



## **Campagne « Sauvons les services publics et leurs agent.e.s »**

La gravité du projet de loi dite de transformation de la fonction publique -loi Dussopt appelle une mobilisation sans précédent des agent.e.s et des usagers pour défendre les services publics.

C'est pourquoi l'US CGT convie tous les syndiqué.e.s à prendre part à **une campagne de défense des services publics et de leurs agent.e.s** dans un contexte de nombreuses luttes dynamiques :

Les gilets Jaunes, le secteur de l'éducation nationale est offensif contre le projet de loi Blanquer et le projet de loi Dussop, des secteurs de la petite enfance se mobilisent (jardins d'enfant en voie de suppression, mobilisation des assistantes maternelles, mobilisation du collectif « pas de bébé à la consigne » avec 17 % de grévistes, mobilisation des encadrantes « debout contre le burn-out » le 4 avril avec une prochaine date d'action le 21 mai, les retraité.e.s notamment dans la rue le 11 avril... avant la grande contre-réforme des retraites.

Ces secteurs sont en lutte contre la dégradation de leurs conditions de travail et d'accueil des usagers. Ils sont des points d'appui pour mener la meilleure résistance possible face à ce projet de loi qui veut casser les services publics et la fonction publique.

**L'US CGT a initié une intersyndicale à la Ville de Paris avec une AG le 18 avril**, des diffusions communes et des tracts communs. C'est aussi un appui pour mobiliser le plus largement possible.

**Pour permettre aux militant.e.s de faire campagne dans leur service contre ce projet de loi et construire une mobilisation d'ampleur pour le 9 mai au-delà, l'US CGT vous propose ce KIT pour lutter contre de projet de loi.**

### Vous y retrouverez :

1. Un power point retraçant les grands axes du projet de loi
2. Les tracts « thématiques » qui se retrouveront chaque semaine dans la newsletter en + les tracts intersyndicaux
3. Les lieux et les contacts pour les diffusions.

Si vous êtes intéressés pour faire vivre cette campagne, prenez contact avec nous : [cat.albert@hotmail.fr](mailto:cat.albert@hotmail.fr) ou [sg@us-cgt-spp.org](mailto:sg@us-cgt-spp.org)



# PROJET DE LOI DE CASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE

ET RAPPORT PARLEMENTAIRE  
PRIVATISATION DU CNFPT

# Nous ne laisserons pas faire !

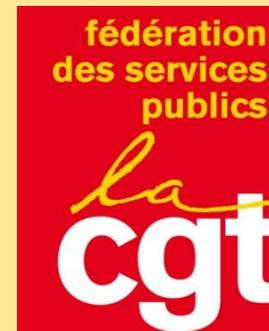
## Un recul social inspiré du privé pour casser le statut et le service public

Présentation débat  
CGT Paris

Vendredi 12 avril 2019 – CGT Ville de Paris

Intervenant : Jésus de Carlos

# Projet de loi de transformation de la FP



## 5 AXES MAJEURS

- **AXE 1** : Promouvoir un dialogue social plus stratégique dans le respect des garanties des agents publics
- **AXE 2** : Développer les leviers managériaux pour une action publique plus réactive et plus efficace
- **AXE 3** : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics
- **AXE 4** : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics dans la FP et le privé
- **AXE 5** : Renforcer l'égalité professionnelle dans la FP

# Faux dialogue social :



## UN CSFPT EN RESISTANCE

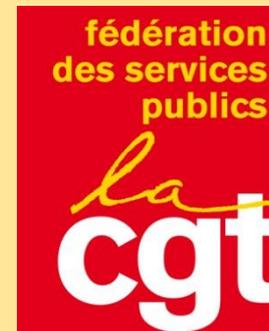
### Février 2019

- Voeu unanime employés / employeurs adopté au bureau du CSFPT pour dénoncer le calendrier d'examen du projet de loi imposé par le gouvernement.
- Boycott de la séance informelle de présentation du projet de loi par 4 des 6 organisations syndicales (CGT, FO, FA FPT et SUD).
- Annulation de la réunion inter FS du CSFPT destinée à travailler sur les projets d'amendement au projet de loi, sur décision unanime des employeurs territoriaux et des organisations syndicales.
- Annulation de la séance plénière du CSFPT en raison d'une absence de quorum, résultant du boycott par la CGT, FO, l'UNSA, la FA FPT et SUD (soit 5 des 6 organisations syndicales membres).

### Mars 2019

- Boycott de l'inter FS par la CGT, FO et SUD (13 sièges - 60%).
- Plénière du CSFPT : avis défavorable

## Faux dialogue social :



### LE MÉPRIS DU GOUVERNEMENT

- Ce mépris s'est traduit notamment par le fait que :
  - L'article 1er du projet de loi réduit les prérogatives du CSFPT.
  - Le CSFPT n'est saisi que des articles 1er, 8, 17, 18, 30 (II) et 33 (I), soit à peine 18% du projet de contre-réforme.
  - Le CSFPT est réuni le 18 mars alors que le CCFP s'est déjà exprimé la semaine précédente sur le projet de loi, comme l'a regretté le Président du CSFPT.

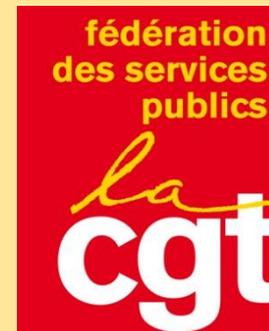
## Faux dialogue social :



### **UN PROJET DE LOI INSPIRE DU PRIVE POUR CASSER LE STATUT ET LE SERVICE PUBLIC**

- *Le contenu du projet de loi vise à transposer dans la Fonction publique les ordonnances de la loi travail.*
- *Projet qui s'inscrit dans la cadre de la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires issue de CAP 2022*
- *Un rapport parlementaire préconisant la mutualisation des Centres de gestion et la privatisation du CNFPT*
- *les associations professionnelles écoutées par le gouvernement*
- *Un traitement par ordonnances*

## Faux dialogue social :



### UN OUTIL POUR CASSER LE SYNDICALISME ET LA DEFENSE DES INTERETS DES AGENTS

La députée LREM Émilie Chalas, rapporteure du projet de réforme de la fonction publique a indiqué les objectifs indirects du projet de loi :

- « *Nous aurons le courage de **percuter le mode de fonctionnement des syndicats** ».*
- « *Sur les commissions administratives paritaires (CAP), les critiques des organisations syndicales sont légitimes, puisqu'on leur ôte une partie de leur pouvoir et donc la possibilité de capter des adhésions ».*

# Analyse du projet de loi



## Séance plénière du 18 mars 2019

- Le CSFPT n'était saisi que de 6 des 33 articles du projet
- Le 1er amendement visant au retrait du projet de loi a été adopté( pour CGT, FO, l'UNSA et FA – FPT)
- L'ensemble des organisations syndicales présentes a voté contre le projet de loi. Le collège employeur s'est désuni entre votes pour, contre et abstentions.

