°2 : « Aménager les grilles indiciaires pour redonner des marges de manœuvre sur les éléments variables de rémunération. » => Rallonger les échelons de tou-te-s et donner plus à certain-e-s…**

5. Égalité professionnelle et prévention des discriminations

Pour faire passer la pilule : la mise en œuvre du protocole égalité femmes/hommes dans la FP a été introduite dans le PJL

Protocole signé fin décembre par plusieurs organisations syndicales dont Solidaires ; nous avions clairement alerté à cette occasion du caractère extrêmement discriminatoire pour les femmes de la réforme qui se préparait (femmes étant quasiment toujours les premières victimes de la précarité, de l'individualisation des salaires et des restructurations…) **=> Hypocrisie totale du PJL !**

- **Élaboration et mise en œuvre d'un plan pluriannuel d'action pour l'égalité professionnelle** (discriminations, rémunérations, promotions) ; **sanction jusqu'à 1% de la rémunération brute** *(Décret précisera le contenu du plan d'action et du rapport de situation comparée) Art. 29*

=> Plan d'action : <u>Au plus tard 31 décembre 2020</u>

- **Dispositif de signalement des violences, harcèlement moral ou sexuel, agissements sexistes** (Décret) *Art. 29*

5. Égalité professionnelle et prévention des discriminations

- **Nomination équilibrée dans les emplois supérieurs** (au moins 40% de chaque sexe) *Art. 30*
- **Désignation équilibrée des membres de jury et alternance des présidences de jury** *Art.31*
- **Suppression de la journée de carence pendant la grossesse** *Art. 32*
- **Maintien des droits à avancement pendant une mise en disponibilité pour élever un enfant dans la limite de 5 ans ; idem pour congé parental** *Art. 33*
- **Les « lignes directrices de gestion » pour les avancements doivent tenir compte des parts respectives de femmes et d'hommes promouvables** *Art. 33*

5. Égalité professionnelle et prévention des discriminations

- **Adaptation des concours et examens pour agent-e-s en situation de handicap, y compris n'ayant pas la reconnaissance de travailleur-se handicapé-e**
- **Possibilité de détachement dans un corps supérieur des agent-e-s en situation de handicap et bénéficiant de l'obligation d'emploi**

Comment ça s’intègre dans les évolutions (plus ou moins) récentes de l’ESR ?

Financement compétitif (nouveau nom de financement par projet)
Diviser pour mieux régner, fragiliser les équipes et les structures

… et en parallèle …

Asphyxie financière des universités, mais aussi des organismes de recherche

Classements internationaux et jurys d'IDEX

Des exigences évolutives, curieusement « en phase » avec les orientations gouvernementales

=> Justification des restructurations en tous genres

=> Ordonnance de Décembre 2018 sur les regroupements

Les COMUES (ou autres IDEX) au main des potentats locaux

- **avec des organismes fusionnés en grands établissements qui géreront TOUT leur personnel sur des « statuts expérimentaux »**
- **qui définiront entièrement leur politique scientifique**
- **avec des services techniques entièrement mutualisés (puis externalisés ?)**

Avec d'un côté des collèges universitaires

et de l'autre des universités de recherche « d'excellence »

des droits d'inscription « libérés »

et la levée de la protection des diplômes universitaires !

=> Privatisation

Devons nous laisser faire ?

Dev ire ?

9 MAI
EN
GRÈVE
POUR
LA FONCTION
PUBLIQUE
ET LES SERVICES
PUBLICS
Solidaires
Fonction Publique

Extraits de l'exposé des motifs du projet de loi :

« Cette transformation doit également être l'occasion de conforter et responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe : en recrutant les compétences nécessaires au bon fonctionnement de leur service, en promouvant l'engagement professionnel de leurs équipes, en prenant des décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national. »

« Cette mesure est essentielle pour déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action, »

« Cette mesure répond aux attentes des employeurs publics en renforçant les leviers managériaux à leur disposition pour faire face à l'évolution des métiers de la fonction publique »

« Afin de renforcer la qualité et l'efficacité du service rendu à nos concitoyens, ces mesures permettront à l'administration de s'adjoindre de nouvelles compétences en recrutant, sur des postes à hautes responsabilités, des profils venus du secteur privé, porteurs d'expérience répondant aux évolutions de l'action administrative et indispensables à la transformation de l'action publique menée par le Gouvernement. »

À propos du contrat de projet : « *Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. »*

« *… étend ainsi, au sein de la fonction publique d'État, la possibilité de recruter directement l'agent en contrat à durée indéterminée lorsqu'il s'agit d'occuper à titre permanent un emploi permanent. Cette mesure favorisera le recrutement et la fidélisation de profils compétents et recherchés, et permettra de faire face aux enjeux d'attractivité… »*