



Extinction et précarisation de la Fonction publique ?

Quel avenir pour nos retraites ?



100 ans de la CFTC : rappel de quelques dates

(Texte : Audrey Dufour, *La Croix* du 31 octobre 2019 © Bayard Presse)

- **1^{er} novembre 1919** : création de la Confédération française des travailleurs chrétiens. Elle s'appuie sur l'encyclique *Rerum novarum* du pape Léon XIII (1891).
- **1936**. Adoption d'un plan qui définit les grandes lignes des revendications : salaire minimum, allocations familiales, temps de travail... La CFTC compte alors 400 000 adhérents.
- **1947**. Des tensions apparaissent entre ceux qui défendent l'affiliation chrétienne et ceux qui souhaitent s'en détacher. La confédération abandonne la mention de l'encyclique et se réclame simplement « *des principes de la morale chrétienne* ».
- **1964**. La rupture est consommée avec la naissance de la CFDT, la Confédération française démocratique du travail.
- **2017**. La CFTC obtient 9,49 % d'audience syndicale au niveau national. Elle compte aujourd'hui 140 000 adhérents.

**A l'occasion du centenaire de notre syndicat,
nous vous présentons le premier numéro de notre nouvelle lettre**

SYNDICAT CHRÉTIEN NATIONAL C.F.T.C. CENTRALE FINANCES

Pile 5 - Etage 1 - Télédéc 000 - 139, rue de Bercy - 75572 PARIS CEDEX 12

☎ 01.53.18.72.88 / 01.53.18.72.97- Courriel : syndicat-cftc-centrale@syndicats.finances.gouv.fr

Site internet : <http://cftc-centrale-finances.fr/>

Loi de transformation de la fonction publique ou loi d'extinction de la fonction publique ?

La fonction publique que nous connaissons et à laquelle nous sommes attachés, qui existe depuis le premier statut de 1946, repose sur la logique de la carrière : « *Nul n'est contraint de faire carrière au service de l'Etat mais, pour ceux qui s'y consacrent, ce service est une noble et stricte obligation* » disait le général de Gaulle.

Servir l'Etat et, plus globalement, l'intérêt général, constitue une véritable vocation à laquelle le fonctionnaire consacre sa vie professionnelle. Le statut de la fonction publique organise la vie professionnelle en établissant un subtil équilibre entre droits et obligations des fonctionnaires, dans le but de leur permettre d'assurer, avec dévouement, responsabilité et neutralité, les services publics indispensables à la vie de la Nation.

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique s'inscrit-elle dans une logique de rupture avec les principes et valeurs qui animent la fonction publique depuis plus de 70 ans ? Ou, au contraire, permettra-t-elle à la fonction publique de poursuivre ses missions au service des citoyens dans un monde mouvant et incertain ?

Quelles vont être les conséquences de cette loi sur le dialogue social et les instances qui y concourent, sur la carrière des agents, sur la place des agents contractuels dans l'administration ?

Autant de questions auxquelles cet article tente de répondre en se livrant à une analyse objective des principales dispositions de la loi. Précisons d'emblée que cette loi concerne les 3 versants de la fonction publique (d'Etat, territoriale et hospitalière) et que, si cet article concerne principalement la fonction publique d'Etat, les évolutions introduites concernent les 3 versants.

Par ailleurs, la loi comporte une multitude de modifications variées qu'il n'est pas possible de traiter intégralement dans le cadre d'un article synthétique. Aussi, nous limiterons-nous aux aspects qui nous ont paru essentiels pour les agents et leur avenir professionnel. Enfin, bon nombre de ses dispositions devront être précisées par décrets et ordonnances élaborés par le Gouvernement après négociations avec les organisations syndicales, à l'occasion desquelles la CFTC ne manquera pas d'infléchir autant que possible les textes à venir dans le sens de la défense de chaque personne dans son intégrité et son bien-être au travail.

La loi comprend 5 titres, qui seront examinés successivement.

1. Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics (articles 1^{er} à 14)

Les articles 4 à 10 fusionnent les comités techniques (CT) et les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT), au sein d'une nouvelle instance, dénommée « comité social d'administration » (CSA), à partir du prochain renouvellement général des instances dans la fonction publique. Le CSA sera composé de représentants de l'administration et de représentants du personnel élus selon le régime actuel pour l'élection aux CT et CHSCT.

Les attributions du CSA reprennent celles des CT et CHSCT. Lorsque l'effectif dépasse des seuils définis par décret, devra être instituée, au sein du CSA, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

Les CSA seront créés selon des modalités qui seront définies par décret. Le décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat, qui régit actuellement les CTM, les CTAC et les CT de réseaux, sera probablement modifié ou remplacé pour mettre en œuvre la création des nouveaux CSA.

A noter : l'administration devra élaborer chaque année un rapport social unique qui devra être porté à la connaissance du CSA. Ce rapport comprend notamment les lignes directrices de gestion, édictées après avis du CSA, qui devront servir de base aux décisions individuelles de promotion <https://www.cftc-creditmutuel.fr/news-category/news/et> de mobilité, sur lesquelles les CAP ne seront plus compétentes. Dans l'attente de l'institution des CSA, ce sont les CT qui auront à connaître de ces lignes directrices de gestion.

L'article 10 réduit, à partir du 1^{er} janvier 2021, les compétences des CAP en supprimant leurs avis préalables aux décisions individuelles en matière de mobilité, de mutation et de promotion. Concrètement, sont supprimées les compétences des CAP concernant les tableaux d'avancement et de mutation.

Cette mesure est justifiée par le souci de déconcentrer les décisions individuelles au plus près du terrain et de « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action, dans le respect des garanties individuelles des agents publics ». Si les CAP n'interviennent plus dans ces domaines, la loi prévoit que les agents peuvent faire un recours contre les décisions individuelles défavorables en matière de promotion, d'avancement, de mobilité et de mutation, et pourront se faire assister par un représentant désigné par l'organisation syndicale représentative de leur choix.

Les CAP conserveront leur compétence pour certaines décisions individuelles énumérées de façon limitative : licenciement d'un fonctionnaire à l'expiration d'une période de disponibilité, demande de révision du compte rendu de l'entretien professionnel d'évaluation, procédure disciplinaire et licenciement d'un agent pour insuffisance professionnelle.

Autre changement : l'article 10 prévoit que les CAP seront instituées par catégorie, et non par corps comme actuellement.

2. Transformer et simplifier la gestion des ressources humaines (articles 15 à 33)

Les articles 15 à 24 permettent à l'administration, dans les 3 versants de la fonction publique, d'accroître le recrutement d'agents contractuels.

La loi multiplie de façon significative les dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires, qui demeure affirmé par l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il sera désormais possible à l'administration de recruter, sur CDI, des agents contractuels « pour pourvoir des emplois permanents », au terme d'une procédure devant garantir l'égal accès aux emplois publics qui sera définie par décret en Conseil d'Etat.

Le texte précise que les agents recrutés par ce biais devront suivre une formation en matière de déontologie et d'organisation et de fonctionnement des services publics.

Le recrutement par voie contractuelle sera possible sur les emplois de toute catégorie et de tout niveau hiérarchique, « lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient » notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque l'employeur public « n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir » dans les délais requis (article 18). Autre hypothèse possible de recrutement de contractuels : « lorsque l'emploi ne nécessite pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires ».

L'article 17 institue un contrat de projet : l'administration pourra recruter des agents contractuels, sur CDD, pour la réalisation d'un projet ou de missions spécifiques limités dans le temps, jusqu'à 6 ans maximum.

Enfin, en matière disciplinaire, l'article 32 supprime les commissions de recours : désormais, lorsqu'un agent de l'Etat fera l'objet d'une sanction disciplinaire, le recours ne sera plus examiné par la commission de recours du conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat (CSFPE), qui n'interviendra donc plus en matière disciplinaire.

3. Simplifier le cadre de gestion des agents publics (articles 34 à 57)

Les articles 34 à 39 suppriment la commission de déontologie de la fonction publique dont les missions seront exercées par la haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP), qui ne sera saisie que pour quelques cas de conflits d'intérêts. Dans la plupart des cas, la situation d'un agent souhaitant exercer des fonctions dans le secteur privé sera examinée par son chef de service qui pourra saisir pour avis le référent déontologue.