## Les principales dispositions :

- La **disparition des CHSCT** (article 2).
- Le **recrutement généralisé de DGS et DGA issus du privé** (article 5).
- La **généralisation des contrats précaires** avec le contrat de mission (article 6 et 14).
- La **mise en place de la rupture conventionnelle** (article 24).
- Le **déploiement du salaire à « la tête du client »** (article 10).
- La **suppression des prérogatives des CAP** (articles 3, 10 et 12).
- La **remise en cause du droit à la formation** (article 20).
- L'emploi du **procédé antidémocratique des ordonnances** (articles 4, 16 et 20)

# Analyse du projet de loi



OUVERTURE AU PRIVE DES EMPLOIS FONCTIONNELS

AUGMENTATION DES EMPLOIS CONTRACTUELS

INDIVIDUALISATION DES CARRIERES

- **Le recrutement généralisé de DGS et DGA issus du privé** pour casser l'éthique de la fonction publique et le sens du service public (art. 5) : communes, départements et régions de plus de 40 000 habitants
- **Emplois précaires : contrat de mission** (article 6) n'offre aucun droit à intégration et déroulement de carrière ; développement des **contrats sur les emplois à temps non complet** (article 8) augmente la précarité financière



# Analyse du projet de loi



**OUVERTURE AU PRIVE DES EMPLOIS FONCTIONNELS**

**AUGMENTATION DES EMPLOIS CONTRACTUELS**

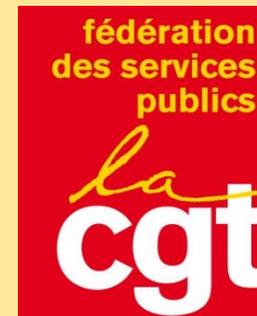
**INDIVIDUALISATION DES CARRIERES (suite)**

- **Généralisation de l'entretien annuel pour individualiser** (article 10) le rapport au travail et renforcer le salaire au mérite à partir de la valeur professionnelle (disparition de notation).
- **Une rupture conventionnelle pour les contractuels** : (article 24) institue un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le code du travail
- **Un dispositif de suppression des fonctionnaires par détachement d'office** (article 26)



# Analyse du projet de loi

## AFFAIBLISSEMENT DES INSTANCES PARITAIRES ET DES PREROGATIVES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL

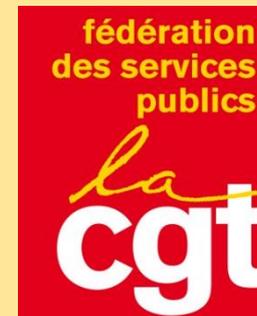


- **Affaiblissement du CSFPT** (article 1), le CCFP peut être consulté sur des textes relevant de la FPT sans consultation du CSFPT
- **LE CST au lieu des CT/CTP et CHSCT** (article 2) institue une instance unique, issue de la fusion des CT et des CHSCT, pour les sujets d'intérêt collectif, le "comité social" d'administration, territorial ou d'établissement selon les versants. Une formation spécialisée sera obligatoirement créée au sein du comité social territorial (collectivités et EPCI) en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail, à partir de 300 agents.



# Analyse du projet de loi

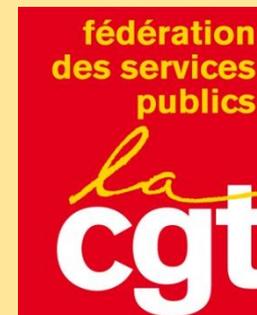
## AFFAIBLISSEMENT DES INSTANCES PARITAIRES ET DES PREROGATIVES DES REPRESENTANTS DU PERSONNEL (suite)



- **Des CAP vidées de leurs prérogatives :** (articles 3, 9 et 12) au 1er janvier 2020 réduit les attributions des CAP (suppression de l'avis préalable pour la mutation, la mobilité, l'avancement et la promotion) et instaure des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social.
- **Le procédé antidémocratique des ordonnances** (articles 4, 16, 20) sur la reconnaissance de validité des accords, préciser les autorités compétentes pour négocier...

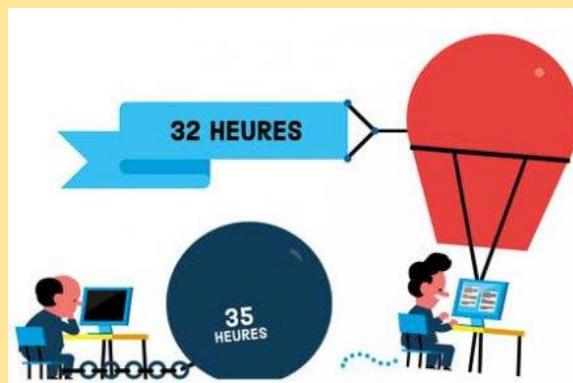


# Analyse du projet de loi

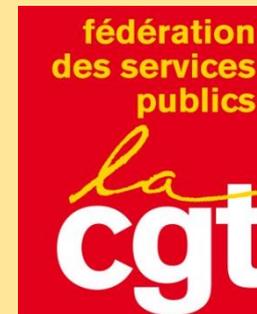


**SUPPRESSION DES AVANTAGES ACQUIS AVANT 2001,  
FUSION DES CDG,  
PRIVATISATION DU CNFPT**

- **Temps de travail, les avantages acquis laminés** : (article 17) supprime les régimes dérogatoires antérieurs à 2001. Les collectivités locales devront délibérer dans un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées (soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal, en mars 2022 pour les départements et en décembre 2022 pour les régions). Il s'agit d'augmenter le temps de travail des agents territoriaux à 1607 h/an.



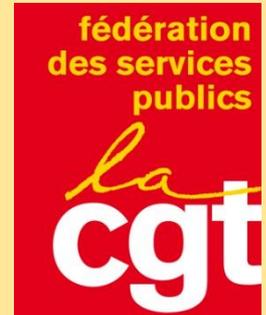
# Analyse du projet de loi



**SUPPRESSION DES AVANTAGES ACQUIS AVANT 2001,  
FUSION DES CDG,  
PRIVATISATION DU CNFPT (suite)**

- **Fusion des Centres de gestion** (article 18) permet aux CDG qui le souhaitent et relevant de la même région *"de constituer un centre interdépartemental unique compétent sur les territoires des centres de gestion auxquels il se substitue"*.
- **Le CPF contre le droit à la formation** (article 20) instaure la possibilité de convertir en euros les droits en heures pour les agents et salariés concernés par une mobilité entre le secteur public et le secteur privé. Les heures acquises au titre du CPF pourront être monétisées.
- **la fin de la spécificité territoriale du CNFPT :** (article 20) prévoit *"le rapprochement et modifier le financement des établissements publics et des services de formation des agents publics"* et *"harmoniser la formation initiale et continue, notamment en matière d'encadrement, des agents de catégorie A."*

# RIEN N'EST ECRIT D'AVANCE



***AMPLIFIONS LA MOBILISATION !***

***Diffusions cantines..lieux de travail***

**AG de services**

**AG intersyndicale le Jeudi 18 avril 9h Bourse du travail**

**LA GREVE : 9 mai..**

**PETITION pour la défense de notre CNFPT...**



15/04/2019

***PLACE AU DEBAT ET A L'ACTION  
SYNDICALE !***

**LE SERVICE PUBLIC territorial  
C'EST UN bien PUBLIC**

# IL ETAIT UNE FOIS...

## LE PROJET DE LOI TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

### 1er épisode : Se débarrasser des fonctionnaires

Le projet de loi de transformation de la Fonction Publique prend des dispositions qui vont clairement dans le sens de se débarrasser de nous :

***En cas de poste supprimé lors d'une réorganisation :***

***Indemnité de départ volontaire si l'on accepte de démissionner...***

**OU**

***Etre mis à disposition d'une entreprise privé pendant un an, l'entreprise ne payant qu'une partie de notre salaire (le reste toujours payé par l'administration)...***

Donc de l'argent pour payer correctement notre travail il n'y en a pas, mais on est prêt à dépenser beaucoup pour se séparer de nous !

