



Conseil commun de la fonction publique du 15 mars 2019

Le CCFP a examiné le projet de loi Fonction publique sur l'essentiel des articles qu'il contient (excepté ceux spécifiques aux 3 versants examinés par les Conseils supérieurs respectifs).

La CGT considérant que le dialogue social a démontré son inanité tout au long des nombreux mois pendant lesquels aucune de ses propositions n'a été retenue, avait décidé de ne déposer aucun amendement.

L'UNSA, la CFDT, la CFTC et la CGC ont déposé 209 amendements (une centaine chacune pour les deux premières, une dizaine par les deux dernières). Les 40 supplémentaires étaient déposés par les employeurs territoriaux et hospitaliers. Le gouvernement avait quant à lui déposé 4 amendements.

Compte tenu du nombre important d'amendements, ce compte-rendu ne retracera pas les votes sur chacun d'entre eux et s'attachera à évoquer ceux que le gouvernement a retenus, ceux que la CGT a votés et les votes sur chacun des articles ainsi que le vote final.

La CGT Fonction publique a fait la déclaration préalable suivante :

Monsieur le Ministre,

Ce n'est certes pas une surprise, mais la CGT tient à l'affirmer d'emblée : le projet de loi que vous défendez au nom du gouvernement est inacceptable.

Et les déclarations du pouvoir exécutif sur son attachement au statut ne sauraient duper personne sur ses véritables intentions qui sont de fissurer gravement ce socle républicain et progressiste, pour le mettre plus aisément à terre dans quelque temps d'ici.

L'histoire fournit malheureusement de très nombreux exemples de responsables en tous genres qui, la main sur le cœur, déclaraient leur flamme à ce qu'ils étaient en train de détruire dans la réalité.

Sur le fond, la pauvreté des arguments mis en avant pour justifier les dispositions contenues dans le texte souligne combien nous avons, en réalité, affaire à des a priori idéologiques. A cet égard, l'exposé des motifs qui se gargarise, jusqu'à satiété, des termes de managers et de souplesse est à l'explication rationnelle ce que Chantal Goya est à la chanson française.

« Dans le budget de l'État, la moitié des dépenses est consacrée à la rémunération des fonctionnaires ».

« Il est temps de réconcilier la France et sa Fonction publique en montrant clairement qu'elle peut respecter les aspirations modernes de nos compatriotes ».

« La mobilité ascensionnelle doit se faire autant par le mérite que par le concours ».

Nous aurions pu multiplier ces citations.

Contrairement à ce que tout le monde est fondé à croire, elles ne sont pas extraites de l'exposé des motifs de la loi ni d'une des nombreuses expressions de représentantes ou de représentants de la majorité actuelle.

Elles sont extraites du rapport de Monsieur Longuet, alors député, en date d'octobre 1979.

C'est peu de dire que, surtout à cette époque, monsieur Longuet était connu pour ses pulsions ultra-libérales.

Cela démontre aussi que, sous le vernis de la modernité que vous invoquez, se cachent les recettes les plus éculées des partisans d'une loi du marché régnant en maître partout et de tous temps.

D'ailleurs, si le Président de la République et le gouvernement auquel vous appartenez étaient véritablement soucieux de la Fonction publique, de ses missions et de ses agents, c'est une tout autre politique qui serait menée depuis des mois.

Parce que si, pour vous, aimer les agents de la Fonction publique, c'est amputer leur pouvoir d'achat par le gel continu du point d'indice, c'est rétablir l'injuste jour de carence et pratiquer de nouvelles coupes massives dans l'emploi public, c'est un amour dont nous pouvons aisément nous passer.

Pour en revenir directement au projet de loi, il s'agit bien d'une attaque frontale contre le Statut d'une ampleur inédite.

A la CGT, nous considérons qu'au moins trois axes sont autant de casus belli.

Il y a d'abord la mise en place de l'instance unique procédant de la fusion des CT et des CHSCT.

Ce « Comité Social d'Administration » - qui n'a de social que le nom – aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer dans une instance fourre-tout, ni fluide ni agile, l'analyse et le travail à mener sur des enjeux très différents.

A contrario, la CGT considère qu'il faut maintenir des organismes distincts, en renforçant leurs moyens et leurs prérogatives : recours élargis aux expertises indépendantes, reconnaissance du délit d'entrave, obligation de négociation sur les textes ayant fait l'objet d'un vote majoritairement contre des syndicats représentatifs, etc.

Il y a ensuite l'assèchement des compétences des CAP.