L'article 40 habilite le Gouvernement à redéfinir par ordonnances notamment la protection sociale complémentaire, les attributions des instances médicales et de la médecine de prévention, les conditions d'aptitude à l'entrée dans la fonction publique, les différents congés de maladie et leur régime, le temps partiel pour raisons thérapeutiques.

4. Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics (articles 58 à 79)

Le Gouvernement devra réformer par ordonnances la formation des agents de catégorie A, les ordonnances devront également améliorer la formation des agents handicapés et des « agents les plus exposés aux risques d'usure professionnelle » (article 59).

Les départs volontaires de la fonction publique vont être encouragés : l'article 72 prévoit une procédure de rupture conventionnelle avec indemnité, qui sera fixée par la convention conclue entre l'administration et l'agent. L'indemnité ne pourra pas être inférieure à un montant qui sera fixé par décret.

En cas de restructuration d'un ou de plusieurs services, l'article 75 prévoit des dispositions visant à accompagner les agents dont les emplois seront supprimés, sur lesquels le CSA sera consulté. Le contenu exact des obligations de l'administration ne peut être déterminé à l'heure actuelle puisque des décrets en Conseil d'Etat devront les définir. La loi prévoit que l'agent concerné pourra bénéficier d'actions de formation, d'un congé de transition professionnelle d'une durée maximum d'un an, d'une priorité d'affectation dans un emploi correspondant à son grade au sein du ministère dont il relève ou, en cas d'impossibilité, d'un autre ministère et dans le département où est située sa résidence administrative. L'agent dont l'emploi est supprimé pourra, sur sa demande, occuper un emploi dans le secteur privé. Il pourra également démissionner de la fonction publique et aura droit dans ce cas à une indemnité de départ volontaire et pourra prétendre à l'allocation chômage.

Enfin, selon l'article 76, lorsque l'administration confie une activité au secteur privé, les agents du service externalisé pourront être détachés d'office, sur CDI, auprès de l'entreprise privée chargée de l'activité transférée. Durant son détachement, l'agent a droit à minima à la rémunération qu'il percevait et conserve ses droits à avancement dans son corps d'origine. A l'expiration du contrat entre l'administration et l'entreprise privée, l'agent pourra soit réintégrer l'administration, soit, sur sa demande, être radié des cadres avec une indemnité qui sera définie par décret.

5. Renforcer l'égalité professionnelle (articles 80 à 93)

La loi prévoit un renforcement des obligations des administrations en matière de parité, notamment dans les nominations aux emplois de direction et dans la composition des jurys et instances de sélection constituées pour le recrutement et l'avancement des fonctionnaires (articles 82 et 83).

L'article 84 supprime le jour de carence pour le congé maladie postérieur à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité (article 84).

L'article 85 prévoit que le fonctionnaire placé en disponibilité pour élever un enfant ou en congé parental conserve ses droits à avancement dans une limite de 5 ans pour l'ensemble de la carrière.

Enfin, on note des dispositions en faveur des agents en situation de handicap, en particulier la titularisation, prévue à l'article 91, sur une période expérimentale de 5 ans, de personnes handicapées recrutées sur contrat d'apprentissage au terme de celui-ci. Il s'agit d'une extension du recrutement de personnes handicapées par contrats donnant vocation à titularisation qui existe depuis la loi handicap n° 2005-102 du 11 février 2005.



Cette loi comporte différents motifs d'inquiétude pour la CFTC

La CFTC craint que, sous couvert de simplification des procédures et de mutualisation des compétences entre secteur public et secteur privé, la loi réduise considérablement les droits et garanties des agents et remette gravement en cause l'éthique et les valeurs fondamentales du service public.

Elle est ainsi très réservée au sujet du recours accru au recrutement par contrat car elle a toujours estimé que le concours devait demeurer le mode normal de recrutement des agents publics, en ce qu'il constitue le principal moyen de reconnaissance des mérites et aptitudes des candidats et qu'il est gage de qualité.

