

Montreuil, le 19 avril 2019

Aux membres de la CE & CFC de l'UFSE,
Aux syndicats et Union de syndicats de l'UFSE,
Aux composantes de l'UFSE

Chères camarades,
Chers camarades,

Le projet de loi de « *transformation de la Fonction publique* » est entré dans une nouvelle phase après son adoption au Conseil des ministres du 27 mars et l'engagement par le gouvernement de la procédure accélérée.

Une rapporteure, la députée Emilie Chalas (LRM 3e circonscription de l'Isère) a été nommée. Le texte sera examiné en commission des lois les 2 et 3 mai prochains et discuté en séance publique du lundi 13 mai au vendredi 17 mai.

Chacun, à la lecture du texte et des analyses de la CGT a pu prendre conscience de l'extrême gravité de ce projet qui remet fondamentalement en cause les principes du statut général des fonctionnaires.

Pour faire partager notre point de vue par la majorité des agents et de nos concitoyens, il est nécessaire de faire connaître largement non seulement notre opposition à ces orientations réactionnaires, mais aussi nos contre-propositions.

Dans cet objectif, la CGT Fonction publique a transmis aux groupes politiques représentés à l'Assemblée nationale 83 amendements qui constituent un contre-projet d'ensemble destiné à rénover et renforcer le Statut général, garantie d'une Fonction publique au service de tous les citoyens.

Pour faire avancer nos revendications, il est nécessaire que les militants connaissent les propositions concrètes que la CGT porte, dans le cadre de ce projet de loi. Par ailleurs, pour gagner des évolutions positives lors du débat parlementaire, l'interpellation en régions des députés et sénateurs peut s'avérer décisive.

Pour permettre des échanges avec les élus à partir d'éléments concrets, vous trouverez ci-joint les amendements portés par la CGT :

Pour le Titre I de la loi « *Promouvoir un dialogue social plus stratégique et plus efficace* », nos amendements visent à réaffirmer les prérogatives actuelles des CAP, CT et CHSCT (Amendement n° 1 et 3 à 8) mais aussi à communiquer au Parlement les avis rendus par le Conseil supérieur et le Conseil commun sur des projets de loi Fonction publique (Amdt. n° 2). Il propose par ailleurs d'éclaircir le principe de représentativité syndicale (Amdt. n° 10 & 12) de créer un droit à se syndiquer pour les militaires (Amdt. n° 11) de rendre la négociation obligatoire dans certains cas (Amdt. n° 13) et d'élargir le champ du droit syndical et des instances de représentation de la Fonction publique à certains établissements publics ou organismes qui en sont aujourd'hui écartés (Amdt. n° 14, 15, 16, 17 et 18).

Par ailleurs, la CGT propose d'instaurer dans la Fonction publique un délit d'entrave à l'action syndicale (Amdt. n° 19 & 20) et d'abroger certaines mesures destinées à limiter l'exercice du droit de grève (Amdt. n° 21, 22, 23).

Pour le chapitre Ier du titre II « Donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement », nos amendements visent d'abord à revenir aux principes fondateurs du Statut en supprimant toute une série de mesures destinées à généraliser l'emploi de contractuels en lieu et place de fonctionnaires sur des besoins permanents (Amdt. n° 26 à 33 et 41 à 45) tout en reconnaissant la spécificité des ouvriers d'État (Amdt. n° 31).

Dans le même esprit, ils proposent de revenir sur la situation dérogatoire prévue par des lois spécifiques pour certains établissements publics (Amdt. n° 36 à 40).

Parallèlement, la CGT revendique une prime de précarité pour les contrats à durée déterminée (Amdt. n° 34) et la requalification en CDI de tous les contrats passés en infraction avec la loi (Amdt. n° 35), la fin du système des « reçus collés » dans la Fonction publique territoriale (Amdt. n° 46 et 47), l'application du droit européen en cas de transfert d'activité (Amdt. n° 48) et la fin de l'intérim dans les trois versants (Amdt. n° 49 à 52).

Pour le chapitre II « reconnaissance de la performance professionnelle », les amendements de la CGT visent à revenir sur l'individualisation des rémunérations et à rétablir le rôle des commissions administratives paritaires afin d'assurer la transparence pour les promotions (Amdt. n° 55 à 60).

Dans le chapitre III « discipline », à l'inverse du projet gouvernemental qui vise à « caporaliser » la Fonction publique, le projet de la CGT tend à harmoniser et à renforcer les garanties disciplinaires dans les trois versants (Amdt. n° 61), à abroger des régimes discrétionnaires établis dans les années cinquante dans les ministères de la justice et de l'intérieur (Amdt. n° 62 à 64).

Dans le titre III « simplifier le cadre de gestion des agents publics », les amendements de la CGT portent sur l'obligation d'adhésion à un ordre professionnel (Amdt. n° 65) et sur le refus des ordonnances envisagées sur plusieurs sujets (Amdt. n° 66).

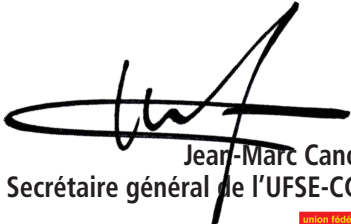
À rebours de cette position autoritaire, la CGT revendique la prise en charge à 50 % des coûts des mutuelles par les employeurs (Amdt. n° 67), l'abrogation du jour de carence (Amdt. n° 68), le maintien des 35 heures (Amdt. n° 69) et le renforcement du rôle et des moyens des organismes de formation de la FP territoriale (Amdt. n° 71 à 75).

Sur le titre IV « favoriser la mobilité et accompagner la transition professionnelle des agents publics » qui constitue le « plan social » destiné à accompagner les 120 000 suppressions d'emploi annoncées par le Gouvernement dans la FP État et la FP territoriale, les amendements de la CGT visent avant tout à consolider la situation actuelle qui garantit l'emploi aux fonctionnaires hors faute lourde (Amdt. n° 76 à 79).

Enfin, **dans le titre V** « renforcer l'égalité professionnelle », les propositions de la CGT visent à rendre concrets les engagements pris par le Gouvernement dans le cadre de l'accord unanime signé en mars 2013 (Amdt. n° 80 à 83).

