

Projet de démantèlement du statut de la Fonction Publique par MACRON, appelé « *Projet de loi de transformation de la fonction publique* »

Spécial projet de réforme de la Fonction Publique



SNUP-CDC-FSU

Avril 2019



Ce projet de loi est dévastateur pour l'ensemble de la fonction publique et risque surtout d'avoir des conséquences graves pour l'emploi et la qualité de vie des personnels de **tout** l'Etablissement Public CDC. **PUBLIC ou PRIVE vous êtes tous concernés !**

L'objectif du gouvernement est de mettre en place, dans un premier temps, l'extinction des recrutements de fonctionnaires **tout en recrutant massivement des contractuels de droit public** sur toutes les filières d'emplois, ce qui n'était pas le cas jusqu'à présent car les emplois permanents demeurent, pour l'essentiel, occupés par des fonctionnaires titulaires.

Avec le projet de loi de « **transformation de la fonction publique** » les administrations pourront **recruter des contractuels de droit public sur des emplois pérennes**.

Voici quelques mesures phares de ce projet de loi crapuleux et leurs conséquences pour les personnels de l'Etablissement Public.

1/ Disparition des Comités Techniques et CHSCT dans la fonction publique et remplacement par une instance unique appelée Comité Social d'Administration avec fin du paritarisme. Article 2 du projet de loi

A la CDC, on a devancé l'appel avec la mise en place cette année d'un Comité Unique de l'Etablissement Public (CUEP) qui n'est vraiment pas une réussite !

Jusqu'à présent les organisations syndicales représentatives pouvaient désigner librement au CHSCT des agents ayant des connaissances ou une attirance particulière sur les questions d'hygiène sécurité et conditions de travail.

Cela est désormais révolu : il faut être élu au CUEP ou au Comité Local Unique (CLU) pour siéger dans la nouvelle instance qui remplace le CHSCT et qui s'appelle le Comité Santé Sécurité et Conditions de Travail (CSSCT).

Ce CSSCT est une subdivision du CUEP ou du CLU contrairement au défunt CHSCT.

L'élu au sein des nouvelles instances s'occupe de tout : réorganisations, hygiène sécurité et conditions de travail, problèmes statutaires ou liés à sa convention collective s'il est de droit public ou salarié.

En bref, l'élu traite de tous les sujets au sein de la nouvelle instance unique nationale (CUEP) ou locale (CLU), il passe son temps en réunion et n'a plus le temps de s'occuper des personnels.

La première réunion du CUEP le 8 février 2019 a été chaotique et le Directeur Général s'en est même agacé... Est-ce à dire qu'aujourd'hui le « dialogue social » déraile à la Caisse des dépôts ?

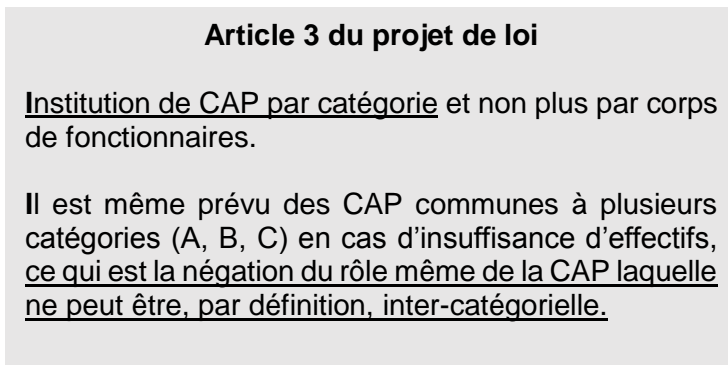
2/ Démantèlement des Commissions Administratives Paritaires (CAP)



Articles 3, 9 et 12 du projet de loi

Fin de l'avis préalable (et de l'avis tout court) donné par la CAP sur les questions de mobilité et de mutation et sur les questions liées à l'avancement et à la promotion dans les 3 fonctions publiques.

Les agents devront faire un recours administratif préalable obligatoire dans des conditions définies (ultérieurement) par décret en Conseil d'Etat en cas de décisions individuelles défavorables.



Article 3 du projet de loi

Institution de CAP par catégorie et non plus par corps de fonctionnaires.

Il est même prévu des CAP communes à plusieurs catégories (A, B, C) en cas d'insuffisance d'effectifs, ce qui est la négation du rôle même de la CAP laquelle ne peut être, par définition, inter-catégorielle.



Pour toutes les décisions individuelles importantes les concernant, les fonctionnaires ne seront plus consultés au préalable et n'auront plus d'organismes consultatifs de recours interne propre.

C'est comme-ci on supprimait aux salariés leur délégation du personnel privé.

Aujourd'hui, le pouvoir discrétionnaire de l'administration est contrebalancé par les CAP qui permettent aux agents de faire remonter leurs griefs concernant les moments importants de leur carrière (mobilités, mutations, avancements, promotions).

Depuis plusieurs années l'action des CAP est entravée, mais avec ce projet, on supprime leur intervention sur les moments importants de la carrière du fonctionnaire.

Il s'agit d'une régression sans précédent : c'est le fait du prince qui s'impose dans toute sa plénitude !