De ce fait, elle considère que le recrutement d'agents contractuels doit constituer une exception soigneusement encadrée, encadrement qui semble remis en cause de manière préoccupante.

Par ailleurs, la CFTC a toujours plaidé pour que les agents contractuels bénéficient d'un régime les garantissant contre toute précarité. Elle sera donc particulièrement vigilante dans les négociations à venir au sujet des décrets d'application qui préciseront les règles relatives au recrutement d'agents contractuels.

De même, elle accordera un soin particulier aux textes d'application qui concerneront la santé des agents.

Enfin, elle luttera pour que les agents disposent des garanties auxquelles ils peuvent légitimement prétendre lors des ruptures conventionnelles, des restructurations de services comportant des suppressions d'emplois, et des détachements d'office en cas d'externalisations.

N'oublions jamais que les agents ne sont en aucun cas de simples variables d'ajustement mais des personnes qui doivent être respectées dans toute leur intégrité et leur dignité : il s'agit pour la CFTC d'un impératif incontournable qu'elle défendra avec constance et ardeur.

Réforme des retraites, où en est-on ?

On peut dire que réforme il y aura mais on ne sait pas ce qu'elle sera !

Un régime de retraite universel, mais dans quel délai et avec quelles règles du jeu ?

Le haut-commissaire à la réforme des retraites, Jean-Paul Delevoye, a discuté durant toute une année avec les partenaires sociaux et rendu son rapport en juillet dernier.

La réforme concernerait les générations nées après 1963. Les cotisations versées par tous les actifs donneraient lieu à l'achat de points. Lors du départ en retraite, ces points seraient transformés en pension, dont le niveau sera calculé en fonction des points accumulés et de la valeur qu'on déciderait de leur attribuer à ce moment-là.

Pour les fonctionnaires, Jean-Paul Delevoye propose d'intégrer les primes dans le calcul de ces retraites, ce qui n'est pas le cas actuellement. Les agents du ministère des Finances feraient partie des bénéficiaires de cette réforme à condition que les rémunérations nettes ne diminuent pas. Cependant, les situations sont très diverses entre fonctionnaires. Tout particulièrement pour les enseignants qui, mal rémunérés, touchent très peu de primes. Par mesure d'équité, il faudrait donc une forte revalorisation de leurs salaires.

Concernant les fonctionnaires hospitaliers qui souffrent de conditions de travail difficiles et ne comptent pas leurs heures, il est impératif d'augmenter leurs salaires et de reconnaître leur souffrance au travail.

La pénibilité n'est pas la priorité de cette réforme et pourtant enseignants, infirmières, mais aussi livreurs, manutentionnaires souffrent de conditions de travail difficiles.

Il ne faudrait pas que ce choix de cette retraite à points obéisse à des motivations par trop inavouables, c'est-à-dire exclusivement budgétaires car, contrairement aux effets d'annonce, les agents seraient les principales victimes de la réforme pourtant marquée, nous dit-on, du sceau du progrès !

A l'heure d'aujourd'hui, tout est sur la table. Tout reste à définir. Tous les ministères sont impliqués dans ce processus de concertation.

Lundi 18 novembre, le Conseil d'orientation des retraites (COR) a remis aux partenaires sociaux son rapport sur les perspectives financières du système des retraites à l'horizon 2030 et qu'apprend-on ? Que les comptes seront déficitaires en 2025 alors qu'ils étaient quasiment à l'équilibre en 2018. L'objectif de ce nouveau rapport est clair : il s'agit de montrer que le système est déficitaire et que des économies s'imposent donc tout de suite avant l'entrée en vigueur de la réforme. D'où vient ce déficit ? On peut dire que la quasi-totalité du déficit provient de l'austérité salariale et de la baisse des effectifs publics car moins de rentrées d'argent pour l'Etat sous forme de cotisations sociales.

Jean-Paul Delevoye, haut-commissaire aux retraites, devrait rendre ses conclusions le 9 ou le 10 décembre. Le projet du gouvernement devrait être présenté les jours suivants lors d'un Conseil des ministres. Enfin, la réforme sera présentée au Parlement en début d'année prochaine, pour une adoption en été. Aux dernières nouvelles, il se pourrait que l'entrée en vigueur de cette réforme se fasse après 2025 !



