

COMMUNIQUÉ CFTC DGFIP

TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE

Le gouvernement présentera, mercredi 13, février les “orientations” du projet de loi de transformation de la fonction publique.

Malgré la tenue du débat national et le mouvement des gilets jaunes, le gouvernement continue son avancée sur la réforme de la fonction publique avec l'objectif affiché et médiatisé d'atteindre l'objectif de 120 000 suppressions de postes de fonctionnaires à la fin du quinquennat.

Quatre objectifs sont fixés par le gouvernement :

- Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics.
- Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace.
- Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics.
- Renforcer l'égalité professionnelle.

Concernant le dialogue social

La fusion des CT (comité technique) et des CHSCT (comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) sera effective...en 2022.

Le nouveau comité sera le «comité social d'administration » dans la fonction publique d'État. Sous certaines conditions, une “formation spécialisée” en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein de ces comités. La mise en place de cette instance sera notamment obligatoire à l'État si les effectifs sont supérieurs à un seuil qui reste à être précisé par décret. Une telle formation spécialisée pourra aussi être mise en place dans les administrations où des risques professionnels le justifient. Cette nouvelle architecture entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.

CAP : Jusqu'à maintenant, la loi prévoyait dans la fonction publique d'État, que l'autorité compétente “procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires” (CAP). Dans le projet de loi cet avis est supprimé. Seule l'autorité compétente procédera aux mutations des fonctionnaires. Le texte prévoit aussi que l'autorité compétente pourra définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. En contrepartie, les missions des CAP seront davantage centrées sur des cas de recours.

Le projet de loi prévoit une habilitation pour le gouvernement à prendre par ordonnances (dans un délai de quinze mois après la promulgation de la loi) toutes dispositions visant à renforcer la place de la négociation dans la fonction publique. Et ce, notamment, en précisant les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales, en adaptant les critères de

reconnaissance de validité des accords, en déterminant la portée juridique des accords et leurs conditions de conclusion et de résiliation ou encore en faisant évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation (national et local).

Le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État est considéré aujourd'hui comme *"l'organe supérieur de recours en matière disciplinaire, en matière d'avancement et en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle"*. Le projet de loi prévoit de supprimer ce rôle en matière d'avancement.

Enfin, le Conseil commun de la fonction publique pourra être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs. Et ce, sur saisine du président du Conseil commun, et après accord du président du conseil supérieur concerné. L'avis du Conseil commun se substituerait ainsi à celui du conseil supérieur.

Pour la CFTC DGFIP la réforme du dialogue social ne devra pas aboutir à la perte de droits de recours et de représentation pour les agents. Dans un contexte de crise de légitimité des élus dans les organismes et assemblées démocratiques, cette fusion doit être l'occasion de permettre à chacun d'avoir la certitude de pouvoir être représenté et défendu. Cette fusion ne peut se concevoir que si la totalité des prérogatives des missions et des moyens actuels de ces instances sont maintenues.

Le recours aux contractuels.

Aujourd'hui des agents contractuels peuvent être recrutés par l'État "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes" et "pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient".

Le gouvernement veut élargir ces dérogations.

Dans la fonction publique d'État, le recrutement des contractuels sera désormais possible lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir et enfin lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation initiale donnant lieu à la titularisation de l'agent. Ces contrats pourront être conclus pour une durée indéterminée.

Le gouvernement prévoit également la création d'un contrat de mission pour une durée maximale de six années. Le but de ce contrat serait de permettre de mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation de projets ou opération.

L'ensemble des emplois de direction de l'État et de ses établissements publics seront ouverts aux contractuels. La liste des emplois concernés ainsi que les modalités de sélection et d'emploi restent à être précisées par décret.

Le recours à plus de contractuels pour assurer des missions de service public et ainsi réduire la masse salariale des fonctionnaires n'est pas une solution mais un cache misère. Pour réaliser certaines missions, notamment à la DGFIP, l'impartialité et la neutralité des agents de la fonction publique est fondamentale. Or ces exigences sont attachées au statut même de la fonction publique.

Les carrières

Les mérites individuels doivent être davantage pris en compte pour l'avancement et les promotions.

Le projet de loi prévoit que les lignes directrices de gestion établies par l'autorité, après avis des comités sociaux, précisent les critères d'appréciation des mérites, expériences et acquis professionnels des agents éligibles à une mesure d'avancement ou de promotion.

Les résultats des contractuels pris en compte dans les rémunérations.