En en faisant de simples instances de recours, elles seront cantonnées à des questions de nature conflictuelle. Ce qui n'est ni managérial, ni souple.

De surcroît, c'est au moment même où vous comptez faire de la mobilité contrainte un outil de vos restructurations massives et des nouvelles règles de promotion un levier pour la méritocratie que vous semblez chérir, que vous dépossédez les représentants du personnel – et donc les agents – des éléments permettant d'assurer transparence et équité.

Lorsque l'on prend en compte, et l'instance unique, et des CAP réduites à la portion congrue, on peut mesurer également le peu de considération que vous nourrissez à l'égard des élu.e.s et mandaté.e.s.

A rebours de votre vision, la CGT estime que les CAP devraient avoir un rôle plus étendu, que ce soit sur les mobilités ou sur les promotions. Nous estimons également qu'elles devraient avoir, avec des moyens accrus pour ce faire, de nouvelles compétences dans le domaine de l'égalité professionnelle.

Enfin – et, encore une fois, pour s'en tenir aux principaux points noirs de ce projet de loi, il y a le recours accru, c'est-à-dire massif, au non-titulariat.

Qu'on ne s'y méprenne pas : la CGT défend tous les salariés et, au premier rang, les plus précaires d'entre eux que sont les CDD dont, malheureusement, la Fonction publique regorge déjà.

Et, plus que jamais, nous continuons à le faire.

Ce que nous contestons formellement, c'est que le non-titulariat corresponde aux principes qui doivent continuer à régir l'emploi dans les trois versants de la Fonction publique.

Même si elle est déjà écornée, l'égalité d'accès aux emplois publics est une règle saine et moderne qu'il convient de renforcer. Le recrutement de gré à gré, dont découle directement la contractualisation, va à l'encontre de cette nécessité et ouvre grand les portes aux pratiques clientélistes et discriminatoires.

La garantie essentielle pour les citoyens de neutralité et d'impartialité de l'agent public quelles que soient les circonstances – garanties consubstantielles aux droits et obligations portées par le Statut Général – est remise en cause par le non-titulariat. Il n'est déjà pas facile de s'opposer, quand elles se produisent, à des dérives de ses supérieurs hiérarchiques lorsque l'on est fonctionnaire ; cela relève de la mission impossible lorsque les principaux éléments de son contrat – voir l'existence même de ce contrat – dépend du supérieur auquel vous avez pourtant l'obligation de vous opposer s'il se rend coupable de dérives.

Vous dites, monsieur le Ministre, vouloir endiguer la précarité et défendre l'égalité d'accès aux emplois publics.

Il n'est de meilleure politique que de savoir reconnaître ses erreurs. Renoncez donc à vos sorties de route et, comme la CGT, proclamez votre volonté de mettre en œuvre un vaste plan de titularisation.

Bien sûr, nous nous opposons à ce texte car nous venons de le souligner, il est lourd de menaces pour tous les agents des trois versants de la Fonction publique, leurs carrières, leur droit d'expression et leurs conditions de travail.

Mais, soucieuse de l'intérêt général et du progrès social, la CGT n'oublie surtout pas qu'il constitue également une attaque frontale contre la Fonction publique adaptée aux besoins contemporains de la société et à des services publics de qualité que sont en droit d'attendre les citoyens.

Nous sommes présents à ce Conseil Commun sans illusion sur ce qui pourrait en sortir de positif, tant depuis des mois, vous pratiquez le déni de démocratie sociale.

La CGT – qui, il est vrai, n'est que la première organisation syndicale de la Fonction publique – n'a pas eu l'heur de voir la moindre de ses dizaines de propositions retenues. Faut-il être réconfortés par le fait que vous logez à peu près toutes les organisations syndicales à la même enseigne ? Sincèrement, nous croyons que non.

L'addition, complaisamment et laborieusement mise en avant, des réunions et des heures passées ensemble n'est rien d'autre qu'un effet d'affichage.

C'est ce constat qui a conduit notre organisation syndicale à ne pas proposer d'amendements à ce CCFP ni dans les trois Conseils Supérieurs. Si le gouvernement était dans les dispositions de prendre en compte de véritables et structurelles modifications à son projet de loi, il l'aurait fait au cours des nombreuses semaines qui ont précédé, ce qui, encore une fois, n'a été nullement le cas.

La CGT votera contre ce texte dont elle demande le retrait.

Au-delà de ce Conseil Commun, notre organisation syndicale continuera de combattre ce projet hautement régressif et à faire valoir des orientations en rupture avec celles, libérales, que vous défendez.