J'espère que ces documents vous permettront aussi et surtout de nourrir utilement les débats avec les personnels à l'occasion des assemblées générales et des heures mensuelles d'information dans la perspective des mobilisations annoncées pour les semaines qui viennent, en particulier l'étape incontournable du 9 mai prochain.

En vous souhaitant bonne réception et bonne lutte, recevez chère-s camarades, mes fraternelles salutations.


Jean-Marc Canon
Secrétaire général de l'UFSE-CGT





Projet de loi de transformation de la Fonction publique

Dossier : amendements remis aux groupes parlementaires en vue des débats législatifs

PRESENTATION DES AMENDEMENTS CGT

Selon ses concepteurs, le statut général des fonctionnaires, construit sur les lois fondamentales de 1946 et 1983, visait 4 objectifs majeurs :

- Consacrer la notion de « fonctionnaire-citoyen » qui plaçait les agents dans une situation statutaire et réglementaire par rapport à l'administration ;
- Mettre en exergue trois principes essentiels : l'égalité (d'accès au grade et de traitement), l'indépendance (face à l'arbitraire administratif et aux pressions extérieures) et la responsabilité (impliquant la capacité d'initiative de l'agent).
- Offrir à tous les agents une carrière en étendant les garanties de la FPE aux agents publics territoriaux et hospitaliers ;
- Affirmer l'unité statutaire de la Fonction publique dans le respect de la diversité ;

Ensemble de droits et obligations, le statut constitue toujours aujourd'hui un socle de garanties fondamentales pour les agents et pour tous les citoyens. Cependant, depuis les grandes lois des années 80 (loi du 13 juillet 1983 pour le titre I, du 11 janvier 1984 pour la FPE, du 26 janvier 1984 pour la FPT et du 9 janvier 1986 pour la FPH) le statut a été fréquemment modifié.

En 2014, le président de la section de l'intérieur du Conseil d'Etat recensait, entre 1983 et 2013, 225 modifications législatives dont 30 pour le titre I, 50 pour la FPE, 84 pour la FPT et 61 pour la FPH. Cette profusion législative (en moyenne 7 modifications par an !) ne résultait pas seulement de la nécessaire adaptabilité du statut. Elle reflétait aussi l'acharnement mis, par certains, à revenir sur cette composante du pacte social passé dans notre pays au lendemain de la seconde guerre mondiale.

Ainsi, par exemple, dès 1987 la loi Galland élargissait les possibilités de recours aux contractuels et, dans la FPT, permettait de choisir les agents discrétionnairement sans tenir compte des classements aux concours, tandis que l'amendement Lamassoure remettait profondément en cause les conditions d'exercice du droit de grève dans la FPE. Plus près de nous, sous l'ère Sarkozy la loi mobilité de 2009, a introduit l'intérim dans la FP, a étendu encore la possibilité de contrats et a ouvert la possibilité de licencier un fonctionnaire pour motif économique tandis que, la même année, la loi « Warssmann II » instaurait les Groupements d'Intérêt Public (GIP) comme nouvelle forme d'administration. En 2010, à l'occasion de la loi « démocratie sociale », un amendement mettait fin au régime de départ anticipé des infirmières et un autre instaurait, dans les ARS, des instances de représentation des personnels calqué sur le droit privé.

Malgré cette série de mauvais coups, les grands principes du statut général ont, depuis 1946, continué à faire l'objet d'un consensus. Tout récemment, en 2016 et 2017, la loi « déontologie » et

les textes subséquents ont modifié, après de longs débats parlementaires, 153 articles des lois 83-634, 84-16, 84-53 et 86-33 sans remettre fondamentalement en cause l'architecture statutaire.

Adapté en permanence depuis 70 ans aux réalités nouvelles, le statut général des fonctionnaires constitue toujours un corpus de droits et obligations garantissant une Fonction publique de haut niveau qui constitue une référence internationale. Aujourd'hui, le pouvoir exécutif entend, avec le projet de loi de transformation de la fonction publique, réviser radicalement le Statut des fonctionnaires qui constitue une des garanties du pacte républicain. C'est l'équilibre sur lequel a été bâti l'édifice statutaire qui est gravement attaqué.

En généralisant le recours au contrat en lieu et place de fonctionnaires, en remettant en cause la garantie de carrière des agents et en mettant à mal des pans entiers de la démocratie sociale au sein de la fonction publique, c'est le principe du « fonctionnaire citoyen » qui est battu en brèche. On assiste au retour au passé le plus rétrograde celui du fonctionnaire, simple rouage administratif, dont le rôle est de se taire et d'exécuter.

A l'occasion des différentes phases dites de concertation, la CGT a porté haut et fort – tant à l'oral que par écrit - ses analyses et propositions pour améliorer et enrichir le Statut des fonctionnaires et le fonctionnement des services publics. Rien n'a jamais été ni entendu ni retenu par le gouvernement !

Le caractère réactionnaire de ce projet et l'absence d'un réel dialogue social ont amené, la CGT, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique, à voter contre ce texte lors de l'examen du projet de loi dans les conseils supérieurs des 3 versants et au conseil commun de la Fonction publique.

Cependant, la CGT entend porter des propositions dans le débat national pour enrichir le travail parlementaire et contribuer à faire grandir le débat citoyen. Pour ce faire, elle met à disposition des députés et des sénateurs plus de 80 amendements qui visent à renforcer et rénover le Statut général des fonctionnaires, dans le sens de l'intérêt général et du progrès social.

Les revendications portées par la CGT sont importantes et n'entendent pas se limiter au cadre que cherche à imposer le projet gouvernemental. Par exemple, nous demandons le droit de se syndiquer pour les militaires, l'instauration d'une prime pour les précaires et la requalification des contrats en CDI dans les cas d'utilisation abusive de CDD, l'abrogation du dispositif des « reçus collés » dans la fonction publique territoriale, la sanction de l'entrave à l'action des représentants des personnels, l'harmonisation dans les 3 versants du régime des sanctions pour garantir un droit à la défense à tous les agents, l'abrogation du 1/30ème pour fait de grève et le rétablissement du droit de grève pour certaines catégories de personnels dans la fonction publique de l'Etat...

Nos propositions sont précises et reposent sur des argumentaires parfaitement étayés. Nombre d'entre elles sont largement partagées dans les rangs des organisations syndicales représentatives. Elles ont vocation à nourrir le débat parlementaire en donnant à voir un projet progressiste et cohérent conduisant à l'évolution du statut et des missions publiques, à rebours de cet inacceptable projet de loi.