***En cas de transfert d'une activité de service public à une entreprise privée :***

***Détachement d'office des agents effectuant cette activité auprès de l'entreprise privée ayant obtenu le marché, les agents devenant ainsi salariés en CDI de l'entreprise privé automatiquement !***

Concrètement, un agent ne voulant pas être détachés au privé ou souhaitant revenir dans la fonction publique, peut en théorie trouver un autre poste dans l'administration. Mais les postes ayant été supprimés ou transférés, rester ou revenir ne sera donc qu'une illusion !

Ce qu'il faut ce sont des moyens pour préserver le Service Public et non le détruire. Cela passe par des salaires décents et des moyens pour le service public et non de l'argent pour financer les entreprises privées !

La suite au prochain numéro...

**LES ORGANISATIONS SYNDICALES  
CGT/CFTC/CGC//FAFP/FSU  
SOLIDAIRES/ UNSA DE LA FONCTION  
PUBLIQUE APPELLENT A UNE  
JOURNÉE D'ACTION ET DE GRÈVE**

**JEUDI 9 MAI 2019**



# LOI FONCTION PUBLIQUE

**SE DÉBARRASSER DES FONCTIONNAIRES, ENCORE ET ENCORE !!!**

## CHAPITRE 2

### EN FINIR AVEC LES CARRIÈRES

Dans la fonction publique, l'idée d'une évolution de carrière par la possibilité de promotions, de progression salariale est aujourd'hui une règle. Le projet de loi Fonction Publique prévoit

#### 1 - DES C.A.P. VIDÉES DE LEURS ATTRIBUTIONS

Avec la fin de la compétence des CAP concernant les promotions, il n'y aura plus aucun contrôle sur le bénéfice des promotions, c'est la porte ouverte à tous les abus. La Loi ouvre aussi aux collectivités la possibilité de ne faire aucune promotion...

Les CAP ne vont servir que de recours individuel et non de garante des droits collectifs. La réduction drastique prévue du nombre de CAP ne permettra plus de se défendre convenablement car il y aura tout simplement très peu de collègues élus qui seront donc moins proche de nos métiers.

La conséquence c'est le blocage dans l'évolution de notre carrière et le blocage aussi pour les non-titulaires qui s'il n'y a plus de fonctionnaires n'auront plus l'évolution possible actuellement : la titularisation.

#### 2 - UNE INDIVIDUALISATION ACCRUE

Le développement de l'évaluation individuelle basée sur le principe de « mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion » valide comme seul critère la « tête du client ». Cela va concerner toutes et tous : le projet prévoit une rémunération individualisée pour les contractuels, et prévoit que l'évaluation individuelle serve de base pour les primes.

L'individualisation aura pour effet d'accroître les inégalités notamment entre les femmes et les hommes, alors que comme toujours le discours officiel est de lutter contre les discriminations...

#### 3 - ORGANISE LA « MOBILITÉ » FORCÉE

C'est la seule solution que nous promet ce projet de loi. Se débarrasser des fonctionnaires en les envoyant dans le privé ou en transformant les fonctionnaires en contractuels lors des mutations... La mobilité forcée est le seul moyen d'organiser la suppression massive de postes.

Le projet de loi Fonction Publique c'est donc moins de droits pour toutes et tous, qu'on soit fonctionnaire ou non-titulaire. C'est supprimer toutes les garanties collectives pour individualiser et nous rendre toutes et tous plus malléable.

**Pour en savoir plus sur le projet de loi :**

**PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE : focus sur les salaires et carrières (vidéo 1'58'')**

Mardi 2 avril 2019

<http://ufsecgt.fr/spip.php?article7110>

**PROJET DE LOI FONCTION PUBLIQUE : focus sur le recours aux contrats (vidéo 2')**

Mercredi 27 mars 2019

<http://ufsecgt.fr/spip.php?article7100>

Complément

**COMMUNIQUÉ RÉFORME BLANQUER – ÉDUCATION NATIONALE**

<https://www.cgtservicespublics.fr/societe/statut-de-la-fonction-publique/projet-de-loi-fonction-publique-et-privatisation-cnfp/casse-de-la-fonction-publique/communiqués-declarations-adresse/article/projet-de-loi-blanquer-projet-de-loi-fonction-publique-2019-une-meme-logique-de>

**Union Syndicale CGT des Services Publics Parisiens - Bourse du Travail  
2e étage 3, rue du château d'eau - Paris 10e Métro : République  
Tel : 01 44 52 77 05 - Fax 01.44.52.77.29  
Mail : [cgt@us-cgt-spp.org](mailto:cgt@us-cgt-spp.org) Site : <http://us-cgt-spp.org/>**

# LE PROJET DE LOI TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE :

## Des dangers pour notre temps de travail et notre santé !

### AUJOURD'HUI À LA VILLE DE PARIS

#### 3ème épisode : Attaque de notre temps de travail

En 2001 l'accord cadre de l'ARTT âprement négocié par la CGT, à la ville de Paris débouchait sur :

- L'intégration dans les congés annuels des 4 jours de "congés d'hiver" et des 4 jours de "congés exceptionnels du maire" ; Soit : 25 CA+ 4 jours + 4 jours = **33 CA**.

En reconnaissance de pénibilités et de contraintes particulières pour certains métiers, cet accord cadre a instauré 6 niveaux différents de sujétion, réduisant ainsi la durée hebdomadaire de travail pour de nombreux agents. (Une ½ heure par niveau de sujétion).

**Ce projet de loi, c'est l'augmentation du temps de travail pour tous et toutes !**

Pour permettre de supprimer 120 000 postes de fonctionnaires, le gouvernement veut allonger le temps de travail ! Ce projet de loi (article 17) veut ramener tout le monde à 1607 heures réelles annuelles ! C'est à dire :

- suppression de 8 congés annuels : on passera de 33 CA à 25 CA
- fin des sujétions et retour aux 35 heures pour tous ! et bien sûr cela sans aucune augmentation de salaire !