La CGT a, ainsi qu'à l'occasion des conseils supérieurs, décidé de voter les amendements de suppression et de ne pas prendre part au vote sur les amendements de repli.

Solidaires et la FA-FP ont déposé un amendement demandant le retrait du projet de loi.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CGC - CGT – CFTC - FA-FP - FO – FSU – UNSA

Contre : Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers -

Abstention : CFDT – Employeurs territoriaux

L'article 1er prévoit, d'une part, la possibilité de soumettre à l'avis du Conseil commun de la fonction publique les projets de textes relevant de la compétence d'un seul Conseil supérieur, sur saisine du président du Conseil commun de la fonction publique, après accord du président du Conseil supérieur concerné par le projet de texte. Dans ce cas, l'avis rendu par le Conseil commun se substitue à celui du Conseil supérieur intéressé. D'autre part, il modifie la composition du collège des employeurs territoriaux du conseil supérieur de la fonction publique territoriale pour une meilleure représentation des plus grandes communes et des établissements publics de coopération intercommunale.

La CFDT avait déposé un amendement de suppression de l'article voté par tous les représentants syndicaux, les employeurs hospitaliers et territoriaux s'abstenant.

Votes sur l'article 1 :

Pour : Employeurs Etat

Contre : CFDT – CFTC - CGC – CGT - FA-FP - FO – FSU – Solidaires - UNSA - Employeurs territoriaux

Abstention : Employeurs hospitaliers

L'article 2 institue, dans les trois versants de la fonction publique, 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.

Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est obligatoirement créée au sein du comité social à partir d'un certain seuil d'effectifs fixé au niveau législatif pour la fonction publique territoriale (300) et au niveau règlementaire pour la fonction publique d'État et la fonction publique hospitalière. 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 de 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.

Des formations spécialisées sont créées lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un même immeuble ou un ensemble d'immeubles ou lorsque la nature des risques professionnels particuliers le justifie. Cette formation exerce les compétences en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail pour le périmètre du site du ou des services

concernés, à l'exception des questions de réorganisation de services qui relèvent du ou des comités sociaux compétents.

L'article pose, d'une part, le principe d'unicité entre les représentants du personnel, membres du comité, et une partie des membres de la formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail. D'autre part, le principe de l'élection des représentants du personnel au sein des comités techniques est maintenu. Enfin, cet article pose les principales modalités de fonctionnement relatives au non-paritarisme et au congé de formation en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail.

La CFE-CGC, la CFDT et l'UNSA demandent la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT -CFTC -CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers– Employeurs Etat

Abstention : Employeurs territoriaux

Le gouvernement reprend des amendements de la CFDT en élargissant les compétences du CSA à l'examen des lignes de gestion en matière de mobilité et un bilan annuel de ces mêmes mobilités, en ajoutant l'hygiène à la compétence de la formation spécialisée et en précisant les rôles respectifs de la formation spécialisée et du CSA.

Vote sur l'article 2 :

Pour : Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Abstention : CFDT

L'article 3 supprime la compétence des CAP en matière de mutations et mobilités dans la fonction publique d'État et territoriale, et en matière d'avancement et promotion dans les trois versants. Il les institue par catégories (et non plus par corps) dans la fonction publique de l'État. La voie de recours sur une décision défavorable devient le recours administratif préalable obligatoire.

La CFE-CGC, la CFDT et l'UNSA demandent la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT -CFTC -CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA - Employeurs territoriaux

Contre : Employeurs hospitaliers– Employeurs Etat

Vote sur l'article 3 :

Pour : Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA -

Employeurs territoriaux

L'UNSA retire un amendement autorisant l'agent à choisir un conseiller syndical pour l'assister et le représenter dans ses démarches. Le gouvernement promet une réécriture des 3 lois pour aller dans ce sens et une présentation d'un amendement gouvernemental.

L'article 4 habilite le Gouvernement par voie d'ordonnance à prendre, dans un délai de quinze mois des dispositions législatives en matière de négociation dans la fonction publique. Les autorités compétentes (locales ou nationales) pour négocier avec les organisations

syndicales représentatives ainsi que les modalités d'articulation entre les différents niveaux de négociation et les conditions dans lesquelles les accords locaux peuvent être conclus en l'absence d'accords nationaux seront définies. Elle déterminera la portée juridique des accords.

Vote sur l'article 4 :

Pour : CFDT - Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

L'article 5 ouvre la possibilité de nommer des contractuels sur les emplois de direction de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements de la fonction publique hospitalière.