Montreuil, le 15/04/2019

AMENDEMENT N° 1

ARTICLE 1

Texte de l'amendement :

Dans le Titre I, dans le 2^e alinéa de l'article 1, après « décisions individuelles », les mots « dont la liste est établie par décret en Conseil d'Etat » sont remplacés par « relatives à leur carrière ».

Exposé des motifs :

L'article 34 de la Constitution dispose que « les garanties fondamentales accordées aux fonctionnaires civils et militaires de l'Etat » relèvent du domaine législatif. Selon la rédaction actuelle du 1^{er} alinéa de l'article 9 du Statut Général des fonctionnaires, pris pour application du principe constitutionnel de participation, figure parmi ces garanties fondamentales le droit, pour les fonctionnaires, de participer « par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à [...] l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière ».

Ce droit a été reconnu aux fonctionnaires au lendemain de la seconde guerre mondiale par le 1^e de l'article 20 de la loi 46-2294 qui précise que « Dans chaque administration ou service, le ministre intéressé institue par arrêté : 1^e – Une ou plusieurs commissions administratives paritaires ayant compétence, dans les limites fixées par le présent statut et par les règlements d'application, en matière de recrutement, de notation, d'avancement, d'affectation, de discipline, et, plus généralement, pour toutes questions concernant le personnel ; »

Dans l'esprit du gouvernement et des parlementaires de l'époque, il s'agissait d'assurer, en même temps, « la participation des agents et l'autorité hiérarchique » afin de « protéger le fonctionnaire des pressions des pouvoirs politiques, des vicissitudes affectant les structures administratives ou des aléas qui peuvent marquer la vie professionnelle d'un agent public ».

Cette participation, contenue dans des limites strictes, puisque ces instances sont présidées par le chef de service, doté d'une voix prépondérante, et que la décision finale appartient toujours au supérieur hiérarchique, constitue, depuis plus de 70 ans, une des pierres angulaires du statut général des fonctionnaires.

En renvoyant à des décrets en Conseil d'Etat le détail du droit de participation des fonctionnaires, l'article 1 du Projet de loi est contraire à l'article 34 de la Constitution.

Sur le fond, en prévoyant de soustraire à la compétence des commissions administratives paritaires un grand nombre des décisions individuelles, notamment celles relatives à la carrière des agents, le texte remet en cause un compromis historique qui constitue encore aujourd'hui une garantie essentielle d'une Fonction publique de qualité.

AMENDEMENT N° 2

ARTICLE 1

Texte de l'amendement :

Dans le Titre I, après l'article 1, il est ajouté un article 1 bis ainsi rédigé

1^e) Dans la loi 83-634 précitée, après le 2^e alinéa de l'article 9 ter, il est ajouté :

« Pour les projets de loi et d'ordonnance, les procès-verbaux de la séance sont annexés à l'exposé des motifs transmis au Parlement »

2^e) Après le 1^{er} aliéna de l'article 13 de la loi 84-16 précitée il est ajouté :

« Lorsque le Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat est consulté sur des projets de loi ou d'ordonnance, les procès-verbaux de la séance sont annexés à l'exposé des motifs transmis au Parlement ».

3^e) A la fin du 1^e alinéa de l'article 9 de la loi 94-53 précitée il est ajouté :

« Le procès-verbal de ces séances est annexé à l'exposé des motifs transmis au Parlement ».

4^e) A la fin du 1^e alinéa de l'article 12 de la loi 86-33 précitée il est ajouté :

« Lorsqu'il est saisi sur des projets de loi ou d'ordonnance, le procès-verbal de la séance est annexé à l'exposé des motifs transmis au Parlement ».

Exposé des motifs :

Lorsqu'ils sont appelés à se prononcer sur des projets de loi concernant la Fonction publique, les parlementaires sont souvent insuffisamment informés des avis, analyses et propositions des représentants du personnel. En République Fédérale d'Allemagne pour répondre à cette difficulté, le législateur a prévu que les propositions et avis des Fédérations syndicales émis au moment de la préparation des lois, décrets et règlements concernant les fonctionnaires devaient être ajoutés en annexe de l'exposé des motifs afin que le législateur puisse en prendre connaissance.

Dans le même esprit, l'amendement propose que les procès-verbaux du Conseil commun et des Conseils supérieurs soient communiqués au Parlement lorsqu'ils concernent des textes de portée législative concernant la Fonction publique.

AMENDEMENT N° 3

ARTICLE 3

Texte de l'amendement :

Suppression de l'article 3

Exposé des motifs :

Le maintien de 2 instances distinctes est indispensable pour assurer pleinement les compétences actuellement dévolues au CT et au CHSCT.

Dans le domaine de l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail, l'existence d'une instance dédiée, composée de représentants syndicaux spécialistes de ces questions, est la meilleure garantie apportée aux personnels, notamment à l'occasion de restructurations, qui sont vecteur, de manière importante, de multiples RPS. Une seule instance traitant à la fois les budgets et la prévention ne peut être au service de la sécurité et conditions de travail des agents.

De nombreuses études ont démontré que les agents de la Fonction Publique étaient soumis à de nombreux risques professionnels, organisationnels entraînant de multiples pathologies.

Le CHSCT fait pleinement partie des acteurs de prévention, et doit pouvoir avoir les moyens pour fonctionner correctement et efficacement. (Accord de prévention des RPS dans la FP)

La prévention doit être primaire, s'inscrivant dans une politique de santé volontariste, et permettant de répondre aux volontés de l'OMS d'améliorer la santé physique, mentale et sociale.

L'innovation est la prévention et non pas la réparation.

AMENDEMENT N° 4

ARTICLE 3

(Amendement de repli si l'amendement N°3 n'est pas retenu)

Texte de l'amendement :

Dans le titre I au 2^e de l'article 3, le 4^e alinéa est supprimé et, dans le 5^e alinéa les mots « au III et » sont ajoutés avant « IV »

Exposé des motifs :

Les organisations syndicales doivent pouvoir désigner librement leur représentants, titulaires comme suppléants, dans les commissions qui se substituent aux CHSCT, et ce quel que soit l'effectif du service considéré.