**Souvenez-vous, il n'y a pas si longtemps, la journée des «mères de familles», et les attaques pour supprimer les 8 jours de récupération..... !!!!!**

### LA CGT EST VENT DEBOUT CONTRE CE PROJET ET PROPOSE :

1. **Le maintien de l'accord cadre ARTT de 2001** en l'état actuel et l'ouverture rapide de négociations pour atteindre les 32 heures hebdomadaires pour toutes et tous, afin d'agir concrètement dans la lutte contre la souffrance au travail grandissante dans nos services, l'élargissement de la reconnaissance de la pénibilité à de nouveaux secteurs.
2. **Lutter efficacement contre le chômage**
3. Et bien sûr **rendre un service serein et de qualité** à tous les usager.e.s.

*Pour vous informer, échanger, débattre de vos conditions de travail, comment venir à cette réunion d'information syndicale ? Que vous soyez agents titulaires et non titulaires, syndiqué.e.s ou non syndiqué.e.s, vous avez le droit à une heure d'information syndicale par mois sur votre temps de travail plus le temps de trajet aller/retour. Vous pouvez cumuler vos heures sur 3 mois. Il faut juste au plus tard prévenir 3 Jours en amont votre responsable. Si il y a refus, il doit être motivé et écrit.*

**PARTAGEONS LE TRAVAIL ET LES RICHESSES  
VENEZ NOMBREUSES LE JEUDI 18 AVRIL  
DE 9H A 12H, A L'AG INTERSYNDICALE A LA  
BOURSE DU TRAVAIL**

**TOUTES ET TOUS DANS  
L'ACTION POUR LE RETRAIT  
DE CE PROJET DE LOI ET POUR  
SAUVER NOS SERVICES PUBLICS**

**JEUDI 9 MAI 2019**

# LE PROJET DE LOI TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE : Nos salaires en danger !

4ème épisode :  
Attaque de notre  
salaire

## SALAIRE À LA TÊTE DU CLIENT, L'INDIVIDUALISATION ACCRUE

Suppression de la notation remplacée par l'évaluation individuelle basée sur le principe d'apprécier la « valeur professionnelle individuelle des fonctionnaires », couplé aux critères d'engagement professionnel et du mérite de l'agent.e, quel que soit son statut (fonctionnaire et non titulaire) et aux résultats du service (Articles 10 et 11). Pour les primes, ce sera pareil ! : nous serons tous.tes "jugé.e.s en fonction d'une **soi disante performance** !

## FIN D'UN MINIMUM DE DÉROULEMENT DE CARRIÈRE COLLECTIVE

Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) n'auront plus de compétence sur les promotions et avancements : La discrimination et les arrangements seront la règle !! **C'est la fin de garanties collectives** en matière de rémunération, avancement, promotion. C'est la privation d'un droit à être défendu dans les déroulements de carrière.

La ville (après avis des comités sociaux - fusion des CT et CHSCT -, qui ne seront que des chambres d'enregistrement), imposera des « lignes directrices de gestion » fixant les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. En gros : si la Mairie décide d'une ligne budgétaire à 0 Euro, alors ce sera 0 promo !!!! (Article 12).

## DÉVELOPPEMENT DE LA PRÉCARITÉ FINANCIÈRE

« Recours au contrat sur emploi permanent à temps incomplet » (article 8) : Ce dispositif élargit (c'était déjà possible sous conditions) la possibilité de recruter sur des CDD à temps incomplet inférieur à 50 % pour tous les emplois et toutes les collectivités. **A la précarité statutaire, le gouvernement ajoute la précarité financière !**

## LA CGT EXIGE LE RETRAIT DE CE PROJET DE LOI ET REVENDIQUE :

1. Des Carrières linéaires pour toutes et tous
2. Des ratios à 100 % pour toutes et tous
3. L'intégration des primes au salaire et à la retraite
4. La revalorisation des filières à prédominance féminine et la lutte contre toutes les formes de discriminations (dites raciales, femmes/hommes ; âge...)

**TOUTES ET TOUS  
EN GREVE AVEC  
L'INTERSYNDICALE  
POUR SAUVER LES  
SERVICES PUBLICS !**

**JEUDI 9 MAI 2019**



## Contribution CGT Fonction publique

### Projet de loi « transformation de la Fonction publique » sous l'angle de l'égalité entre les femmes et les hommes

Dans la Fonction publique, 62% des agent.e.s sont des femmes et elles subissent encore de nombreuses inégalités et discriminations. Leurs salaires sont 19% en deçà de ceux des hommes car :

- Elles sont majoritairement à temps partiel ou non complet (à 82,3%)
- Elles occupent des métiers à prédominance féminine dévalorisés
- Elles accumulent des retards de carrière
- Elles touchent globalement moins de primes

A ces inégalités salariales, s'ajoutent la non-mixité des métiers, les plafonds et parois de verre, la précarisation et la non revalorisation des emplois à prédominance féminine, la non reconnaissance de la pénibilité et des conditions de travail dégradées, la persistance de violences sexistes et sexuelles, les inégalités en termes de pensions et de retraites (40%) ... L'employeur public a le devoir de faire respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il se doit d'être exemplaire et d'intégrer l'égalité réelle dans toutes les discussions et projets selon la démarche intégrée.

Or, aujourd'hui nombre de réformes, de restrictions budgétaires, sont porteuses de régressions en contradiction avec l'exigence d'égalité réelle. De nombreuses dispositions du projet de loi de « transformation de la fonction publique » remettent en cause le statut général des fonctionnaires, risquent d'accroître les inégalités. La CGT revendique une égalité de traitement pour toutes et tous, le gouvernement entend donner plus de place à l'individualisation des rémunérations. C'est en partie par la revalorisation du point d'indice que cette égalité trouverait à se concrétiser !

Alors que la CGT revendique des emplois pérennes et statutaires et un vaste plan de titularisation, le gouvernement fait le choix de la précarité et de la flexibilité avec notamment le recours accru aux emplois non titulaires. Alors que la CGT revendique de meilleures conditions de travail pour toutes et tous, une égalité réelle entre les femmes et les hommes ainsi qu'une prévention et lutte efficaces contre les violences sexistes et sexuelles, il remet en cause les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, pourtant instance primordiale pour agir dans ces domaines. Alors que la CGT revendique des carrières exemptes de discriminations, le gouvernement laisse la main aux employeurs publics pour les mutations et les avancements et réduit les Commissions Administratives Paritaires à une simple voie de recours. Alors que la CGT revendique l'application de la loi qui prévoit « un salaire égal pour un travail de valeur égal », le gouvernement n'ouvre aucune négociation sur la revalorisation des filières à prédominance féminine.

Face aux inégalités de pensions et de retraites, la CGT revendique, outre la revalorisation de ces dernières, la résorption de ces discriminations entre les femmes et les hommes. Alors que la CGT affirme que les services publics et de la Fonction publique sont des vecteurs essentiels d'égalité entre les femmes et les hommes pour l'ensemble de la population et qu'ils doivent être renforcés et dotés de moyens à hauteur des besoins, le gouvernement prévoit de vastes restructurations, abandons de missions publiques, suppressions d'emplois qui auront des incidences sur les femmes, premières usagères du service public.