La CFDT et l'UNSA demandent la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT -CFTC -CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA - Employeurs hospitaliers

Contre : Employeurs Etat

Abstention : Employeurs territoriaux

Vote sur l'article 5 :

Pour : Employeurs Etat

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA - Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

L'article 6 crée le contrat de projet. Ce nouveau contrat, spécifique à la fonction publique et n'ouvrant droit ni à un contrat à durée indéterminée ni à titularisation, est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques. Conclu pour une durée déterminée, fixée à 6 ans maximum, il prend fin lorsque le projet pour lequel ce contrat a été conclu ne peut se réaliser ou qu'il arrive à son terme ou se termine de manière anticipée.

La CFDT et l'UNSA demandent la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT -CFTC -CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs Etat - Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Le gouvernement reprend des amendements de la CFDT, de l'UNSA et des employeurs territoriaux en acceptant de fixer une durée minimale de contrat (1 an) et le versement d'une prime en cas de rupture anticipée du contrat.

Vote sur l'article 6 :

Pour : Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA -

L'article 10 fait disparaître la notation et généralise l'entretien professionnel. Son entrée en vigueur est fixée à 2021 pour la fonction publique hospitalière.

Vote sur l'article 10 :

Pour : CFDT - Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : UNSA

L'article 11 applique aux contractuels le critère de l'engagement professionnel et du mérite.

Vote sur l'article 11 :

Pour : Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA -

Employeurs territoriaux

L'article 12 supprime la compétence des CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois, et de grade et instaure dans les trois versants de la fonction publique des lignes directrices de gestion concertées au sein du nouveau comité social.

La CFE-CGC, la CFDT et l'UNSA demandent la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT -CFTC -CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers– Employeurs Etat

Abstention : Employeurs territoriaux

Le gouvernement donne un avis favorable au fait d'introduire dans les lignes directrices de gestion, les indicateurs en faveur de l'égalité professionnelle.

Vote sur l'article 12 :

Pour : Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA -

Employeurs territoriaux

L'article 13 introduit dans le premier groupe de sanctions pour la fonction publique de l'État et la fonction publique hospitalière, la sanction d'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours. D'autre part, il aligne les durées des exclusions temporaires de fonctions prévues aux deuxième et troisième groupes des sanctions. Enfin, il précise pour les trois fonctions publiques, les modalités d'abaissement d'échelon et de rétrogradation figurant respectivement dans les deuxième et troisième groupes de l'échelle des sanctions.

La CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et l'UNSA demandent la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT -CFTC -CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers– Employeurs Etat - Employeurs territoriaux

Vote sur l'article 13 :

Pour : Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

L'**article 14** est supprimé

L'**article 15** réforme le cadre déontologique applicable aux agents publics.

Il organise une plus grande « fluidité » du parcours des agents publics entre le secteur public et le secteur privé. Il concentre le contrôle déontologique sur les fonctions et emplois les plus sensibles. Pour les autres agents publics quittant de manière définitive ou temporaire la fonction publique pour le secteur privé, le contrôle déontologique de proximité, via l'autorité hiérarchique, est renforcé. Elle peut soumettre la demande de l'agent à son référent déontologue en cas de doute sérieux. Si ce dernier ne s'estime pas en mesure d'apprécier la situation, l'autorité hiérarchique saisit, dans un second temps, la CDFP pour avis.

Il crée également un contrôle déontologique pour les agents, qu'ils soient fonctionnaires ou contractuels, ayant exercé une activité dans le privé au cours des trois dernières années et qui souhaitent accéder ou revenir dans la fonction publique. Lorsque ces agents accèdent ou reviennent sur un emploi de directeur d'administration centrale ou de dirigeant d'établissement public de l'Etat nommés en Conseil des ministres, l'administration saisit la CDFP qui se prononce dans un délai de 15 jours. Pour les autres agents dont le niveau hiérarchique ou la nature des fonctions justifie une attention particulière, un mécanisme de contrôle calqué sur le modèle du contrôle déontologique effectué par les administrations de proximité lors des départs vers le secteur privé.

De nouvelles sanctions sont prévues en cas de non-respect des réserves émises par la commission lorsque l'agent n'a pas saisi son autorité hiérarchique d'une demande préalable à un départ vers le secteur privé.

Vote sur l'article 15 :

Pour : CFDT - UNSA - Employeurs Etat– Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

L'**article 16** autorise le Gouvernement à prendre par ordonnances 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'origines 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.

