



C'est la Gazette

Affaires sociales - Santé - Droits des femmes
Travail - Emploi - Jeunesse et sports

Mai 2019

<http://smast-cgt.fr/>



Éditorial

FONCTION PUBLIQUE : LE GRAND CHANBARDEMENT !!

Poursuivant leur politique, toujours sans tenir compte des avis et points de vue des organisations syndicales représentatives, le Président de la République et le gouvernement comptent faire adopter au Parlement, d'ici au début de l'été, une loi dite *de transformation de la fonction publique* dont nombre de dispositions ont une portée très grave pour les agents et les agents de nos administrations ainsi que pour les usagers, à savoir le Peuple. C'est l'avenir de notre fonction publique qui est ainsi hypothéqué, nous jetant dans l'incertitude concernant nos avenir professionnels respectifs.

Les grands bouleversements que ce projet de loi introduit, c'est la mise en place d'une instance unique en lieu et place des comités techniques et des CHSCT, nouvelle instance dont la finalité est de diluer et d'amoindrir les actions dans des domaines essentiels comme celui de la sécurité, de la santé et de la vie au travail. C'est aussi le cas avec la restriction des compétences de la CAP en matière de promotion et de mobilité, mesure qui va favoriser une gestion opaque et soumettre les personnels à l'arbitraire le plus absolu. Ces 2 mesures signent la régression sociale dans laquelle les Pouvoirs Publics veulent nous faire entrer. La présente Gazette détaille la teneur technique de ces 2 mesures.

La précarité va être élargie avec l'extension du recrutement de contractuels à tous les niveaux et avec la mise en place des contrats de mission à durée déterminée, applicables à tout agent titulaire ou non titulaire, pouvant être rompus à tout moment. Vive la précarité !! En outre, aucune amélioration substantielle des garanties collectives ni de sécurisation des parcours professionnels n'est prévue pour les contractuels. Il en est de même des conditions de recrutement et de formation.

Il va de soi que ce dynamitage de ce qui constitue jusqu'ici le socle du service public est inacceptable. C'est ainsi que l'ensemble des organisations syndicales l'a entendu.

Donc, toutes et tous en grève le 9 mai prochain

Sommaire

Page 2 – 3 : La gestion des personnels – Les organismes consultatifs et le dialogue social

Page 4 : le calendrier de mise en œuvre

La gestion des personnels

L'évaluation individuelle en lieu et place de la notation est généralisée. Dans les textes, toute référence à la notation sera remplacée par « l'appréciation de la valeur professionnelle » qui se fonde sur une évaluation individuelle lors de l'entretien professionnel annuel conduit par le supérieur hiérarchique direct. Celle-ci donne lieu à un compte-rendu. À la demande de l'agent, la CAP peut demander la révision de ce compte-rendu.

Le projet de loi prévoit d'élargir la rémunération individualisée aux contractuels des trois versants. Leur rémunération sera fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour leur exercice et de leur expérience. Elle pourra aussi tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

Un intéressement collectif, lié à la qualité du service rendu, sera instauré dans la FPH et concernera aussi les titulaires que les contractuels, **mais pour les deux autres fonctions publiques dont celle de l'Etat, c'est-à-dire la nôtre rien du tout.**

Certains actes de gestion (congés, quotité de travail, position, affectation interne) des corps et emplois des personnels de direction et des directeurs de soins seront déconcentrés.

Une nouvelle sanction du 1^{er} groupe, l'exclusion temporaire des fonctions de trois jours est créée notamment pour la fonction publique de l'Etat. D'autre part, l'alignement des sanctions sur la fonction publique territoriale s'agissant des durées d'exclusion et des modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradations conduira à encourager leur utilisation.

Le Gouvernement est autorisé à prendre par ordonnances (durée d'habilitation 12 mois) des mesures portant sur :

- la participation des employeurs publics au financement des garanties de protection sociale complémentaire ;
- l'organisation et le fonctionnement des instances médicales, de la médecine agréée et des services de médecine de prévention ;
- les règles applicables aux agents publics relatives à l'aptitude physique à l'entrée dans la fonction publique, aux différents congés et positions statutaires pour maladies d'origine professionnelle ou non et aux prérogatives et obligations professionnelles des agents publics traitant les dossiers d'accidents et maladies professionnels ;
- les dispositions applicables aux agents publics en matière de temps partiel thérapeutique et de reclassement par suite d'une altération de leur état de santé ; les dispositions relatives au congé pour maternité, au congé pour adoption, au congé de paternité et d'accueil de l'enfant et au congé du proche aidant des agents publics.