La CGT revendique un projet de loi spécifique pour faire de l'égalité une réalité. Le gouvernement a fait le choix de noyer des avancées pour l'égalité dans un projet de loi qui par ailleurs risque fortement d'augmenter les inégalités entre les femmes et les hommes. Le titre V (articles 27 à 31) du projet de loi dit de « transformation de la Fonction publique » a pour vocation de transposer les dispositions d'ordre législatif de l'accord du 30 novembre 2018. La CGT reconnaît certaines avancées pour l'égalité professionnelle contenues dans l'accord issu d'une négociation « éclair » fin 2018. La CGT n'a pas signé cet accord qui comporte de nombreuses insuffisances comme l'absence de revalorisation des métiers à prédominance féminine et de la reconnaissance de la pénibilité de ces métiers, l'absence d'obligation de résultat pour les employeurs publics ou encore de budgets dédiés pour résorber ces écarts de rémunération.

#### Analyse du titre V :

**La mise en place par les employeurs publics d'un dispositif de signalement qui peut être saisi par « tout agent qui s'estime victime d'un acte de violence, de harcèlement moral ou sexuel ou d'agissements sexistes ».**

L'accord de 2018 prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement mais également d'accompagnement, de protection, de traitement et de suivi. Il est nécessaire d'aller plus loin qu'un simple dispositif de signalement par la victime et d'orientation.

Les témoins doivent pouvoir également signaler les situations de violences sexistes et sexuelles.

Les situations de violences intrafamiliales repérées sur les lieux de travail doivent pour la CGT également être prises en compte dans ce dispositif.

Les CHSCT sont des instances essentielles qui doivent disposer de davantage de prérogatives sur la question des violences sexistes et sexuelles.

La CGT revendique le droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire, non pas comme témoin mais comme intervenante volontaire avec la possibilité d'être assistée.

**La mise en place de plans d'action dont l'absence d'élaboration peut être sanctionnée d'une pénalité financière dans la limite de 1% de la rémunération annuelle globale de l'ensemble des personnels. Ces plans d'action devront être établis avant le 31 décembre 2020 et mis en œuvre dans un délai de 3 ans renouvelables. Ces plans d'action traitent à minima des écarts de rémunération, l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la Fonction publique, l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et la prévention et le traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes.**

Il s'agit là d'une obligation de moyens pour une partie des employeurs publics (les communes et intercommunalités de moins de 40 000 habitants). Le projet de loi minimise la portée contraignante prévue dans l'accord de 2018 en envisageant la pénalité financière seulement comme une possibilité en cas de non-élaboration et mise en œuvre du plan d'action et en prévoyant que les 3 ans de mise en œuvre soit renouvelables sans même limiter ce caractère renouvelable.

Pour la CGT, l'Etat doit être exemplaire et l'ensemble des employeurs publics doivent être soumis à cette obligation qui doit être une obligation de résultat et non seulement de moyens afin de supprimer les écarts de rémunération et les inégalités entre les femmes et les hommes, avec des budgets dédiés. L'ensemble des agent.e.s de la Fonction publique doit pouvoir en bénéficier. 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, la précarité, les déroulements de carrière. L'obligation de résultat obtenue par les OS dans le privé doit être étendue à la Fonction publique.

#### L'établissement d'un rapport annuel de situation comparée avec de nouveaux indicateurs sur les violences

L'intégration de données sur les violences sexistes et sexuelles dans le rapport de situation comparée fait suite aux propositions de la CGT.

Les données sur les promotions semblent avoir fait l'objet d'une omission dans cet article du Projet de loi.

Pour la CGT l'aspect contraignant pour l'employeur public d'établir un rapport de situation comparée doit être davantage affirmé. Des études de cohorte doivent être systématisées.

#### Une extension du dispositif du dispositif de primo-nominations équilibrées aux collectivités de plus de 20 000 habitants.

La loi Sauvadet de 2012 prévoyait un dispositif de primo-nominations équi-

libérées pour les collectivités de plus de 80 000 habitants. Il est également prévu une obligation nouvelle de nominations équilibrées pour la population en poste sur ces emplois de direction. Cette disposition est une avancée mais n'est pas suffisante. Tout d'abord, le bilan pour 2017 qui fixait un objectif de 40% n'a pas été atteint par de nombreux employeurs publics et 21 employeurs de l'Etat et des territoriaux ont été contraints à versés des pénalités. A l'Etat le taux de primo-nomination est de 36% (6 départements ministériel sur 11 n'ont pas atteint l'objectif de 40%) et à la territoriale il est de 34% (17 des 41 collectivités et EPCI ayant terminé leur cycle nomination n'ont pas atteint l'objectif légal).

Même si la part des femmes augmente chaque année, elles ne sont que 30% en 2017 à occuper un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant, alors qu'il y a plus de 64% de femmes en catégorie A.

La CGT revendique pour lutter contre le plafond de verre que les renouvellements et nominations dans un même type d'emploi fassent partie du dispositif de nomination équilibrée et le champ de ces dispositifs contraignants soit étendu.

### **La dispense du jour de carence pour les congés maladie pour les congés maladie durant la grossesse**

Le gouvernement a rétabli le jour de carence pour les agent.e.s de la Fonction publique contre l'avis de l'ensemble des OS. La CGT exige son abrogation pour toutes et tous.

Il est démontré que ce dispositif pénalise encore plus les femmes que les hommes. Prenant en compte partiellement cet argument, le gouvernement avait prévu que les congés maternité fassent partie des cas de dispense mais les congés maladie afférents à la grossesse (avant et après le congé maternité) n'étaient pas compris dans cette dispense. Le gouvernement étend la dispense du jour de carence aux congés maladie durant la grossesse à compter de la déclaration de celle-ci. Or, l'ensemble des congés afférents à la grossesse ne toujours pas pris en compte dans cette disposition.

### **Le maintien du régime indemnitaire durant les congés maternité, d'adoption et de paternité, d'adoption**

La CGT revendique la neutralisation des effets des congés familiaux sur la rémunération et la carrière. Cette disposition va dans le bon sens mais elle ne va pas assez loin et exclue la question des congés afférents à la grossesse. De même, les congés familiaux et congés maladie afférents à la grossesse ne doivent pas entraîner de proratisations de RTT, ce qui n'est pas pris en considération par le gouvernement.

### **Le maintien du déroulement de carrière pendant 5 ans en cas de congé parental ou disponibilité pour élever un enfant, période assimilée à des services effectifs.**

Cette disposition est une réelle avancée car elle permet de ne pas pénaliser les carrières des femmes, cependant les droits à la retraite ne sont pas acquis et cette disposition n'aura qu'un effet réduit sur les inégalités au détriment des femmes retraitées.

La loi « avenir professionnel » prévoit la même disposition pour les agent.e.s en disponibilité pour exercer une activité dans le secteur privé. Ne pas étendre ce dispositif aux agent.e.s en disponibilité pour élever un enfant ou au congé parental comportait un biais discriminant important.

Par ailleurs, une meilleure rémunération d'un congé parental mieux partagé est éludée par le gouvernement français qui refuse de transposer la directive européenne prévoyant une augmentation de la rémunération des congés familiaux.

