

Sur un plan local comme vous le savez, notre syndicat CGT des territoriaux d'Arles et du CCAS est en pleine restructuration et ce **Congrès va nous permettre**, non seulement, de **valider l'action** menée depuis quelques mois, de **poser les orientations revendicatives**, comme support de notre lutte pour que les droits des agents soient préservés ; **mais aussi d'alimenter notre ambition commune pour gagner de nouveaux droits.**

Ainsi, puisque nous sommes tributaires des lois qui régissent la Fonction publique, je souhaite dans un premier temps, aborder avec vous **la Loi de Transformation de la Fonction Publique (dite Loi Dussopt)** *adoptée définitivement par le Parlement après le vote du Sénat, le 23 juillet dernier, et publiée au JO du 07/08/2019 ;*

Je ne vais évidemment pas pouvoir approfondir ce matin, tous les aspects de la loi qui portent directement une atteinte au « statut de la fonction publique » et « au dialogue social » qu'on est en droit d'attendre. Mais relever avec vous, au travers de cette loi, les principales luttes que nous aurons à mener, dans les mois à venir au sein de notre future et nouvelle collectivité.

**Ce que l'on peut dire aujourd'hui avec certitude, c'est qu'en fait de « transformation », nous assistons purement et simplement à la démolition du socle républicain de la fonction publique et par conséquent du service public d'intérêt général !**

Si vous le permettez, il me semble important de rappeler que la Fonction publique, compte aujourd'hui 5,5 millions d'agents publics, dont 1,2 million d'agents territoriaux, qui exercent dans un cadre légal unifié qu'est : **le statut général des fonctionnaires (loi du 13/01/1983), porteur de droits et d'obligations à leur encontre**, *complété par les dispositions relatives à la fonction Publique territoriale (Loi n°84-53 du 26 janvier 1984).*

**Ces lois fondatrices, garantissent un service public rendu pour l'intérêt général et reposent sur trois principes fondateurs du socle républicain que sont, les principes d'égalité, d'indépendance et de neutralité, et de responsabilité.**

***Le principe d'égalité :** L'égalité est un fondement essentiel qui garantit l'égalité d'accès au service public et à la fonction publique pour le citoyen usager et l'égalité de traitement entre les agents de la fonction publique. Il s'agit ici de garantir, non seulement que les agents publics ne sont pas recrutés selon le bon vouloir et donc l'arbitraire du pouvoir politique, mais également par extension que le principe d'égalité s'étend à leur carrière.*

***Le principe d'indépendance et de neutralité :** Pour garantir la liberté d'opinion aux fonctionnaires, le statut impose des obligations liées aux nécessités du service public et au sens de l'intérêt général et lui reconnaît en contrepartie des droits. Le statut permet aussi d'assurer l'équilibre entre la subordination du fonctionnaire (obligation de service, d'obéissance, de discrétion, de secret, de désintéressement...) et son indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et de l'arbitraire administratif.*

***Le statut instaure par ailleurs la séparation du grade et de l'emploi. Le grade, obtenu essentiellement par la réussite au concours, est la propriété du fonctionnaire et l'emploi est à la disposition de l'administration.***

***Le principe de responsabilité :** Le statut accorde la liberté de penser et de s'exprimer. Celle-ci peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public, émanant des élus ou des supérieurs hiérarchiques.*

Pour la CGT, ces principes garantissent que le service public est rendu par des fonctionnaires de manière neutre, impartiale et dans l'intérêt général. C'est le principe de la Fonction Publique de carrière.

**Depuis des décennies, la CGT combat de nombreuses dérives et attaques, contre le statut général et la démocratie sociale, qui menacent ces principes.**

**Aujourd'hui, plus encore, face à cette loi scélérate, notamment :**

- quand les pratiques de la gestion publique se rapprochent de plus en plus des entreprises privées,**
- quand le recours aux contractuels ne cesse de progresser sous des formes de plus en plus précaires,**
- quand le mérite devient prégnant dans la rémunération et dans la carrière.**

On peut dire que sur les centaines d'amendements examinés à l'Assemblée nationale et au Sénat, seuls quelques-uns améliorent « sensiblement » la situation des personnels, notamment, sur **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et pour les travailleurs en situation de handicap.**

D'autres amendements au contraire rendent cette loi absolument **INACCEPTABLE !**

### 1- Comme les reculs des droits collectifs et individuels avec la réforme des Instances de représentation du personnel...

