

CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

19 DÉCEMBRE 2019

Synthèse de nos amendements

La CGT Fonction publique **a refusé de siéger** au CCFP du 10 décembre reconvoqué le 19 décembre. Les projets de textes présentés étant **désastreux**, elle avait décidé de déposer de nombreux amendements sur les plus importants d'entre eux.

CONTRAT DE PROJET: UN DÉCRET QUI VA CRÉER 12 ANS DE PRÉCARITÉ !

Conformément à la loi de *transformation de la Fonction publique*, le gouvernement prend le décret créant le contrat de projet.

La CGT farouchement opposée à ce dispositif précise ses points de désaccord.

1 – Nulle part, ni dans la loi ni dans le décret, **il n'est défini ce qu'est un contrat de projet**. Pour la CGT les projets, pouvant faire l'objet de recrutement par contrat de projet, devraient a minima être présentés et validés par les CT puis le CS.

2 – Une **position d'infériorité** du contractuel vis-à-vis de son administration sans précédent. À tout moment l'administration peut mettre fin au contrat pour des motifs liés au projet, alors que l'agent ne le peut pas.

3 – Les agents contractuels de longue durée restent **des contractuels** comme les autres et dépendent de la sécurité sociale et non du statut de la FP, il est même prévu pour la FPE de les sortir des dispositifs concernant les contrats de plus d'un an.

4 – La CGT veut **clarifier que ces agents sont bien affiliés à l'IRCANTEC** car le projet de décret ne le dit pas.

5 – Après 6 ans de contrat en cas de proposition de renouvellement, l'agent a seulement **8 jours pour répondre**. En cas de refus il serait considéré comme ayant refusé un emploi et donc exclu des dispositifs de perte d'emploi d'Allocation Recherche d'Emploi (assurance chômage).

6 – Il n'est **pas prévu de référence statutaire** des emplois dans le contrat.

7 – Le contrat ne prévoit **pas de durée de travail**, ce qui est incroyable !

8 – En plus des évaluations professionnelles prévues pour les contractuels, il est prévu de nombreuses **évaluations sur la tenue du projet**, qui ressemblent très fortement à de multiples évaluations professionnelles.

9 – Une prime de 10 % serait versée seulement sur la période écoulée du contrat en cas de rupture prématurée du contrat par l'administration. L'agent n'a pas à faire les frais des changements de projet, des retards, des non-réalisations, de l'administration. **Les 10 % devraient être versées pour la totalité du contrat prévu.**

La CGT était opposée au contrat de projet prévu par la loi, le projet de décret ne précise pas la loi mais vient encore l'assouplir.

L'ÉGALITÉ ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES « GRANDE CAUSE NATIONALE » : UNE OPÉRATION DE COMMUNICATION

Pour la CGT, les dispositifs de signalement et de traitement des violences sexistes et sexuels instaurés par la loi doivent impérativement faire l'objet d'une **consultation des CT et CHSCT**. Par ailleurs, les personnels chargés de ces dispositifs doivent absolument bénéficier d'une **formation** pour exercer ces missions.

La convention et la recommandation gagnées à l'Organisation internationale du travail en juin 2019 prévoient que **la protection s'applique dans l'ensemble du monde du travail** et que soit pris en compte l'impact des violences domestiques sur le monde du travail. La CGT porte haut et fort cette revendication.

Pour la CGT, les plans d'action égalité professionnelle entre les femmes et les hommes qui devront être élaborés au plus tard le 31 décembre 2020 doivent **faire l'objet d'une négociation avec les organisations syndicales représentatives et d'une consultation obligatoire des comités techniques et des CHSCT**. Pour la CGT, il est primordial que ces plans d'action puissent **concerner chaque agent et agente** sur tous les lieux de travail relevant de la Fonction Publique. Il est indispensable de fixer pour chaque action **des objectifs chiffrés ainsi que les budgets** qui y sont dédiés. La CGT revendique une véritable **obligation de résultat** et non seulement de moyens. Le projet de décret est d'ailleurs sur ce point pire que la loi avec des mesures dilatoires sur la mise en œuvre de sanctions. Pour la CGT cela est inacceptable !

Pour faire de l'égalité une réalité, l'objectif doit être **la suppression des écarts de rémunération** et pas seulement « favoriser la réduction » de ceux-ci. De plus, les écarts de rémunération doivent comprendre **tous les biais discriminants** dont la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, les temps partiels et temps non complets, les primes, la précarité, les déroulements de carrière...