Cette réforme est d'autant plus délicate que la défiance des fonctionnaires et contractuels envers les employeurs publics est grandissante (gel du point d'indice, réorganisations des services, mise en œuvre de dispositions issues de la loi de transformation de la fonction publique, contraintes budgétaires...).

En outre, il est de bon sens de considérer qu'on ne change pas les règles du jeu en cours de partie : est-il acceptable pour les agents, qui ont été recrutés et ont accompli une partie de leur carrière dans le système actuel, voient celui-ci subitement et fondamentalement modifié sans que la nécessité d'une telle réforme ne soit démontrée ? Qu'en sera-t-il des droits à pension accumulés par les agents dans le cadre du régime actuel ? Nous prépare-t-on, une fois de plus, une de ces merveilleuses usines à gaz dans lesquelles se déploie l'imagination toujours fertile de nos gouvernants ?

- Là encore, la CFTC restera vigilante sur la question centrale de cette retraite à points : qui définit la valeur du point et comment ? Il ne faudrait pas que le niveau des pensions soit réduit pour assurer la stabilité financière du système. D'où l'importance que les pensions soient indexées sur les salaires et non sur l'inflation. L'indexation des pensions sur l'inflation pose problème car l'évolution de celles-ci dépendent trop des aléas économiques tandis qu'une indexation sur les salaires permettrait de maintenir constant le rythme d'acquisition des droits au cours de la carrière et la revalorisation des pensions de retraites serait ainsi plus régulière et moins dépendante de la croissance économique.

Grande inquiétude cependant car, au moment de l'ouverture des droits à la retraite, les points accumulés seront bien indexés sur les salaires afin que les pensionnés ne perdent pas en pouvoir d'achat mais qu'en sera-t-il une fois la pension obtenue ? Il est fort probable que la réévaluation des retraites continue de suivre l'inflation.

- Il est indispensable que la future réforme soit créatrice de droits nouveaux : aménagement des fins de carrière, retraite progressive, prise en compte de la pénibilité, déplafonnement du CET.
- La réforme devra garantir le maintien des droits acquis et/ou des compensations et offrir un temps de transition suffisamment long pour que la transformation se fasse dans des conditions qui soient le moins défavorable possible pour les agents afin de ne pas rompre le contrat social.
- Il sera indispensable d'ouvrir un vrai chantier sur la politique salariale et les déroulements de carrières.



La retraite et la prévoyance de la fonction publique



Pourquoi choisir Préfon-Retraite maintenant.

Pensez à votre retraite
Affiliez-vous à Préfon Retraite
<https://www.prefon-retraite.fr/>

Délégués ou correspondants CFTC sur site

✓ Bercy (Vauban/Colbert)	Patrick PAULIN A-M HUMILY	01.53.18.72.88 01.53.18.72.97
✓ Chevaleret (Condorcet)	Fédération CFTC Didier LE HENAFF	01.44.97.32.71 01.44.97.34.40
✓ Noisy-le-Grand-Centre	Patricia PETIT Victor ESOPE	01.57.33.92.34 01.57.33.93.20
✓ Vincennes	Myriam MANICON	01.58.64.82.44
✓ Montreuil-Bianqui	F. VAN WYMEERSH	01.57.53.27.89

Nos autres correspondants

- ✓ Personnels techniques et questions CHSCT : Thierry PIBERNAT
- ✓ Représentant des personnels handicapés : Didier LE HENAFF



Si vous souhaitez adhérer, il vous suffit de compléter le bulletin d'adhésion ci-après et de l'adresser à :
Syndicat CFTC Centrale Finances – Pile 5 – Etage 1 – Télédock 000 – 139 rue de Bercy – 75012 PARIS

Je soussigné(e) adhère au syndicat national CFTC Centrale Finances

NOM PRÉNOM

GRADETÉLÉPHONE ADMINISTRATIF

ADRESSE

COURRIEL

SIGNATURE