Une telle mesure ne génère pas de droit syndical supplémentaire, contrairement au secteur privé, où la législation a rendu obligatoire la désignation des membres de la commission instaurée par les articles L2315-6 et suivants, au sein des membres du Comité social et économique.

Les représentants des personnels doivent être formés.

Ils doivent avoir également du temps pour appréhender les situations de travail multiples, et complexes des agents. Ce qui veut dire se déplacer, au plus près des situations de travail, analyser, et pouvoir proposer des améliorations des conditions de travail

Avoir du temps également pour faire de la veille en matière d'organisation et amélioration des conditions de travail.

AMENDEMENT N° 5

ARTICLE 3

(Amendement de repli si l'amendement N°3 n'est pas retenu)

Texte de l'amendement :

Dans le II de l'article 3 au 2^e, l'article 32-1, I est remplacé par :

« Dans les collectivités territoriales et les établissements publics employant cinquante agents au moins, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail est instituée au sein du comité social territorial des collectivités territoriales et établissements publics employant moins de cinquante agents, ou auprès des Centres de Gestion pour celles et ceux qui y sont affiliés. »

Exposé des motifs :

Les organisations syndicales doivent pouvoir intervenir sur les modifications de conditions de travail, notamment dues aux réorganisations incessantes et aux baisses d'effectifs.

De plus, l'article 23 du titre I : « Des conditions d'hygiène et de sécurité de nature à préserver leur santé et leur intégrité physique sont assurées aux fonctionnaires durant leur travail. », doit pouvoir s'appliquer de façon égalitaire à tous les agents sur l'ensemble du territoire.

AMENDEMENT N° 6

ARTICLE 4

Texte de l'amendement :

Dans l'article 4, le I est supprimé

Exposé des motifs :

La loi du 13 juillet 1983 prévoit, à son article 13, que « les corps et cadres d'emplois de fonctionnaires sont répartis en 3 catégories désignées [...] par les lettres A, B et C ».

A son article 30, dans sa rédaction actuelle, elle pose le principe, commun aux 3 versants de la Fonction publique, de l'existence d'une commission administrative paritaire pour chaque corps ou cadre d'emploi.

Sous des aspects techniques, la modification apportée à l'article 30 par le projet gouvernemental vise, de fait, à supprimer l'obligation actuelle de mise en place d'une CAP pour chaque corps et cadre d'emploi de la Fonction publique, ce qui est une atteinte grave au principe de participation des fonctionnaires.

La proposition d'amendement vise, quant à elle, à réaffirmer ce principe.

AMENDEMENT N° 7

ARTICLE 4

Texte de l'amendement :

Dans l'article 4, les II, III, IV et V sont supprimés

Exposé des motifs :

Le projet du gouvernement vise à vider les commissions paritaires d'une grande partie de leur substance. En supprimant la consultation de ces instances en matière d'avancement et en renvoyant à des décrets en Conseil d'Etat, non connus à ce jour, la liste des décisions individuelles susceptibles d'être évoquées en CAP il remet gravement en cause le principe de participation des fonctionnaires et ouvre la porte à l'arbitraire.

Dans le même temps, en annonçant qu'il va rendre obligatoire le recours administratif préalable à l'engagement d'une contestation individuelle devant la juridiction administrative, le gouvernement rallonge les procédures déjà particulièrement complexes de recours contre les abus dont les agents peuvent être victimes.

L'amendement vise à maintenir les compétences actuelles des CAP qui constituent une garantie des droits des agents et, par voie de conséquence, pour tous les citoyens.

AMENDEMENT N°8

ARTICLE 4

(Amendement de repli si l'amendement N° 7 n'est pas retenu)

Texte de l'amendement :

- Dans le III de l'article, le 2° est remplacé par :

« L'article 30 de la loi 84-53 est remplacé par les dispositions suivantes :

La Commission Administrative paritaire examine les décisions individuelles mentionnées à l'article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 et aux articles L 5211-4-1 et suivants du CGCT. Elles assortissent leur avis de préconisations à l'attention de l'employeur. »

- Suppression du IV

Exposé des motifs :

L'article 9 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires reconnaît le principe de participation des agents, par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs, à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.

L'article 52 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 dispose actuellement que l'autorité territoriale procède aux mouvements des fonctionnaires au sein de la collectivité ou de l'établissement ; seules les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation des intéressés sont soumises à l'avis des commissions administratives paritaires.

Le CGCT prévoit également que l'avis de la CAP est requis dans toute procédure de dissolution d'un syndicat, de transfert de compétences entre communes et établissements de coopération intercommunale (EPCI).

Pour les mutations internes, le projet de loi propose de remplacer cette saisine de la CAP par un « conseiller syndical » qui assisterait l'agent dans l'exercice de son recours administratif. L'expérience en CAP montre que les mutations internes nécessitent une approche et une réflexion collective des situations car elles sont souvent en lien avec des projets de réorganisations de services. Les échanges de points de vue avec le collège employeur sont indispensables.

AMENDEMENT N° 9

ARTICLE 5

Texte de l'amendement :

L'article 5 est supprimé

Exposé des motifs :

L'article 5 du projet de loi vise à habiliter le gouvernement à modifier, par ordonnances, les dispositions du Statut général relatives à la négociation et aux accords dans la Fonction publique.

Pour rappel, ces dispositions résultent des accords de Bercy sur le dialogue social dans la Fonction publique, négociés en 2008 et approuvés par 6 organisations syndicales qui totalisent plus de 70% des suffrages aux dernières élections professionnelles.

S'agissant de mesures qui touchent aux fondements du dialogue social, on ne peut que s'étonner de la volonté du gouvernement de légiférer par ordonnance sans que le sujet n'ait été concerté avec les organisations syndicales et alors même que rien ne justifie une procédure d'urgence.

AMENDEMENT N° 10

ARTICLE 5

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, l'article 5 est remplacé par :

« I – dans la loi 83-634, au I et au IV de l'article 8 bis, au 1^{er} et 2^e de l'article 9 et au 1^{er} de l'article 9 ter, les mots « de fonctionnaires » sont supprimés après « les organisations syndicales ». Dans la même loi, au 4^{ème} alinéa de l'article 9 bis les mots « de fonctionnaires » sont supprimés après « ou union syndicale ».

