

Projet de loi Fonction publique : Audition de la CFDT Fonctions publiques par Émilie Chalas, rapporteure du projet de loi

Madame la rapporteure,

Après une année de concertation, l'avant-projet de loi de « Transformation de la Fonction Publique » a été soumis aux instances supérieures de la Fonction publique. Vous le savez, la CFDT a fait le choix de s'exprimer et de se donner les moyens de peser tout au long de ce processus, notamment en participant à l'ensemble des réunions de concertations et d'instances et en déposant plus d'une centaine d'amendements. Malgré les évolutions obtenues, au final, la CFDT a maintenu une appréciation négative sur le texte.

Mais nous savons aussi que la loi ne sera rien d'autre que celle que vous aurez enrichie et votée. Aussi, dans le respect indispensable de ces processus démocratiques, la CFDT poursuit ses expressions devant vous comme en direction des parlementaires, à tous les niveaux nationaux et de proximité.

Ainsi, nous avons pu obtenir un certain nombre de prises en compte de nos propositions. Je les rappelle ici, car nous y tenons :

- L'inscription à l'agenda social d'un chantier sur l'attractivité des métiers et les recrutements.
- Le renoncement à l'inscription dans la loi de mesures remettant en cause les équilibres entre les composantes de la rémunération.
- Le maintien de l'article 3 du statut général qui garantit que les emplois permanents sont occupés par des fonctionnaires.
- La consolidation, et même l'élargissement des compétences des Comités Sociaux (qui se substitueront aux actuels CT), y compris des formations spécialisées HSCT.
- Des précisions sur la gestion RH dont l'information des Comités sociaux par un bilan annuel des mesures individuelles.
- Une durée minimale du contrat de mission ainsi que des indemnités en cas de rupture anticipée.
- Un abaissement des seuils aux collectivités de 20 000 habitants (contre 40 000) pour la mise en place des plans d'action sur l'égalité professionnelle.
- La garantie de procédures et de règles d'organisation des mutations et des promotions transparentes, et validées par les instances.
- Le développement du dialogue social et de la négociation en local, y compris en accompagnant et en formant les collègues en situation d'encadrement.
- La garantie du respect des droits des agents en associant les organisations syndicales représentatives au suivi des mesures de réorganisation des services.

Pour autant, nombre de ces sujets ne sont pas arrivés suffisamment loin pour que la CFDT change son appréciation sur ce projet de loi à ce stade.

Sur l'élargissement du recours aux contractuels et la mise en œuvre d'un contrat de mission d'une durée de six ans non renouvelables :

- La CFDT pense que le recours au contrat tel qu'il existe aujourd'hui permet déjà largement de répondre aux besoins des employeurs et des services. En revanche, des progrès sont à nos yeux indispensables en matière de garanties collectives. Les règles sur les conditions d'emploi doivent être améliorées : évolution des rémunérations, quotité minimale hebdomadaire de travail (aucun contrat à moins de 24h/semaine, ...).
- Les règles d'accès aux emplois supérieurs doivent être définies, notamment quand des conditions d'ancienneté, d'expérience et de formation sont exigées des fonctionnaires.
- Une indemnité de fin de contrat doit être instaurée pour les CDD, à commencer par les contrats courts et les CDD de projet.
- Enfin, sur ce dernier contrat de projet, outre l'indemnité de fin de contrat, la durée minimale qui est passé de rien à un an pourrait encore être augmentée. Mais surtout, alors que les voix sont nombreuses à dénoncer de prétendus priviléges des agents de la Fonction publique, nous les prenons au mot en demandant à ce que les dispositifs de contrat à objet défini et de CDI de chantier soient transposés à la FP en lieu et place du CDD de projet tel qu'inscrit dans le projet.

La fusion des CT et CHSCT : si nous avons obtenu quelques garanties, si notre désaccord perdure sur la fin des CHSCT, reste également un sujet auquel nous sommes particulièrement attachés : le seuil qui détermine l'existence d'une instance unique ou d'une instance en deux formations (plénière et spécialisée). Le Gouvernement assume sa volonté d'inscrire un seuil à 300 agents. Pour la CFDT, ce seuil est trop élevé et nous souhaitons qu'il soit ramené à 50 agents.

La CFDT est opposée à la **suppression de la compétence des CAP**, notamment sur les promotions, car il nous semble que le regard des représentants des agents, loin de la co-gestion, permettait de veiller au respect d'une équité indispensable pour que les décisions soient acceptables et acceptées.

La négociation de proximité doit être renforcée, ses sujets définis et ses résultats confortés juridiquement. Quand nous disons que la négociation doit être respectée, cela renvoie aussi et très concrètement à la question du temps de travail. La CFDT est opposée au fait que la fin des dérogations soit imposée par la loi, alors que ces dérogations relèvent de négociations locales, validées par des délibérations des collectivités concernées.

La participation financière des employeurs à la complémentaire santé et prévoyance doit être négociée et elle doit être obligatoire.

Les mesures pérennes doivent être améliorées : augmentation de la rémunération du congé de formation professionnelle (**CFP**), mutualisation du financement du congé personnel de formation (**CPF**).

En cas de restructuration, aucune mesure ne doit être prise sans l'accord de l'agent concerné (notamment pour le détachement en cas d'externalisation d'une activité).

En matière d'égalité professionnelle, pour la CFDT, l'ensemble des agents doit être couvert par un plan d'action. La loi doit imposer aux employeurs de trouver les voies et moyens pour y arriver, dans un cadre négocié.