### **La prise en compte de la part respective des femmes et des hommes dans le vivier des agent.e.s promouvables et celle parmi les agent.e.s promues avec des actions à mettre en place pour garantir l'égal accès des femmes et des hommes à ces promotions.**

Les inégalités liées à la promotion implique une politique plus volontariste avec des études de cohorte systématiques, l'utilisation de la méthode de nuages de points afin d'identifier les inégalités dans les carrières et prévoir des budgets dédiés aux rattrapages des carrières lésées. De plus les dispositions du projet de loi concernant les commissions administratives paritaires réduisent la portée de cette disposition en réduisant les prérogatives de ces instances qui sont pourtant indispensables sur la question des promotions.

**Pour faire de l'égalité une réalité, il est impératif de :**

- revaloriser les métiers à prédominance féminine et reconnaître la pénibilité de ces derniers
- instaurer une obligation de résultat avec des données et objectifs chiffrés pour la suppression des écarts de rémunération et des inégalités en prenant en compte tous les facteurs
- prévoir des budgets dédiés pour la suppression de ces écarts et inégalités
- neutraliser totalement les effets des congés familiaux sur la rémunération, les droits et la carrière
- mieux rémunérer les congés familiaux afin qu'ils soient réellement partagés
- prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles et garantir de nouveaux droits et protections pour les victimes

Montreuil, le 3 avril 2019

## QUELLES CONSÉQUENCES POUR LES CADRES TERRITORIAUX ?



**Le projet de loi dit de transformation de la fonction publique a été rejeté au CCFP et au CSFPT par l'ensemble des organisations syndicales. Faisant preuve de surdité sociale, le gouvernement maintient ce projet de d mantement du statut de la fonction publique et du service public.**

Le new management public a tendu à faire des cadres territoriaux des Cost killer, sommés de réduire les moyens de fonctionnement du service public. La loi de transformation de la Fonction publique vise à en faire des postes killer. Armés de la rupture conventionnelle et des directives issues de la contractualisation financière, ils auront à gérer des équipes de collaborateurs précarisés ; tels des chefs d'agence d'intérim. Leur formation évoluera afin de les adapter à cette nouvelle structuration de la fonction publique qui n'en aura plus que le nom. Les conséquences sur le service public seront à l'aune de ces processus et iront de pair avec une autre conception de la fonction publique substituant au principe d'égalité de traitement des usagers, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions. Une fonction publique réduite au minimum, où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire, et qui n'a besoin que de quelques cadres aux ordres, privés de leur éthique professionnelle et citoyenne.

### **Des chefs d'agence d'intérim gérant des équipes précarisées**

Les cadres territoriaux sont amenés à devenir des chefs d'agence d'intérim. En effet, une bonne part de leurs collaborateurs sera recrutée sous la forme juridique du Contrat de Projet. Il s'agit d'un CDD de 6 ans maximum, sans déroulé de carrière, sans droit à intégration, sans droit réel à formation.

Comme le souligne Emilie Chalas, députée LaREM de l'Isère et future rapporteure du projet de loi de transformation de la fonction publique, « *Le contractuel est embauché très vite à la discrétion de l'employeur public sur un salaire avec une mission pour un temps donné. En revanche, il n'est pas possible de faire évoluer la personne sur ce contrat-là.* »

Qui décidera qu'une mission relève d'un Contrat de Projet ? Les cadres n'auront absolument pas leur mot à dire. Ils ne

seront plus décideurs en matière de recrutement. Les employeurs imposeront le recours à cette nouvelle forme de précarité. En effet, cet outil a été élaboré pour eux. Pour Emilie Chalas, ce CDD de projet est « *au service des employeurs publics, puisqu'il leur offre plus de souplesse dans la gestion de la masse salariale.* »

Quant aux ruptures conventionnelles, elles s'inscriront dans des logiques financières.   l'image de ce qui prévaut déjà avec la contractualisation financière et qui conduit à la suppression mécanique de 10 000 à 13 000 postes dans la fonction publique territoriale chaque année. Les cadres territoriaux seront donc réduits à gérer des flux d'effectifs avec des entrées (en CDD) et des sorties (rupture conventionnelle) comme le ferait le chef d'une agence d'intérim.

Le cœur du métier de cadre territorial n'est pas d'être un cost killer ou un poste killer. Ce changement de modèle de gestion des personnel.le.s de la Fonction Publique est en opposition avec nos valeurs et percute directement les notions d'éthique professionnelle. Ces dispositions augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement de direction, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté quel que soit le contenu des directives.

La contre-réforme de la fonction publique vise à mettre fin à l'indépendance, notamment au principe de la séparation du grade et de l'emploi. Elle signifie la fin du fonctionnaire citoyen. La fragilité des futurs contractuels de projets ne leur permettra pas de résister à la pression d'un élu si celle-ci est contraire l'intérêt général.

### **Gestionnaires de l'individualisation des carrières et des salaires**

La remise en cause des prérogatives des CAP en matière de promotion et d'avancement de grade signifie la fin de toute garantie collective en matière d'évolution de carrière. La remise en cause de l'augmentation du point d'indice, associée au corsetage de la masse salariale par la contractualisation

et à une reconnaissance de la qualification aléatoire, selon des critères opaques et réduits annonce également la fin de toute garantie en matière de rémunération. Aussi, L'entretien annuel devient l'outil central dans l'individualisation des carrières et des salaires.

Comment faire peser sur ce moment et sur l'évaluateur les volets carrières et traitements de ce qui se nomme politique RH ?

Il s'agit ni plus ni moins d'une défausse sur les cadres territoriaux qui seront chargés de faire avaler le gel des carrières et des rémunérations. Il s'agit d'une action visant à masquer l'identité de celles et ceux qui imposent à la fonction publique des mesures austéritaires et des reculs sociaux.

### Mobilité réduite et carrières gelées

La mobilité horizontale et verticale des cadres territoriaux, en d'autres termes leur évolution de carrière va fortement être limitée. La fin des prérogatives des CAP en la matière va réduire le contrôle collectif sur les mobilités verticales (promotions, avancements) et horizontale (changements de fonctions à grade égal).

Les dispositifs de mobilité trans-versants de la fonction publique ne sont pas destinés à assurer la mobilité des cadres territoriaux, mais bien celle des cadres de la FPE.

Les employeurs territoriaux auront de l'appétence pour des contractuels précarisés privés des protections que confère le statut ; malléables car soumis à l'épée de Damoclès que constitue la rupture conventionnelle et amovibles à tout moment en raison de celle-ci.

Quant aux 7.000 emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriale et de leur EPCI, ils seront ouverts aux contractuel.le.s. Il s'agit là d'importer une caste de mercenaires technocratiques, hors sol, porteurs d'un management désincarné, imposant des standards organisationnels et financiers sans respect pour l'intérêt général, les usagers/usagères et les réalités de territoires.