II – dans la loi 84-16, aux 2^{ème} et 3^{ème} alinéas de l'article 13 les mots « de fonctionnaires » sont supprimés après « organisations syndicales ».

III – dans la loi 84-53, 2^{ème} alinéa de l'article 8 et au 2^{ème} et 5^{ème} alinéa de l'article 12, les mots « de fonctionnaires territoriaux » sont supprimés après « organisations syndicales ».

IV – dans la loi 86-33, au 3^{ème} alinéa de l'article 11, les mots « de fonctionnaires » sont supprimés après « organisations syndicales représentatives » ».

V – Dans l'article L 914-1-2 du code de l'éducation la deuxième phrase du 4^{ème} alinéa est ainsi rédigé : « l'article 9 bis de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 portant droit et obligations des fonctionnaires est applicable à cette élection. »

Exposé des motifs :

Pendant longtemps le droit de se syndiquer a été refusé aux fonctionnaires de l'Etat en raison des obligations spécifiques liées à l'accomplissement de leurs missions. Ce n'est qu'après l'adoption de la Constitution de 1946, dont le préambule dispose que « tout homme peut défendre ses droits par l'action syndicale et adhérer aux syndicats de son choix » que l'article 6 de la loi 46-2294, relative au statut général, a reconnu le droit syndical à tous les fonctionnaires.

Dans sa rédaction initiale, le statut précisait que, dans la Fonction publique comme ailleurs les syndicats professionnels sont « régis par le livre III du code du travail ». Toutefois, le même article 6 prévoyait également que « toute organisation syndicale de fonctionnaires est tenue d'effectuer, dans les deux mois de sa création, le dépôt de ses statuts et de la liste de ses administrateurs auprès de l'autorité hiérarchique dont dépendent les fonctionnaires appelés à en faire partie. Pour les organisations syndicales déjà existantes, le dépôt ci-dessus devra être effectué dans les deux mois à compter de la promulgation de la présente loi ».

Comme le montrent les débats parlementaires de l'époque, dans l'esprit du législateur l'ajout du terme « de fonctionnaires » après « organisations syndicales » ne visait pas à créer une catégorie de syndicat professionnel juridiquement distincte mais, au contraire, à souligner le retour des fonctionnaires dans le droit syndical commun. Durant les années 1980 ces termes ont été repris dans

différents articles du statut général et des lois 84-16, 84-53 et 86-33 sans que cette mention ne soulève de difficulté particulière.

Toutefois, en 2006, le Conseil d'Etat (CE 287812 du 21 décembre 2006) a jugé que, pour l'application de l'article 13 de la loi 84-16, une union syndicale ne pouvait siéger au Conseil supérieur de l'Etat « *dès lors que cette union a exclusivement pour objet la défense des droits et des intérêts des fonctionnaires, qu'elle ne comporte que des organisations regroupant en majorité des fonctionnaires et qu'elle satisfait, avec ses effectifs de fonctionnaires de l'Etat ainsi regroupés, aux conditions de représentativité requises par l'article 3 précité du décret du 28 mai 1982* ».

Cette interprétation restrictive du « *principe de spécialité syndicale* », interprétée de façon nettement plus ouverte dans le domaine du contentieux, ne correspond plus aux réalités actuelles. Dans les différents versants de la Fonction publique, la présence massive d'agents non titulaires ou sous contrat de droit privé, comme le recours à la sous-traitance et les externalisations ont profondément modifié le champ de syndicalisation des organisations syndicales.

Pourtant, à l'occasion des récentes consultations électorales certaines administrations ont contesté la candidature de certaines unions syndicales au motif du principe de spécialité dégagé par le Conseil d'Etat en 2006.

En supprimant les termes « *de fonctionnaires* » après « *organisations syndicales* » dans les différents textes législatifs portant statut des fonctionnaires, l'amendement vise à une clarification et une simplification des textes relatifs au droit syndical dans la Fonction publique, simplification qui a déjà été opérée pour les salariés du privé avant la loi de 2008.

Ce faisant, l'amendement ne remet pas en cause un certain principe de « *spécialité syndicale* » dans la Fonction publique puisque, depuis la loi de juillet 2010, la représentativité syndicale trouve désormais sa légitimité dans l'élection. Pour candidater à ces élections, les organisations syndicales doivent être légalement constituées depuis deux ans « *dans la Fonction publique où est organisée l'élection* » (art. 9 bis de la loi 83-634) et déposer des listes de candidats qui, par nature doivent appartenir au corps électoral de l'administration considérée.

AMENDEMENT N° 11

ARTICLE 5

Texte de l'amendement

Dans le chapitre 1^{er} du titre I à la fin de l'article 5 modifié il est ajouté :

« Le 2^{ème} alinéa de l'article 4121-4 du code de la défense est remplacé par :

Tout militaire a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts »

Exposé des motifs

A plusieurs reprises le droit militaire a évolué sans pour autant permettre la création de syndicat ni de se syndiquer pour les militaires.

Le Préambule de la Constitution du 27 octobre 1946 précise « 6. *Tout homme peut défendre ses droits et ses intérêts par l'action syndicale et adhérer au syndicat de son choix* »

Les militaires ne peuvent donc exempts de ce principe fondamental.

Par ailleurs certains pays européens comme l'Allemagne, la Belgique et les Pays-Bas permettent la syndicalisation et l'organisation en syndicat des militaires.

En 2014, Le lieutenant-colonel Jean-Hugues Matelly a fait valoir le droit inscrit dans la Constitution, devant la Cour européenne des droits de l'homme. Les juges avaient alors condamné la France en 2014 sur le fondement de l'article 11 de la convention, stipulant que « toute personne a droit à la liberté de réunion pacifique et à la liberté d'association, y compris le droit de fonder avec d'autres des syndicats et de s'affilier à des syndicats pour la défense de ses intérêts ».

AMENDEMENT N° 12

ARTICLE 5

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du titre I, à la fin de l'article 5 modifié, il est ajouté :

« Dans l'article 8 bis de la loi 83-634 portant droits et obligations des fonctionnaires dans le 1^{er} alinéa du III les mots « organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires » sont remplacés par « au Conseil Commun de la Fonction Publique, aux Conseils Supérieurs de la Fonction publique de l'Etat, de la Fonction Publique Territoriale, ou de la Fonction Publique Hospitalière, dans un comité technique ou dans les organismes consultatifs permettant d'assurer la représentation des personnels en vertu de dispositions législatives spécifique ».