Le gouvernement accepte de rallonger la durée d'habilitation de 9 à 12 mois.

Vote sur l'article 16 :

Pour : Employeurs Etat

Contre : CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : CFTC - CFDT – CGC — UNSA – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

L'**article 20** garantit la portabilité du compte personnel de formation entre privé et public. Il permet de convertir des droits comptabilisés en euros en droits comptabilisés en heures.

Cet article autorise par ailleurs le Gouvernement à prendre par ordonnances, et dans un délai de 18 mois, toute mesure visant à réorganiser les établissements publics et des services de

formation des agents publics ; à réformer la formation initiale et continue des agents publics de catégorie A.

Vote sur l'article 20 :

Pour : CFDT – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : UNSA – Employeurs hospitaliers

L'article 21 ramène le coût de la contribution patronale CAS pensions à la charge de l'employeur d'accueil au niveau de celui qu'il supporterait en employant un fonctionnaire de son versant pour la constitution de droits similaires.

Vote sur l'article 21 :

Pour : Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : CFDT – UNSA

L'article 23 crée la portabilité du contrat à durée indéterminée entre les trois versants de la fonction publique.

La portabilité du CDI, qui constitue une possibilité et non une obligation, ne vaut pas conservation des stipulations du contrat, l'agent étant régi par les conditions d'emploi définies par son nouvel employeur.

Vote sur l'article 23 :

Pour : CFDT – UNSA - Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFTC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : CGC

Amendement de l'UNSA demandant la revalorisation annuelle du traitement, a minima, sur la base du niveau de l'inflation

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT - CFTC - CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers– Employeurs Etat - Employeurs territoriaux

L'article 24 institue la rupture conventionnelle s'appliquant aux contractuels et par expérimentation aux fonctionnaires de l'État et hospitaliers. La rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité dont les montants - minimal et maximal - seront fixés par décret. Le remboursement de l'indemnité est dû en cas de retour dans l'emploi public dans les trois années consécutives au départ.

La CFE-CGC demande la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT - CFTC - CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux

Vote sur l'article 24 :

Pour : Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires – UNSA - Employeurs territoriaux

L'article 25 crée un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps. Il comprend une aide à l'élaboration et la mise en œuvre d'un projet professionnel de sortie et la création d'un congé de transition professionnelle.

Est prévue également dans la fonction publique de l'Etat, la création de deux priorités de mutation qui prévaudront sur celles prévues à l'article 60. La première permettra le réemploi du fonctionnaire dans son périmètre ministériel, dans le département géographique où est situé sa résidence administrative ou, à sa demande, sur l'ensemble du territoire national. La seconde permettra l'affectation du fonctionnaire sur une même zone géographique (département ou région de sa résidence administrative) mais dans les services d'un autre département ministériel. Par ailleurs, le fonctionnaire pourra être mis à disposition pour une durée d'un an, sans renoncer à son statut de fonctionnaire, dans le secteur privé.

La démission d'un agent dont l'emploi est supprimé lui ouvre droit à l'indemnité de départ volontaire ainsi qu'à l'assurance chômage.

Dans la fonction publique hospitalière, le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé et qui ne peut être réaffecté au sein de son établissement, sera affecté sur tout emploi vacant dans un autre établissement du département puis de la région.

Vote sur l'article 25 :

Pour : Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : CFDT –UNSA - Employeurs territoriaux

L'article 26 détermine les conditions dans lesquelles les fonctionnaires affectés dans un service externalisé vers une entreprise privée ou un EPIC sont détachés automatiquement auprès de l'organisme d'accueil. Ce détachement est prononcé pendant la durée du contrat d'externalisation, sur un contrat de travail à durée indéterminée. Durant ce détachement, le fonctionnaire conserve une rémunération au moins égale à celle qu'il percevait antérieurement. En outre, les services effectués dans cette position sont assimilés à des services effectifs dans son corps ou cadre d'emplois d'origine. Enfin, lorsque le contrat d'externalisation prend fin, le fonctionnaire peut opter soit pour sa radiation des cadres et le versement d'une indemnité soit pour sa réintégration de plein droit dans son administration d'origine.