En effet, la Loi de transformation de la Fonction Publique **supprime et fusionne les CT (Comité Technique) et CHSCT (Comité d'hygiène de Sécurité et des conditions de Travail) dans une instance unique « le Comité Social Territorial »** (à l'image du CSE dans le privé) **et surtout, vide les CAP (Commissions Administratives Paritaires) de leur contenu.**

L'avis des CAP sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne. Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (*recours, révision du compte-rendu d'évaluation*) et à la discipline. (*Tout comme les CCP – instance mise en place lors des dernières élections professionnelles, qui s'adresse aux Contractuels de notre collectivité, qui elle aussi deviendra unique à toutes les catégories, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui*).

La loi affirme le rôle « stratégique » du **Comité Social Territorial** sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des parcours professionnels en ajoutant les questions de recrutement, de formation, de mobilité, de promotion, d'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et de handicap, liées au parcours professionnel.

**Il ne s'agit donc pas simplement, d'une fusion CT/CHSCT puisque le Comité Social absorbe également certaines prérogatives actuelles des CAP.** Cette Loi recentre donc les attributions des CAP en les vidant d'une très grande partie de leurs compétences et prérogatives et **supprime le rôle essentiel de défense mené par les représentants du personnel.**

**Le gouvernement met en œuvre ces réformes régressives, pour affaiblir le rôle et la place des syndicats dans la défense des intérêts des personnels, en réduisant les moyens, les prérogatives et le nombre des instances.**

De plus, cette loi, par la création « d'un rapport social unique », introduit la présentation devant les Comités Sociaux, d'un nouvel outil à disposition des collectivités : **Les lignes directrices de gestion** qui ont pour objet de guider l'autorité territoriale à se prononcer sur un certain nombre de décisions affectant ses agents sans consultation de la CAP, notamment s'agissant de l'inscription sur la liste d'aptitude ou l'établissement du tableau d'avancement (*Avancement et Promotion interne*).

Nous pouvons d'ores et déjà nous demander si les Comités sociaux auront un réel pouvoir sur la définition de ces lignes directrices de gestion et imaginons sans grand mal que nous serons dans le champ de l'arbitraire, de l'influence.

**Nous aurons dans ce cadre à œuvrer, pour participer à l'élaboration et plus tard la révision de ces lignes directrices afin de préserver une fois de plus l'intérêt des personnels.**

*Pour info*

*Il faut savoir que ces lignes directrices de gestion sont conditionnées par le dispositif de **contractualisation** qui limite l'évolution des dépenses à 1,2% par an. C'est un mécanisme qui, de l'aveu même du chef de cabinet de Dussopt, conduit à la suppression de 13000 postes dans la Fonction publique territoriale (par an).*

2- Dans cette même volonté, alors que le principe posé par le Statut Général, stipule qu'un emploi permanent doit être pourvu par un fonctionnaire, **la loi prévoit d'étendre de manière considérable le recours au contrat.**

**Pour la CGT, le recours accru, à la contractualisation, la création du contrat de projet pour toutes les catégories, est la porte ouverte à la généralisation de la précarité « statutaire » sans garanties collectives, ni déroulement de carrière. Mais c'est aussi la remise en cause de la neutralité de l'agent public dans l'exercice de ses missions.**

*Par exemple, comment pourrait-on croire qu'un agent, dont les éléments principaux de son contrat de travail dépendent du supérieur hiérarchique lui demandant d'obtempérer à une consigne illégale, prendra le risque démesuré de s'y opposer ?*

**Ainsi la loi précise :**

**-Recrutement de contractuels sur des emplois de fonctionnaires de toutes catégories hiérarchiques ;**

**-Ouverture aux contractuels des postes de direction de la Fonction publique ;** *(Le nombre d'emplois fonctionnels ainsi ouverts aux contractuels dans la FPT s'élèverait à 2700 contre 1522 actuellement) La loi précise que l'accès à ces emplois ne conduit ni à la titularisation, ni à la Cdisation) ;*

**-Contrats de projet ;** *(nouveau contrat à durée déterminée afin de permettre la mobilisation de profils divers pour la conduite de projets ou de missions spécifiques. Conclu pour une durée minimale d'un an dans la limite de six ans. Il peut être rompu au bout d'un an si le projet ne peut se réaliser.)*

Et bien d'autres encore, comme ceux répondant à l'accroissement temporaire ou saisonnier d'activité, sur emploi permanent et à temps incomplet, au remplacement de courte durée ... etc ...