Exposé des motifs :

La loi du 5 juillet 2010 a instauré un principe général de droit à la négociation dans la Fonction publique et a précisé les organisations pouvant participer à une telle négociation.

Toutefois la définition de représentativité prévue par ce texte c'est-à-dire « *la détention d'au moins un siège dans les organismes consultatifs au sein desquels s'exerce la participation des fonctionnaires* » est sujette à interprétation. En effet le principe de participation des agents publics, instauré par l'article 9 de la loi 83-634, s'exerce dans des organismes de différents types (Conseil Supérieur, conseil commun, comité technique, CHSCT, CAP, CCP...).

De ce fait, pour une même administration, la représentativité peut être variable selon l'instance prise en référence.

Pour clarifier cette situation, l'amendement propose de limiter la participation aux négociations, aux organisations syndicales disposant d'au moins un siège dans les instances compétentes pour exprimer, à l'issue de la négociation, un avis sur les textes : conseil commun pour l'ensemble de la Fonction publique, conseil supérieur de l'un des versants, comité technique (ministériel ou de proximité) ou instance tenant lieu de comité technique pour certain organisme « *sui generis* ». Ce faisant, l'amendement revient à l'esprit de la loi du 5 juillet 2010 tel qu'exprimé par le rapporteur du projet au Sénat.

AMENDEMENT N° 13

ARTICLE 5

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du titre I, à la fin de l'article 5 modifié, il est ajouté :

Dans la loi 83-634 à l'article 8 bis, il est créé un V ainsi rédigé :

« **V** – L'engagement d'une négociation est obligatoire dans le cas prévu au 2^{ème} alinéa du III et dans le cas où les organisations syndicales représentatives au niveau considéré en font la demande unanime ».

Exposé des motifs :

Dans l'objectif de revivifier le dialogue social, à la suite du livre blanc de Jacques Fournier remis en janvier 2002 au ministre de la Fonction publique, les accords de Bercy, traduits dans la loi de juillet 2010, ont consacré le principe de la négociation dans la Fonction publique. Dix ans après l'adoption de la loi, il existe un constat partagé de la pertinence de cette évolution.

Toutefois, si ce principe trouve des traductions concrètes au niveau national force est de constater que la culture de la négociation, pouvant aboutir à des accords majoritaires, a du mal à diffuser au niveau local ou territorial. Une des causes principales de ce retard en est que l'initiative de la négociation est aujourd'hui réservée à l'administration.

Dans le secteur privé, les articles L 2241-1 à L 2241-8 et L 2242-5 à L 2242-19 du code du travail définissent les thèmes qui sont soumis à une négociation annuelle obligatoire. Au-delà de ces sujets ce sont les conventions collectives qui prévoient les modalités de prise en compte des demandes relatives aux thèmes de négociations émanant d'une ou des organisations syndicales de salariés représentatives (article L 2222-3 du code du travail).

Dans la Fonction publique, ce n'est que dans le cadre d'un préavis que « *les parties intéressées sont tenues de négocier* » sur les motifs du recours à la grève (article L 2512-2 du code du travail). Les organisations représentatives sont donc tenues d'avoir recours à la grève pour amener l'administration à négocier sur des thèmes auxquels elle se refuse d'entrer en matière. Pour sortir de cette logique de conflit systématique, l'amendement propose d'instituer deux cas de négociations obligatoires dans la Fonction publique : d'une part, lorsqu'un accord national doit être décliné au niveau local et d'autre part lorsque la demande d'un thème de négociation émane de l'ensemble des organisations syndicales représentatives.

AMENDEMENT N° 14

CREATION D'UN ARTICLE 5 BIS

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du Titre I, après l'article 5, il est inséré un article 5 bis ainsi rédigé :

« I- Les dispositions des articles 8, 8bis, 9bis, 9ter et 10 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 15, 16 et 17 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 s'appliquent aux personnels » :

1- des groupements d'intérêt public à caractère administratif visés à l'article 109 de la loi 2011-525,

2- des autorités administratives indépendantes et des autorités publiques indépendantes,

3- des établissements publics du culte d'Alsace-Moselle

4- des personnes morales de droit public visées par l'article 35 de la loi 2006-450 du 18 avril 2006.

II- Les dispositions des articles 8, 8bis, 9, 9ter et 10 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles L 6144-3 et L 6144-4 du code de la santé publique s'appliquent aux personnels :

1- du groupement d'intérêt public prévu à l'article L 6113-10 du code de la santé publique,

2- des groupements de coopération sanitaire à caractère administratif constitués en application du 1 et du 2° alinéa du 2 de l'article L 6133-3 du code de la santé publique,

3- des groupements d'intérêt public constitués en application des articles L 146-3 et L 226-6 du code de l'action sociale et des familles ».

Exposé des motifs :

L'amendement vise à accorder à certains organismes de droit public à caractère administratif de la Fonction publique, qui ne relèvent pas du statut général (GIP, AAI, API, EPC, Institut de France et académie GCS et GCSMS) des droits syndicaux et des instances de représentation du personnel, identiques à ceux qui s'appliquent dans le reste de la Fonction publique.

En effet, aucune disposition législative n'est venue, jusqu'à présent, concrétiser ces principes constitutionnels pour les milliers d'agents de ces organismes « *sui generis* » même si, ponctuellement, des textes de portée inférieure ont pu, en partie, combler ce vide juridique.

Par ailleurs, l'amendement constitue une mesure de simplification administrative. En renvoyant à un socle juridique commun il évite la multiplication des textes spécifiques et les difficultés d'adaptation qui en découle lorsque la réglementation de la Fonction publique évolue.

AMENDEMENT N° 15.

CREATION D'UN ARTICLE 5 TER

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du Titre I, après l'article 5 bis, il est inséré un article 5 ter ainsi rédigé :

« I- Les dispositions des articles 8, 8bis, 9bis, 9ter et 10 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 et les articles 15, 16 et 17 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 s'appliquent aux personnels des organismes consulaires relevant de la loi 52-1311 du 10 décembre 1952.

II- Dans l'article 2 de la loi 52-1311 du 10 décembre 1952, le chiffre « 6 » est remplacé par « 10 ».

