



SYNDICAT CGT LHL

Hôtel de Ville de Lille - 3^{ème} pavillon - Entresol - E45

Tél. Fax : 03 20 49 51 45

mail : cgtmairielille@gmail.com

web : www.cgt-villedelille.com

Loi de Transformation de la Fonction Publique

Qu'est-ce que ça va changer ?

La loi de transformation de la Fonction Publique va introduire des modifications complexes et difficiles à saisir. Pourtant le gouvernement prépare sa « boîte à outils » qui permettra de changer en profondeur les Services Publics et les statuts des agent.es, de recruter davantage de précaires et de privatiser des services entiers. « Les contractualisations, les délégations de service public, existent déjà au sein de notre collectivité » mais ce qui était exceptionnel et encadré **deviendra la norme...**

L'affaiblissement des instances représentatives des personnels, et la détérioration des conditions de travail par des remaniements des directions, des cycles de travail et des carrières des personnels.

Le résultat est le contraire du progrès social !!!

	AUJOURD'HUI	DEMAIN
Temps de Travail	Base actuelle 1519 h / an en moyenne (base de 35h hebdomadaires) 30 jours de congés annuels, congés ancienneté, bonifiés, droits supplémentaires des agent.es en fonction spécifique (<i>encadrement</i>).	<u>Redéfinition du protocole d'accord courant d'année 2020 :</u> Base à venir 1607 h /an : Perte de plus de 12 jours de Congés Annuels (CA) , et application des 25 jours de CA comme dans le privé → Baisse des avantages et acquis salariaux
Précarité	Possibilités de contractualisation des vacataires et de titularisation des contractuels (Loi Sauvadet de 2012 à 2018, recrutement sans concours). Recours au contrat limité par la loi. Recrutement par concours. Obligation de recrutement de fonctionnaires sur la plupart des postes vacants.	Création de la rupture conventionnelle de contrat comme dans le secteur privé. Création d'un nouveau CDD dit « contrat de projet » à durée limitée (1 à 6 ans), pouvant être interrompu avant son terme. Élargissement du recours au contrat pour toutes les catégories de personnel (A, B, C) Plus d'obligation (<i>ni d'intérêt</i>) au recrutement de fonctionnaires sur la plupart des missions.
Externalisation et /ou Privatisation	Les agent.es titulaires restent fonctionnaires dans la nouvelle entité en cas de création d'établissement public . En cas de privatisation ou de délégation de service public, les agent.es restent affecté.es dans la collectivité sur un autre poste.	En cas de privatisation , l'agent.e fonctionnaire ou contractuel est détaché d'office dans l'entreprise attributaire du marché sous forme de CDI de droit privé . Il ne pourra revenir dans sa collectivité que si la délégation n'est pas reconduite et s'il y trouve un poste, s'il en existe encore ...

<p>Rémunération</p>	<p>Les agent.es publics titulaires déroulent leur carrière sur deux ou trois grades en gravissant régulièrement les échelons. Leur traitement augmente régulièrement pour atteindre son maximum en fin de carrière. Négociation et avancement en CAP pour les promotions de grade. Regard sur les primes de fonctions Les agent.es contractuel.les ont une revalorisation du salaire « possible » tous les trois ans</p>	<p>Avec le développement de la contractualisation : Plus aucun contrôle sur le déroulement de carrière. Plus aucune utilité d'organiser des concours. Aucune garantie d'augmentation régulière de salaire lorsqu'on est contractuel. Développement du salaire au « mérite » ou « à la tête du client ».</p> <p>Mise en concurrence des personnels entre titulaires et contractuels</p>
<p>Instances représentatives des personnels</p>	<p>Existence de Comités Techniques (CT) et de Commission d'Hygiène et de Sécurité et de Conditions de Travail (CHSCT) bien distincts. Gestion / examen des évolutions des carrières des agent.es titulaires en Commission Administrative Paritaire</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Promotions ✓ Mobilités ✓ Droits formations et syndicaux ✓ Temps partiels <p>ou en Commission Consultative Paritaire (CCP) pour les agent.es contractuel.les</p>	<p>Fusion des CT et CHSCT Par la création d'une instance unique baptisée Comité Social de Territoire (CST)</p> <p>Affaiblissement des capacités de contrôle, d'accompagnement et d'intervention des représentant.es des personnels</p> <p>Transformation des CAP en instance de recours → Perte de regard sur les promotions internes / avancements / mobilités.</p> <p>Possibilité d'ajout de nouvelles sanctions disciplinaires du 1^{er} groupe.</p>
<p>Santé au Travail</p>	<p>Augmentation des Risques Psycho-Sociaux (RPS) et Troubles Musculo-Squelettique (TMS) mais les CHSCT sont consultées et dénoncent les abus. La médecine professionnelle (préventive) est organisée. Existence d'un Comité Médical et d'une Commission de réforme pour juger et examiner les situations nécessitant la mise en application des Congé Longue Maladie (CLM) ou Congé Longue Durée (CLD)</p>	<p>Fusion CT et CHSCT <u>La santé au travail n'est plus une priorité !!!</u> Le gouvernement redéfinira par ordonnance (<i>sans passer devant l'assemblée</i>) l'organisation de la médecine professionnelle et de la prévention au travail.</p> <p>Les agent.es bénéficiant d'aménagement de poste suite à des inaptitudes partielles ou des reclassements médicaux risquent fort d'être malmenés par l'institution, et devront sacrifier leur santé au travail</p>
<p>Encadrement</p>	<p>Les agent.es qui exercent des missions d'encadrement et/ou de direction sont <u>indépendants du pouvoir politique</u> et assurent la continuité du Service Public en toute neutralité</p>	<p>L'embauche de plus en plus de managers contractuels issus du secteur privé, soumis aux avis des élu.es et aux obligations de rentabilité appliquées au secteur public.</p> <p><i>Exemple: France Telecom // EDF // La POSTE et bien autres encore...</i></p>

La loi de transformation de la Fonction Publique sera pour les agent.es bien PIRE... TOUT LE TEMPS ... et PARTOUT !!!