La CFE-CGC et l'UNSA demandent la suppression de l'article.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFTC - CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat - Employeurs territoriaux

Abstention : CFDT

Vote sur l'article 26 :

Pour : Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

L'article 27 prévoit des obligations nouvelles pour les employeurs en matière d'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

Les employeurs publics doivent élaborer avant le 31 décembre 2020 d'un plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. D'une durée de 3 ans, il devra comporter des mesures permettant de traiter les écarts de rémunération, de garantir l'égal accès des femmes et des hommes aux corps, cadres d'emplois, grades et emplois de la fonction

publique, de favoriser l'articulation des temps de vie professionnel et personnel, et des mesures de prévention des violences sexistes, sexuelles, et du harcèlement moral et sexuel. Le comité social sera consulté sur ce plan d'action. L'obligation d'élaboration du plan d'action s'imposera aux départements ministériels et à leurs établissements publics, aux collectivités territoriales et aux établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre de plus de 40 000 habitants ainsi qu'aux établissements publics relevant de la fonction publique hospitalière au-delà d'un seuil fixé par décret en conseil d'Etat. L'absence d'élaboration d'un plan d'action dans le délai fixé par la loi pourra être sanctionnée par une pénalité financière ne pouvant excéder 1% de la rémunération brute annuelle globale de l'ensemble des personnels de l'administration concernée.

Les employeurs publics doivent mettre en place un dispositif de signalement des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes, visant à s'assurer que tout agent public exposé à ces actes puisse obtenir le traitement de son signalement. Enfin, le rapport de situation comparée comportera des données statistiques sur les écarts de rémunération et les violences sexuelles et sexistes.

La CGT a décidé de voter les amendements qui créent des obligations pour les employeurs.

L'UNSA demande que l'absence du plan d'action soit systématiquement sanctionnée.

Le gouvernement donne un avis défavorable.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT - CFTC - CGC – CGT - FA- FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers – Employeurs Etat

Abstention : Employeurs territoriaux

L'UNSA demande que les centres de gestion mettent en place le dispositif de signalement pour les collectivités qui leur sont affiliées.

Votes sur l'amendement :

Pour : CFDT – CGT - FA- FP - FSU – Solidaires - UNSA

Contre : Employeurs hospitaliers– Employeurs Etat - Employeurs territoriaux

Abstention : CFTC -CGC – FO

Vote sur l'article 27 :

Pour : CFDT - UNSA - Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : Employeurs hospitaliers

L'article 28 étend le dispositif des nominations équilibrées aux emplois de direction des établissements publics de l'État nommés en conseil des Ministres, ainsi qu'aux emplois de direction des communes et établissements publics de coopération intercommunale représentant entre 40 000 et 80 000 habitants et du centre national de la fonction publique territoriale.

Il prévoit qu'il n'y ait pas de sanction lorsque les emplois soumis au dispositif sont occupés par au moins 40% de personne de chaque sexe.

Vote sur l'article 28 :

Pour : CFDT - UNSA - Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : Employeurs hospitaliers

L'article 29 fusionne les dispositions régissant le principe de représentation équilibrée des membres de jurys.

Vote sur l'article 29 :

Pour : CFDT - UNSA - Employeurs Etat – Employeurs territoriaux

Contre : CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires

Abstention : Employeurs hospitaliers

L'article 30 supprime le jour de carence pour les agentes enceintes pour les congés de maladie prescrits postérieurement à la déclaration de grossesse et jusqu'au congé prénatal du congé pour maternité.

Il prévoit également le maintien des primes et indemnités versées par les collectivités territoriales et leurs établissements publics dans les mêmes proportions que le traitement durant les congés pour maternité, le congé pour adoption, ainsi que le congé de paternité et d'accueil de l'enfant.

Vote sur l'article 30 : unanime pour.

L'article 31 prévoit le maintien des droits à avancement pendant une durée maximale de 5 ans pour l'ensemble de la carrière, au titre du congé parental ou de la disponibilité ou de l'un ou l'autre de ces deux dispositifs.

L'article 32 permet que les employeurs publics prennent les mesures favorisant les procédures de recrutement et les parcours professionnels des agents en situation de handicap.

Les articles 31 et 32 n'ont pas été soumis au vote

L'article 33 établit le calendrier de l'entrée en vigueur du projet de loi ainsi que les dispositions transitoires.

Vote sur l'article 33 :

Pour : Employeurs Etat – Employeurs hospitaliers - Employeurs territoriaux

Contre : CFDT - CFTC - CGC — CGT – FA-FP – FO - FSU – Solidaires - UNSA

Vote global sur le texte :

Contre : Toutes les organisations syndicales (30 présent·e·s)

Pour : Employeurs Etat (5 présent·e·s) – Employeurs hospitaliers (1 présent·e·s)

Abstention : Employeurs territoriaux (2 présent·e·s)