**Ces contrats sont constitutifs d'une précarité sans équivalent.**

*Plusieurs parlementaires d'ailleurs ont dénoncé en substance un dispositif qui « entre en contradiction avec les principes fondateurs de la fonction publique et de l'action administrative ; revenant sur l'idée, pourtant essentielle, que le fonctionnaire est au service de l'intérêt général, responsable devant la Nation, ce qui suppose son indépendance face aux pressions économiques et politiques. Et c'est pour cela qu'il bénéficie d'un emploi permanent, régi par un statut et non par un contrat. »*

Un autre exemple qui conforte la Loi dans l'élargissement de la contractualisation et du développement de la précarité, c'est qu'elle supprime l'obligation statutaire pour l'autorité territoriale de nommer fonctionnaire stagiaire, un agent contractuel lauréat d'un concours au plus tard au terme de son contrat, s'il avait été recruté pour pourvoir à un poste permanent et exerçait des missions correspondant au grade du concours !!!  
C'est inacceptable !

### **3 – La remise en cause des accords sur le Temps de travail dans la FPT : un recul social majeur !**

La loi harmonise le temps de travail dans la fonction publique en mettant fin dans la FPT, cible privilégiée de la Cour des Comptes, aux régimes dérogatoires mis en place dans certaines collectivités.

Jusqu'à l'adoption de cette Loi, la durée hebdomadaire était fixée à 35H soit 1607 heures annuelles ; et par dérogation aux règles de droit commun, la loi de janvier 1984, prévoyait la possibilité de maintenir des régimes de travail plus favorable aux agents.

Les collectivités disposeront donc d'un délai d'un an à compter du renouvellement de leurs assemblées délibérantes pour définir les règles relatives au temps de travail de leurs agents, soit au plus tard en mars 2021 pour le bloc communal.

Ne seront pas concernés par cette évolution (ou plutôt régression), les régimes de travail établis pour tenir compte des sujétions spécifiques auxquelles sont soumis certains agents publics (travail de nuit, le dimanche, jours fériés, travail pénible ou dangereux etc...).

#### **4- Restriction alarmante de l'exercice du droit de grève !**

Le MEDEF territorial en rêvait. Macron-Philippe-Dussopt l'ont fait !

L'article 56 de la Loi, limite le droit de grève dans certains secteurs, dans le cadre de la négociation d'un accord avec les Organisations syndicales.

Les secteurs concernés sont ceux

- de la Collecte et du traitement des déchets ménagers,
- du transport public des personnes,
- de l'aide aux personnes âgées et handicapées,
- de l'accueil des enfants de moins de trois ans,
- de l'accueil périscolaire,
- de la restauration collective et scolaire.

Cet accord détermine, afin de garantir la continuité du service public, les fonctions et le nombre d'agents indispensables ainsi que les conditions dans lesquelles, en cas de perturbation prévisible de ces services, l'organisation du travail est adaptée et les agents présents au sein du service sont affectés.

**En l'absence d'accord, dans un délai de douze mois après le début des négociations, l'autorité territoriale imposera unilatéralement des limitations.**

*Citer l'exemple de l'atteinte au droit de grève pour deux agents des écoles.*

- Un délai de prévenance de 48h doit être respecté par l'agent gréviste **(de l'un de ces six services)** et un délai de 24h s'il change d'avis ;
- Les grèves de moins de 24h sont désormais interdites par un dispositif très contraignant ;
- L'agent qui ne respecte pas ces dispositions encourt une sanction disciplinaire.

Le Conseil constitutionnel a précisé que l'obligation de déclaration individuelle de grève ne saurait être étendue à l'ensemble des agents.

Bien sûr pour la CGT, cette atteinte au droit de grève est inacceptable. C'est un droit fondamental, d'essence constitutionnelle, garanti par le préambule de la constitution de 1946 qui est remis en cause pour les fonctionnaires. Quant aux contractuels, dont le nombre devrait être multiplié à minima par deux, sous l'effet de cette nouvelle Loi, pourront-ils réellement exercer ce droit de grève compte-tenu de la menace qui pèse sur eux ??



## **6 - Privatisation et détachement d'office-Externalisation des services : Outil de démantèlement**

Une des mesures les plus catastrophiques de cette loi consiste à créer la possibilité de détacher d'office les fonctionnaires auprès du prestataire en cas de privatisation (délégation de service public).

Cette disposition permet aux employeurs qui veulent privatiser une partie de leurs services, de transférer aux entreprises (y compris à statut associatif), non seulement les missions, mais également les fonctionnaires, qui se verront proposer un CDI durant le temps du marché public.

Il s'agit bien de contourner le statut qui aujourd'hui constitue un frein aux privatisations car un transfert de missions au secteur privé oblige actuellement l'employeur public à retrouver un poste à tous les agents concernés par la privatisation (délégation).

**Avec le recours accru aux contractuels, le détachement d'office, l'annulation des accords sur le temps de travail et la restriction sans précédent du droit de grève dans la Fonction Publique territoriale, il s'agit de mettre en place tous les outils permettant de liquider le statut, dernier obstacle au démantèlement des Services publics locaux.**