### Adapter les cadres A par l'altération de leur formation professionnelle

Ce changement de paradigme passe par la question de la formation. La loi de transformation de la fonction publique annonce la refonte complète de la formation des cadres A. Il s'agit de les adapter au nouveau cadre statutaire, organisationnel et financier. Il s'agit de faire évoluer leur corpus éthique et d'en extraire le sens du service public, l'intérêt général, la neutralité et l'indépendance. Cette transformation s'inscrit, au demeurant dans le projet de démantèlement du CNFPT transformé en EPIC.

Quant à la formation des contractuels recrutés par le biais d'un CDD de projet, le changement de modèle conduit à une rupture du processus de développement des compétences managériales, une rupture du continuum entre formation initiale, formation continue, développement des acquis et des compétences issus de l'expérience professionnelle ou de l'appartenance à des collectifs de travail. Il annihile toute démarche

de projection et de développement dans le temps des compétences des cadres.

**Plus que jamais, la nécessité de s'organiser pour résister se fait sentir.**

### L'UFICT-CGT, un outil pour les cadres territoriaux

Plus que jamais, les cadres territoriaux sont en 1<sup>ère</sup> ligne. Plus que jamais, la nécessité de s'organiser pour résister se fait sentir. L'UFICT-CGT porteuse du syndicalisme spécifique aux cadres au sein de la CGT, leur est entièrement ouverte.

La CGT des services publics et son UFICT se mobilisent pour informer et organiser les agent.e.s et cadres territoriaux pour un progrès social et humain des territoires passant par le maintien et le développement des services publics associé au redéveloppement industriel et la défaite des projets ultra-libéraux du gouvernement.

Cela passe aujourd'hui par le retrait du projet de loi fonction publique et la fin de la contractualisation financière.



*j'adhère!*

Nom : ..... Prénom : .....  
Adresse : .....  
Code postal : ..... Ville : .....  
Tél. : ..... Courriel : .....  
Collectivité employeur : .....

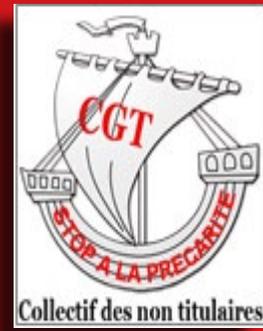


**UFICT CGT des Services publics**  
Tél : 01 55 82 88 29 / site : [ufictsp.reference-syndicale.fr](http://ufictsp.reference-syndicale.fr)  
contact : [ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr)





# CONTRACTUELLES :



## NE LAISSEZ PAS MACRON VOUS TRANSFORMER EN JETON JETABLE !

Le gouvernement, par son projet de loi dite de «transformation de la fonction publique» assume clairement que les non titulaires (CDD, CDI et vacataires,) sont des variables d'ajustement.

Pour Macron, il faut donner de nouvelles marges de manœuvre aux « manageurs » de la fonction publique. Comment ? En recrutant sur tous les postes sur besoins permanents des contractuel.les.

Ca signifie :

- Elargir la précarité à tous les services publics (Article 14) ;
- Précariser davantage les contractuel.les et vacataires d'aujourd'hui ;
- Dégrader la continuité du service public, valeur fondamentale à laquelle sont attaché.e.s les agent.e.s publics comme les usager.ères.



### CE QUE LA LOI VA CHANGER POUR LES PRÉCAIRES DE LA FONCTION PUBLIQUE

AVANT	AVEC CE PROJET DE LOI 
Titularisation possible par la Mairie des C sur besoins permanents et par loi des A et des B	Pas d'accès à la titularisation des nouveaux contrats.  <b>C'est la précarité à vie dans la fonction publique !</b>
Des CDD de 3 ans (surtout en catégorie A) renouvelables une fois puis des CDI	La création d'un <b>contrat de projet</b> flexible en fonction de l'activité (jusqu'à 6 ans) mais qui prend fin : <i>quand le projet /opération ne peut pas se réaliser/ quand il arrive à son terme ; quand il se termine de façon anticipée.</i> (article 6) C'est de la pression, du stress pour les agents et une très grande difficulté à s'opposer à des demandes illégales car les contrats pourront être suspendus du jour au lendemain ! Les contractuel.les d'aujourd'hui pourront basculer vers ce type de contrat de projet avec son lot d'angoisse et de risques psycho sociaux !  <b>C'est l'arbitraire et l'angoisse au quotidien !</b>
Temps incomplets à la ville de Paris : 15000 vacataires et 2395 temps incomplets avec des salaires en dessous du smic.	<b>Généralisation des temps incomplets</b> : Sous prétexte de réduire les faux vacataires, le temps incomplet avec son lot de précarité de contrat et de précarité financière pourra se développer. <b>C'est encore plus de précarité pour les femmes (majoritaires sur ce type de contrat)</b>  <b>C'est l'introduction massive du chômage partiel dans la fonction publique !</b>
Les non titulaires sont rémunérés en fonction des grilles de fonctionnaire. Il est possible d'obtenir des revalorisations de 3 à 10% tous les 3 ans. Des discriminations existent et les non titulaires ont du mal à être traité.e.s de manière égalitaire mais il existe un minimum de cadre collectif.	<b>Plus de lien avec la grille des fonctionnaires</b> , c'est le passage à la rémunération individualisée en fonction des « <i>résultats professionnels et des résultats collectifs du service</i> » (article 11)  <b>C'est la discrimination à son paroxysme et la gestion des agent.e.s comme dans une entreprise !</b>

AVANT	AVEC CE PROJET DE LOI 
Des Commissions Consultatives Paritaires (CCP) pour se défendre face à des licenciements...	Devenir de la CCP très incertain au lieu des instances vu que le projet de loi individualise tout et réduit les pouvoirs des instances. Moins de possibilité de se défendre (CCP, CHSCT...)  <b>C'est la fin de la possibilité de se défendre dans les instances</b>
Renouvellement possible de CDD courts ad vitam aeternam, pas de prime de précarité en fin de contrat (donc des sous-CDD), possibilité de travailler sans contrat (avant la signature officielle) ...moins de droits lors des congés maladie. Sans compter les non droits des vacataires	Ce projet de loi <b>n'apporte aucune garantie aux contractuels</b> et aucun droit nouveau. Pire encore avec <b>l'introduction de la rupture conventionnelle qui vient du privé, en tant que contractuel.es, tu pourras te faire virer n'importe quand.</b>  <b>C'est encore moins de droits pour les non titulaires d'aujourd'hui, ceux de demain et des fonctionnaires.</b>

Le retrait de ce projet de loi et une loi de titularisation à la hauteur comme toutes les OS

La CGT appelle tous les non titulaires et fonctionnaires à la **grève le jeudi 9 mai** avec la CFDT, CFTC, SUPAP/FSU, UCP, UNSA pour le retrait de ce projet de loi et une nouvelle loi de titularisation.