III - Dans le chapitre II du titre 1^{er} du livre VII du Code du commerce, à l'article L 712-11 :

1°- Dans le I, les termes « *L 2121-1 du Code du travail* » sont remplacés par « *8 bis III de la loi 83-634* ».

2°- Dans le II et au III, les termes « *ayant recueillis le seuil d'audience prévu à l'article L 2122-5 du Code du travail* » sont remplacés par « *remplissant les critères de l'article 8 bis de la loi 83-634* ».

Exposé des motifs :

Les organismes consulaires sont des établissements publics de l'Etat placés sous la tutelle du ministère de l'Economie et de l'Industrie (chambres de métiers et de l'artisanat –CMA- et chambres de commerce et d'industrie -CMI-) ou de celui de l'Agriculture (chambres d'agriculture).

De façon classique pour les établissements à « *double visage* », les personnels répondant à des missions administratives relèvent du droit public tandis que ceux affectés à des missions industrielles et commerciales relèvent du code du travail.

Si, pour les salariés de droit privé, les questions de représentativité et de droit syndical, sont réglées par le code du travail, la situation est plus complexe pour les personnels de droit public puisque la loi du 10 décembre 1952 a soustrait ces agents de l'ensemble des dispositions du statut général des fonctionnaires. De ce fait, ce ne sont ni le droit syndical ni les règles de représentativité de la Fonction publique qui s'appliquent mais les dispositions particulières prévues ou non prévues dans les statuts particuliers de chacun des secteurs. En application de la loi de 1952, ces statuts sont établis « *par des commissions paritaires nommées, pour chacune de ces institutions, par le Ministre de tutelle* ».

Ces commissions nationales sont composées (article 2 de la loi de 1952) de 13 membres dont 6 représentants de personnels administratifs désignés par « *les organisations syndicales les plus représentatives* ».

Le conseil d'Etat a jugé (CE 226516 du 2 février 2004) que le Ministre de tutelle devait apprécier le nombre de sièges devant être attribués à chacune des organisations, « *au vu de leurs effectifs et des résultats aux élections des représentants des personnels à la commission paritaire nationale* ».

Ainsi, du fait du nombre de 6 sièges fixés par l'article 2 de la loi de 1952, une organisation syndicale doit totaliser environ 16,5 % des voix pour être représentée à la CCN. Par extension ce seuil a été retenu pour apprécier la représentativité syndicale dans les chambres consulaires, ce qui est manifestement anormal tant par rapport au secteur privé (10 %) que par rapport à la FPE : un siège au CTM (sur 15 sièges soit environ 6,6%) ou au CT central des EP (sur 10 sièges soit environ 10%). Pour tenter de répondre à cette question, la loi 2010-853 du 23 juillet 2010 a prévu, pour les seules chambres de commerce et d'industrie que les conditions de représentativité sont déterminées « *d'après les critères de l'article L 2121-1 du Code du travail* » et que peuvent siéger à la commission paritaire nationale « *les organisations syndicales ayant recueillies le seuil d'audience prévu à l'article L2122-5 du Code du travail* » (8 %). Toutefois, cette disposition est de fait restée inopérante car le nombre de six représentants du personnel fixé par l'article 2 de la loi 52-1311 n'a pas été modifié.

Par ailleurs, les Commissions Paritaires des organismes consulaires n'ont été dotés que de compétences limitées par rapport à celles qui sont dévolues aux Comités Techniques ou aux Commissions Consultatives Paritaires dans le reste de la Fonction publique, ce qui ne permet pas aux agents d'exercer pleinement leur droit constitutionnel de participation.

Sans remettre en cause le rôle particulier des CPN, l'application aux chambres consulaires, des dispositions de la loi 84-16 relatives au droit syndical et aux instances de participation dans la Fonction publique de l'Etat, redonnerait dans ces organismes une base claire et transparente au principe de participation. Elle permettrait aussi de prendre en compte les suffrages exprimés par les agents de ces organismes pour la mesure d'audience aux instances supérieures de la Fonction publique (CSFPE, CCFP).

AMENDEMENT N° 16

CREATION D'UN ARTICLE 5 QUATER

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, après l'article 5 ter il est inséré un article 5 quater ainsi rédigé :

I – le 2^{ème} de l'article L 2311-1 du code du travail est ainsi rédigé : « *aux établissements publics déterminés par décret qui assurent une mission à la fois de service public à caractère administratif et à caractère commercial et qui emploient du personnel sous statut de droit privé* ».

II – le 2^{ème} de l'article L 2321-1 du code du travail est ainsi rédigé : « *...aux établissements publics déterminés par décret qui assurent une mission à la fois de service public à caractère administratif et à caractère commercial et qui emploient du personnel sous statut de droit privé* ».

III – le 2^{ème} de l'article L 4111-1 du code du travail est ainsi rédigé : « *...aux établissements publics déterminés par décret qui assurent une mission à la fois de service public à caractère administratif et à caractère commercial et qui emploient du personnel sous statut de droit privé* ».

Exposé des motifs :

Les articles L 2311-1, L 2321-1 et L 4111-1 du code du travail disposent que les établissements publics à caractère administratif, lorsqu'ils emploient du personnel dans les conditions du droit privé, sont dotés de délégués du personnel, et d'instances de représentations des personnels, régis par les règles du droit privé. Ces dispositions ont été introduites subrepticement au moment de la recodification intervenue en 2008 qui devait pourtant s'effectuer à droit constant. Auparavant les dispositions du code du travail, ne s'appliquaient qu'aux EPIC et aux « *établissements publics, déterminés par décret, qui assurent une mission à la fois de service public à caractère administratif et à caractère commercial et qui emploie du personnel sous statut de droit privé* » (ancien article L 431-1).

La recodification du code du travail a ouvert de grandes incertitudes concernant les instances représentatives du personnel dans les EPA, nombre d'entre eux employant du personnel sous droit privé.

En outre, elle contrevient au principe de dualité de juridiction puisque, pour les EPA qui se dotent d'instance de représentation du personnel au titre du code du travail, elle donne compétence au juge judiciaire pour intervenir dans des litiges entre personne morale de droit public administratif et agent public relevant du statut général.

La proposition d'amendement vise à revenir à la rédaction du code du travail, antérieure à la recodification.