Le gouvernement souhaite que la rémunération des agents contractuels soit fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour l'exercice et de leur expérience. Elle pourra aussi tenir compte des résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

L'application de critères d'appréciation des mérites est toujours influencée par le subjectif. Pour la CFTC, le concours doit rester la voie principale de sélection et de promotion dans la fonction publique et à la DGFIP.

La mise en place de rémunérations distinctes pour des contractuels pourra être source de crispation au sein des services au sein desquels certains recevront une reconnaissance financière alors que d'autres en seront exclus.

Mobilités et transitions professionnelles

Favoriser la mobilité des fonctionnaires.

Le gouvernement entend favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants hospitalier et territorial. Dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution CAS pensions (retraite) pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine. Le projet de loi prévoit aussi la portabilité des CDI entre les différents versants de la fonction publique.

Ruptures conventionnelles.

Le gouvernement veut créer un dispositif de rupture conventionnelle pour les CDI, qui donnera lieu au versement d'une indemnité. Dans la fonction publique d'État le projet de loi prévoit aussi de créer à titre expérimental (entre 2020 et 2025) un dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires. Ces ruptures donneront lieu au versement de l'allocation de retour à l'emploi.

Le dispositif d'accompagnement des restructurations précisé.

La mise en place d'une priorité locale de mutation ou de détachement, d'un congé de transition professionnelle, ou encore d'une mise à disposition auprès d'organisations ou d'entreprises privées et le versement d'une indemnité de départ volontaire doivent être actés et précisés par le gouvernement.

Pour la CFTC DGFIP la mobilité doit être choisie, accompagnée et non forcée ou imposée aux agents qui doivent être gagnants au même titre que leur employeur public. Si le gouvernement veut aboutir à son objectif chiffré de suppressions d'emplois de fonctionnaires par ce dispositif, il devra évaluer de façon conséquente cette indemnité pour rendre ce dispositif attractif.

Détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation.

Si l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires est reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité seront détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil.

La CFTC DGFIP est opposée à toute mobilité forcée. Les fonctionnaires doivent conserver leur statut avec les garanties et droits qui y sont attachés, ainsi que le régime indemnitaire. A la DGFIP en matière RH, les agents doivent rester sous la responsabilité et la hiérarchie des DDFIP et DRFIP. Compte tenu des missions réalisées une gestion RH interministérielle n'est pas envisageable.

Mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Traduction législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, le projet de loi prévoit ainsi l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action "égalité professionnelle" pluriannuel ; l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes du secteur public ; le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ; l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de "signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes".

Signataire du protocole la CFTC ne peut être que favorable à son application effective.

Mesures pour améliorer les conditions d'emploi des personnes handicapées.

Le projet de loi prévoit, entre autre à l'attention de ces collègues, des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens, ainsi qu'aux règles de déroulement de carrière.

La CFTC est favorable à toutes les mesures permettant à nos collègues en situation de handicap de bénéficier de dispositifs leur permettant de ne pas être ralentis dans le déroulement de carrières. Les mesures à destination de ces agents ne doivent pas rester à l'état d'affichage comme on peut le constater trop souvent mais doivent être une réalité pour nos collègues.

Participation des employeurs à la complémentaire de leurs agents.

Le projet de loi prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer par ordonnance toute mesure visant à réformer la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire.

Cette annonce doit permettre au gouvernement en place de répondre à une revendication de la CFTC : la prise en charge de la complémentaire de leurs agents à 50 % soit par un financement direct de la mutuelle référencée soit par la mise en place d'un crédit d'impôt. Espérons que le gouvernement ne sera pas aussi long que pour la mise en place de la revalorisation des frais de déplacements annoncée en juin 2018 et toujours pas mise en œuvre...

Organisation des instances médicales.

Le projet de loi prévoit d'accorder au gouvernement la possibilité de légiférer par ordonnances pour réformer l'organisation, le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée en autorisant notamment la mutualisation des services de médecine de prévention.

Si l'objectif est de faciliter la prise en charge des agents publics, cela ne sera pas suffisant. Il faut surtout rendre plus attractifs les postes en médecine de prévention. L'État est responsable de la santé de ses agents au travail, il doit y mettre les moyens.

La présentation officielle du texte en Conseil des ministres est prévue le 27 mars prochain après une série de réunions techniques avec les représentants des fonctionnaires.

Pour la CFTC, le projet de loi ne peut rester en l'état compte tenu des atteintes aux droits des fonctionnaires et à l'absence de contreparties.

Mail : cftcdgfp@gmail.com