Assurément les personnels de la Fonction publique ont des attentes légitimes pour une égalité réelle entre les femmes et les hommes et la fin des violences sexistes et sexuelles. Nous attendons que ces questions soient enfin considérées comme **centrales et fondamentales** ! La revalorisation des professions à prédominance féminine et la reconnaissance de la pénibilité de ces métiers sont d'ailleurs des clés incontournables de la suppression des inégalités entre les femmes et les hommes afin de faire enfin respecter le principe « sa-
.../...

laire égal pour un travail de valeur égale » et en finir avec les inégalités de pensions.



LE GOUVERNEMENT IMPOSE A MARCHÉ FORCÉE UNE RÉGRESSION DU DROIT AUX CONGÉS BONIFIÉS

Ainsi, **une seule réunion** a été organisée par la Direction générale de l'administration et de la fonction publique (DGAFP) avec les organisations syndicales représentatives des personnels de la Fonction publique avant l'examen du projet de décret portant réforme des congés bonifiés par ce Conseil commun de la fonction publique. Alors que nos organisations ont été force de propositions et que le rapport parlementaire d'information sur les congés bonifiés des députés Lénaïck Adam et David Lorion faisait des préconisations, le Gouvernement s'est enfermé dans la **politique du fait accompli**.

Avec non seulement des conséquences désastreuses sur les conditions de vie au et hors travail des personnels mais aussi sur le plan économique et social, **tout est fait pour que le droit aux congés bonifiés devienne un congé simple** en portant atteinte à la bonification telle qu'elle existe actuellement. La CGT Fonction publique a déposé des amendements de façon à **rétablir les droits des originaires**.

Dans le cadre des droits statutaires attachés au Statut général des fonctionnaires, nous revendiquons **« un droit au retour au pays » pour les originaires de l'Outre-mer, fonctionnaires et salariés de droit privé, des trois versants de la Fonction publique**. Plusieurs leviers doivent être actionnés dans ce sens.

- Sans prétendre à l'exhaustivité, nos organisations syndicales revendiquent notamment
- L'abrogation de la notion de résidence habituelle,
- L'octroi du congé à partir de deux critères dans un faisceau d'indices, son extension à tous les originaires de l'Outre-mer quel que soit leur statut,

La prise en charge du conjoint et des enfants de parents divorcés ou séparés...

Dans le même temps et afin d'assurer l'effectivité de ce droit, des réponses doivent être apportées sur la majoration

Outre-mer, la création de structures d'hébergement et la capacité d'accueil ou encore le règlement du contentieux sur l'indemnité d'éloignement. De plus, des mécanismes favorisant les mutations des originaires dans leur département, la continuité des prestations d'action sociale lors du séjour en Outre-mer, la création d'un dispositif **« obsèques de parents proches »**, la prise en charge des **frais de transport** de « retour au pays » dans le cadre de la retraite, l'application de la **bonification pour « services faits hors d'Europe »** doivent être mis en place.

La CGT défend **un congé bonifié de 65 jours** permettant de réparer une injustice que les originaires d'Outre-Mer ont subie par un déplacement forcé dans l'hexagone pour combler le manque de main-d'œuvre et en même temps dans leurs territoires d'origine ils ou elles n'avaient aucune possibilité de trouver un emploi stable car aucune volonté politique de développement économique. Cela leur permet de se ressourcer auprès de leurs familles pour ne pas se couper de leurs liens indispensables, participer au développement économique incontournable pour ces territoires. Les **31 jours ne constituent plus un congé bonifié** mais un congé avec des particularités contraires au principe de réparation au texte initial.

De la même manière elle revendique **la règle des 36 mois** ouvrant droit au congé bonifié.

La mise en œuvre des nouvelles dispositions est de plus en plus contraignante. En effet, la **fin de la possibilité du report** qui permet de la souplesse, de garder son droit et de ne pas le perdre réduit encore les droits. Par ailleurs, l'invocation des nécessités de service, **notion trop imprécise** et large, pourrait conduire au refus de la prise en charge. C'est l'argument que les employeurs utilisent pour refuser le congé bonifié aux agents-es originaires d'Outre-Mer qui peuvent y prétendre, alors même que le conseiller social du Ministre de l'Action des Comptes Publics s'était engagé, lors de l'audience de mars 2017, à régler les litiges conformément à l'arrêté du 3 janvier 2007. Enfin, **le mélange entre l'exercice des missions et le congé bonifié est dangereux**. Le congé bonifié est un congé et ne peut pas être confondu avec l'exercice d'une mission.

La CGT tient à préciser que la sur-rémunération s'applique dans ces territoires.

Montreuil, le 19 décembre 2019