3/ Précarisation de l'emploi permanent

Article 7 du projet de loi

Les « encadrants » des administrations pourront recruter sans contrainte des contractuels sur des emplois permanents qui étaient jusqu'à aujourd'hui réservés aux fonctionnaires titulaires.

Bonne nouvelle ! Les futurs Contractuels de Droit Public (CDP) pourront être recrutés directement en CDI PUBLIC lorsqu'ils occupent un emploi permanent !!!

La possibilité est donnée aux « établissements publics de l'Etat » de recruter des agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois (et non plus pour les seuls emplois supérieurs ou relevant de qualifications spéciales tel que défini actuellement par l'article 3 de la loi du 11/01/1984).

Cette évolution pourrait conduire très vite la CDC à recruter massivement des contractuels de droit public pérennes sur toutes les catégories d'emplois et aussi des CDP sur des contrats de projets ponctuels (cf. 4 ci-dessous).

Ce processus a déjà commencé à la CDC. Ainsi en 2018, les 88 recrutements de CDP représentent la moitié des recrutements de fonctionnaires titulaires.

Pour les salariés de l'Etablissement Public CDC qui disposent d'une convention collective de bon niveau, le risque est grand de voir arriver en grand nombre des contractuels de droit public à durée indéterminée au statut médiocre et bien moins rémunérés !

La revalorisation du statut des CDP est un enjeu vital pour les fonctionnaires et salariés de l'établissement public.

4/ Création d'un nouveau type de contrat à durée déterminée appelé « contrat de projet » qui ne débouche sur aucune titularisation, ni sur aucun contrat à durée indéterminée.

Article 6 du projet de loi

Ce contrat de droit public dont la durée sera de 6 ans maximum est totalement dédié à un projet particulier et s'achève lorsque le projet est bouclé ou abandonné.

C'est le retour du contrat à la tâche... On entrevoit aisément, à l'ère du mode projet, la réussite programmée d'un tel contrat au sein de l'Etablissement Public.

La qualité de vie à la CDC va indéniablement s'altérer pour laisser prédominer le moins disant social.

Le mode projet est en vogue dans notre établissement : la direction pourra enchaîner les CDP de projets plutôt que de recruter immédiatement des fonctionnaires titulaires qui ont vocation à faire carrière et à s'implanter durablement...

Pourquoi la CDC recruterait-elle des salariés de droit privé à durée indéterminée alors qu'elle pourra obtenir, pour l'ensemble des métiers de l'établissement, des contractuels de droit public et notamment des contractuels de droit public jetables après mission ?

5/ Les agents fonctionnaires pourront se voir imposer des durées minimales et maximales d'occupations de certains emplois. Les modalités de cette disposition seront fixées par décret en Conseil d'Etat. Article 9 du projet de loi

Un fonctionnaire sera susceptible d'être déplacé selon le bon vouloir de l'administration car **« l'autorité compétente pourra instaurer des durées minimales et maximales d'occupations de certains emplois »**.

Cette autorité compétente n'est pas définie, mais à la Caisse des Dépôts, c'est le directeur général qui a le pouvoir réglementaire et qui peut le déléguer.

Jusqu'à présent seuls certains emplois de puissance publique (police, armée) pouvaient subir des dispositions de ce type, mais avec ce projet de loi une extension très large de celles-ci est probable, d'autant que c'est un décret qui va en fixer les modalités et non la loi.

6/ Une répression disciplinaire accrue

Article 13 du projet de loi

L'avertissement qui ne figurait pas au dossier de l'agent disparaît, et est remplacé, en tant que sanction du 1^{er} groupe, par « l'exclusion temporaire de fonction d'une durée maximale de 3 jours ».

Cette disposition caractérise bien l'aspect sournois et crapuleux de ce texte !

Exit l'avertissement qui n'avait pas d'autre conséquence que de prévenir le fonctionnaire (ou le contractuel de droit public) avant que l'administration ne le sanctionne effectivement.

Les sanctions disciplinaires de 1^{er} groupe, l'avertissement et le blâme, ne sont aujourd'hui pas susceptibles de recours devant la CAP en mode disciplinaire.

Désormais le blâme tombe sans avertissement préalable sur l'agent public présumé coupable.

Une « exclusion de fonction d'une durée maximale de 3 jours » n'est pas une sanction anodine car elle donne lieu à non-paiement des trois jours de travail. Elle ne peut en aucun cas être considérée comme une sanction qui ne justifierait pas l'intervention de la CAP.

Pour le motif le plus futile, un agent public pourra d'emblée être victime d'une hiérarchie malfaisante, c'est scandaleux !

Ce projet de loi de « transformation de la fonction publique » n'est pas autre chose qu'un projet de destruction du statut de la Fonction Publique.

Sa traduction immédiate et directe au sein de notre Etablissement Public est simple, c'est la désintégration de la qualité de vie et des avantages sociaux existants pour les personnels, qu'ils soient **fonctionnaires**, lesquels seront déplacés,

sn Up

sanctionnés aux grés de l'humeur de petits chefs malfaisants, ou qu'ils soient **salariés**, lesquels verront leur convention collective inéluctablement remise en cause par l'arrivée massive d'agents contractuels nouveaux, taillables et corvéables à merci !

Le SNUP appelle l'ensemble des personnels à combattre ce projet par tous moyens et à participer aux mobilisations à venir.