Quelles sont les mesures qui sortiront de tout cela, difficile de le concevoir pour le moment. Mais le fait que le Gouvernement veuille légiférer par voie d'ordonnances, c'est-à-dire sans que le Parlement ait son mot à dire, n'augure rien de favorable pour les agents.



Les organismes consultatifs et le dialogue social

Dans le projet de loi portant sur la réforme de la fonction publique, les organismes consultatifs et le dialogue social seront largement réduits. Les organismes seront :

- 1- Le CSA :** dans les trois versants de la fonction publique, est instituée une instance unique pour débattre des sujets collectifs – le comité social d'administration, territorial ou d'établissement - issu de la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT) actuels. **Donc, dans nos ministères sociaux, nous auront un CSA d'administration. Ce CSA sera-t-il ministériel ou d'administration centrale, ou auront nous les 2 à la fois ? Dans l'immédiat, sans aucune information sur ce que sera la réforme territoriale de l'Etat, nous n'en savons rien.**

Une formation spécialisée en matière de CHSCT est obligatoirement créée au sein du comité social à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé à 300 agents. En-deçà de ce seuil, cette formation peut être mise en place lorsqu'il existe des risques professionnels particuliers. La formation spécialisée exerce les attributions en matière d'hygiène, santé, de sécurité et de conditions de travail du comité social. Par exception, les questions de réorganisation de service et les questions propres à la formation spécialisée peuvent être traitées directement au sein du comité social sur demande du président de ce comité ou de la majorité de ses membres titulaires.

Le CSA reprend les compétences du CT élargies à l'examen des lignes directrices de gestion en matière de mobilité et du bilan annuel de ces mêmes mobilités. Elle peut définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. De la même manière des lignes directrices

de gestion, soumises à l'avis des comités sociaux, fixeront les

orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours. Elles préciseront les critères d'appréciation des mérites, expériences et acquis professionnels des agents éligibles à une mesure d'avancement ou de promotion.

- 2- Les CAP :** leurs attributions sont vidées d'une très grande partie de leurs compétences et prérogatives puisque leur avis sera supprimé sur les questions liées aux mutations, aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne.

L'autorité compétente procède aux mutations en tenant compte des besoins du service et des priorités. Dans certaines administrations, les mutations peuvent être prononcées dans le cadre de tableaux périodiques avec la possibilité de procéder à un classement préalable des demandes à l'aide d'un barème rendu public.

Ne subsisteront donc que les CAP relatives à la situation individuelle (recours, révision du compte-rendu d'évaluation) et à la discipline.

Le projet de loi prévoit également pour la fonction publique de l'Etat, des CAP par catégorie hiérarchique A, B et C et non plus par corps (ou grade dans certaines administrations). Par ailleurs, lorsque l'insuffisance des effectifs le justifie, il peut être créé une CAP commune à plusieurs catégories hiérarchiques.



relatives aux mutations et aux mobilités ne relèveront plus des CAP à compter du 1^{er} janvier 2020 ;

- Dans la fonction publique de l'Etat, la composition de CAP par catégorie entrera en vigueur au prochain renouvellement des instances en 2022.

Le calendrier de mise en œuvre

- La fusion des CT et CHSCT entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022. Toutefois, à compter de la promulgation de la loi et des dispositions réglementaires d'application les CT demeureront seuls compétents sur les projets de réorganisations de service, les CT et les CHSCT pourront être réunis conjointement pour l'examen des questions communes et les CT (pour la fonction publique de l'Etat) seront compétents pour l'examen des lignes directrices en matière de mobilité, de promotion et de valorisations des parcours.
- La généralisation de l'évaluation professionnelle en lieu et place de la notation entrera en vigueur au 1^{er} janvier 2021 ;
- Dans les 3 versants de la fonction publique (fonction publique d'Etat, fonction publique territoriale et fonction publique hospitalière), les décisions individuelles et collectives



Pour contacter la CGT au ministère

Duquesne RDC aile Lowendal pièce 0433 – 0428 - Tél. : 01 40 56 50 19 - 72 46 - 45 46 –
Montparnasse : pièce 3247 S (le jeudi après-midi sur RV) Tél. : 01 40 56 45 46 – 01 53 86 10 13 –
Mirabeau : pièce 1020 - Tél. : 01 44 38 34 64

SMASST CGT - pièce 0428 - 14 avenue Duquesne - 75350 Paris 07 SP
syndicat-cgt-adm-centrale@sante.gouv.fr - <http://smast-cgt.fr/>