La CGT demande aussi :

1. Mise en œuvre rapide de négociations sur les besoins permanents de catégorie C quel que soit leur contrat dont les faux vacataires, et selon les meilleures conditions d'intégration reposant sur un entretien professionnel avec présentation des qualifications et des expériences ;

2. Passage des CDD de 1 an à 3 ans pour **sécuriser** les CDD
3. Un état des lieux des salaires pour obtenir des rattrapages et **l'égalité salariale** titulaires-non titulaires
4. Une augmentation des **places en formations** pour les non titulaires pour pouvoir réussir les concours en interne
5. L'amélioration des conditions d'accès à indemnités lors des **congés maladie**

**VOUS VOULEZ VOUS INFORMER ? VOUS DÉFENDRE ? NE RESTEZ PAS SEUL.E ! ORGANISEZ-VOUS !**

**UNE RÉUNION D'INFORMATION SUR LE PROJET DE LOI EST ORGANISÉE PAR TOUS LES SYNDICATS**

**LE JEUDI 18 AVRIL DE 9 H À 12 H À LA BOURSE DU TRAVAIL, 3 RUE DU CHÂTEAU D'EAU, MÉTRO RÉPUBLIQUE ; SALLE GRANDE CROIZAT**

Pour vous informer, échanger, débattre de vos conditions de travail, comment venir à cette réunion d'information syndicale ?  
Que vous soyez agents titulaires et non titulaires, syndiqué.e.s ou non syndiqué.e.s, vous avez le droit à une heure d'information syndicale par mois sur votre temps de travail plus le temps de trajet aller/retour. Vous pouvez cumuler vos heures sur 3 mois.  
Il faut juste au plus tard prévenir 3 Jours en amont votre responsable. Si il y a refus, il doit être motivé et écrit.

**Contacts :**

Vos élu.e.s CCP : Sandra Talbot pour les catégories A Nicolas TIOLET pour les catégories C, Catherine Albert et Alain Derrien du collectif des non titulaires

: Contact mail non titulaires : [non-titulaires@us-cgt-spp.org](mailto:non-titulaires@us-cgt-spp.org)

**Le combat contre le projet de  
loi fonction publique  
c'est une lutte pour la population,  
les agents, le progrès social**

Depuis son arrivée au pouvoir, Emmanuel Macron a multiplié les attaques contre les agents de la Fonction publique : gel de la valeur du point, rétablissement du jour de carence, remise en cause de missions publiques, nouvelles et massives suppressions d'emplois, etc.

À présent, il s'attaque frontalement au Statut général avec un projet de loi aux dispositions dévastatrices.

En dépit de l'opposition de la plupart des organisations syndicales, le pouvoir exécutif presse le pas en escomptant faire adopter ce texte législatif fin juin au Parlement.

La CGT ne laissera pas faire cette œuvre de démantèlement.

Pour faire grandir l'indispensable processus de mobilisation, elle passe au crible les principales mesures hautement nocives du projet de loi.

**Comité technique**



**C.H.S.C.T.**



**Fusion dans une instance unique  
« le comité social » d'administration,  
territorial ou d'établissement**

Dans les trois versants, sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide » le gouvernement s'attaque à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes, alors même que celles-ci viennent d'être renouvelées pour quatre ans. C'est nier l'attachement des personnels à ces instances qui participent de l'exercice de la citoyenneté sur le lieu de travail et de l'amélioration de leurs conditions de travail.

Pour la CGT, il est clair que, pour mettre en œuvre ses réformes, le gouvernement veut affaiblir le rôle et la place des syndicats dans la défense des intérêts des personnels, par la réduction des moyens, des prérogatives et du nombre de ces instances. Il lui faut museler les représentants du personnel, les éternels empêcheurs de « réformer » en paix !

Malgré l'opposition unanime des syndicats représentatifs de la Fonction publique, il reste droit dans ses bottes. Le projet de loi, en même temps qu'il vide les CAP de leurs prérogatives, instaure la fusion des CT ou CTE et des CHSCT dans une instance unique – le Comité social – compétant pour l'ensemble des sujets intéressant le collectif de travail.

**LE COMITÉ SOCIAL D'ADMINISTRATION, TERRITORIAL OU D'ÉTABLISSEMENT**

Le projet de loi prévoit que cette nouvelle instance ajoute aux compétences actuelles des CT, celles des CHSCT relatives à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation et aux conditions de travail et au respect des prescriptions légales y afférentes.

Une « formation spécialisée » sur ces questions est obligatoirement créée au sein du Comité social à partir d'un certain seuil d'effectif (fixé par la loi à 300 agents pour la territoriale), ou en fonction de l'implantation géographique des services sur un site, ou si la nature des risques professionnels le justifie.

Le projet va encore plus loin puisqu'il affirme son rôle « stratégique » sur les politiques RH en ajoutant les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes et de handicap, liées au parcours professionnel.

C'est donc plus qu'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité social absorbe certaines prérogatives actuelles des CAP avec des lignes directrices de gestion déconcentrées mais sans réels moyens pour les assumer.



## **POURQUOI LE MAINTIEN DES CT OU CTE ET DES CHSCT EST ESSENTIEL ?**

Le Comité social aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens qui ne sauraient être édulcorés.

Pour la CGT, le maintien de CT et de CHSCT, avec leur propre champ d'intervention sur des enjeux spécifiques clairement identifiés, est essentiel pour la concertation et apporter des réponses constructives.

### **LES COMPÉTENCES DES CHSCT DOIVENT ÊTRE RENFORCÉES**

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, les réorganisations permanentes, le manque de reconnaissance et la perte de sens, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants formés et techniciens, et le rôle essentiel qu'il joue dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

Pour la CGT, afin que les CHS-CT jouent pleinement leur rôle et mènent leur action de prévention auprès des agents, leurs compétences doivent être renforcées avec notamment :

- la création de CHSCT dans tous les établissements d'au moins 50 salariés ;
- des moyens en formation et en temps donnés aux représentants avec prise en charge de leurs frais ;
- la possibilité de décider et valider une expertise effectuée par un expert agréé ;
- la reconnaissance du délit d'entrave.

### **LES COMITÉS TECHNIQUES DOIVENT ÉVOLUER**

La CGT revendique des améliorations pour les comités techniques. Par exemple :

- ⇨ une seconde délibération après un vote négatif majoritaire des représentants du personnels (aujourd'hui il faut un vote unanime). Celle-ci ne devrait plus se réduire à une simple formalité administrative ;
- ⇨ un régime de sanction disciplinaire pour les responsables administratifs qui ne respectent pas les textes relatifs aux compétences et au fonctionnement des CT ;
- ⇨ un droit à enquête et expertise pour les CT et CTE.

**La CGT fait d'autres propositions pour l'amélioration de la démocratie sociale et faire évoluer les instances représentatives et les droits existants.**

**Pour en faire des outils au service de réels processus de négociations qui prennent en compte des propositions et des revendications des personnels portées par les organisations syndicales représentatives.**

### **LA CGT REVENDIQUE :**

- ✓ Une obligation de négociation sur les projets ayant fait l'objet d'un vote majoritairement contre par les syndicats représentatifs ;
- ✓ L'amélioration du droit syndical et des conditions de son exercice ainsi que le maintien et le rétablissement des acquis ;
- ✓ La création d'instances consultatives permettant le dialogue entre employeurs, représentants des usagers et représentants syndicaux sur les questions ayant trait aux missions de la Fonction publique.

Montreuil, le 13 mars 2019