AMENDEMENT N° 17

CREATION D'UN ARTICLE 5 QUINQUIES

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, après l'article 5 quater, il est inséré un article 5 quinquies ainsi rédigé :

« *L'article L.4312-3-2 du code des transports est remplacé par les dispositions suivantes :*

I - « Il est institué, dans les conditions prévues à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, un comité technique unique, compétent pour l'ensemble des personnels de Voies navigables en France.

Des comités techniques uniques de proximité compétents pour l'ensemble des catégories de personnel de l'établissement sont institués auprès de chaque directeur territorial de l'établissement.

Sont institués un comité central d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, placé auprès du directeur général de l'établissement, et des comités locaux d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail, placés auprès de chaque directeur territorial de l'établissement.

« Les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ainsi que les comités locaux sont compétents pour l'ensemble du personnel de l'établissement. Ils exercent les compétences des comités prévus à l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 précitée.

II - Il est institué une formation représentant les salariés visés au 4^{ème} de l'article L 4312-3-1, exerçant les compétences prévues aux articles L 2323-83 à L 2323-85 du code du travail et bénéficiant des moyens prévus aux articles L 2323-86 et L 2323-87 du même code.

Cette formation est dotée de la personnalité civile et gère son patrimoine. Elle est composée du directeur général de l'établissement ou de son représentant, qui le préside, et des représentants des personnels mentionnés au 4° de l'article L 4312-3-1.

Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes lorsque cette formation est consultée.

Les représentants du personnel siégeant dans cette formation sont élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle. »

III - Les agents mentionnés aux 1° à 4° de l'article L 4312-3-1 du présent code sont électeurs au comité technique ministériel du ministère chargé du développement durable ».

IV – Les dispositions du titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail s'appliquent aux personnels visés au quatrième de l'article L 4312-3-1.

V - Les modalités d'application du présent article sont fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Exposé des motifs

La loi 2012-77 du 24 janvier 2012 (VNF) a créé l'établissement public administratif « Voie navigable de France » au 1^{er} janvier 2013. Malgré la qualification juridique de l'établissement, justifiée par la nature des missions (qui présentent toutes les caractéristiques d'un service public administratif), et alors même que l'écrasante majorité des personnels relève du droit public (4400 agents sous statut public pour 400 salariés de droit privé), le législateur a, par dérogation au statut général de la Fonction publique, prévu des dispositions « *sui generis* » pour le droit syndical et les instances de représentation des personnels.

En effet, l'article L 4312-3-2 I du code des transports institue en lieu et place du comité technique, un « comité technique unique », organisme doté de la personnalité civile et qui exerce les compétences prévues aux articles L 2323-1 à L 2323-87 du code du travail.

Ce même article, en contradiction avec le statut général, instaure une représentation syndicale au travers de délégués syndicaux et de représentants syndicaux en application des articles L 2122-1 et L 2142-1 du code du travail. Enfin, il est instauré une double règle de négociation d'accord collectif obéissant, pour une catégorie de personnel aux règles du code du travail et, pour l'autre, à celle du statut général.

Ces dispositions « *sui generis* », d'une grande complexité, sont difficilement applicables comme le montrent les délais pris pour la publication du décret d'application. Ce décret, dans la plupart de ses aspects, ne trouve d'ailleurs pas de traduction concrète et ne favorise pas le développement du dialogue social dans l'établissement.

Ces règles hybrides entre droit public et droit privé sont en outre susceptibles de contrevenir au principe de dualité des juridictions, puisque le juge judiciaire sera amené à intervenir dans des litiges entre l'EPA VNF et le comité technique doté de la personnalité morale ou des agents publics relevant du statut général des fonctionnaires.

C'est pourquoi il est proposé, pour les comités techniques et les CHSCT comme pour le droit syndical de tous les agents de VNF, de revenir au droit commun de la Fonction publique. Toutefois, la spécificité des salariés de droit privé est conservée pour les délégués du personnel ainsi que pour la gestion des œuvres sociales et culturelles des salariés de droit privé pour laquelle il est proposé de conserver une instance ad hoc.

AMENDEMENT N° 18

CREATION D'UN ARTICLE 5 SEXIES

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, après l'article 5 quinquies, il est inséré un article 5 sexies ainsi rédigé :

« Dans l'article L 1432-11 du code de la santé publique, le I est remplacé par les dispositions suivantes :

I – 1- « dans chaque agence régionale de santé, il est institué, dans les conditions prévues à l'article 15 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la Fonction publique de l'Etat, un comité technique unique, compétent pour l'ensemble des personnels.

I - 2- Un comité technique spécial des agences régionales de santé est institué auprès des ministres chargés de la santé, de l'assurance maladie, des personnes âgées et des personnes handicapées. Ce comité est compétent pour les questions communes à l'ensemble des agences régionales de santé.

II – Dans chaque agence régionale de santé il est institué, dans les conditions prévues à l'article 16 de la loi 84-16 un comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail compétent pour l'ensemble du personnel de l'établissement.

III – Dans chaque agence régionale de santé, il est institué une formation représentant les salariés visés au 4^{ème} de l'article L 1432-9, exerçant les compétences prévues aux articles L 2323-83 à L 2323-85 du code du travail et bénéficiant des moyens prévus aux articles L 2323-86 et L 2323-87 du même code.

Cette formation est dotée de la personnalité civile et gère son patrimoine. Elle est composée du directeur général de l'établissement ou de son représentant, qui le préside, et des représentants des personnels mentionnés au 4° de l'article L 1432-9.

Seuls les représentants du personnel sont appelés à prendre part aux votes lorsque cette formation est consultée.

Les représentants du personnel siégeant dans cette formation sont élus au scrutin de liste à la représentation proportionnelle.

IV – Les dispositions du titre Ier du livre III de la deuxième partie du code du travail s'appliquent aux personnels visés au 4° de l'article L 1432-9.

V - Les agents mentionnés aux 1° à 4° de l'article L 1432-9 du présent code sont électeurs au comité technique ministériel du ministère chargé de la santé ».

VI – Dans le 3° alinéa du III de l'article L 1432-11 les mots « *comité d'agence* » sont remplacés par « *comité technique* ».

VII – Les II et IV de l'article L 1432-11 sont supprimés.

VIII - Les modalités d'application du III du présent article sont fixées par un décret en Conseil d'Etat.

Exposé des motifs :

La loi 2009-872 du 21 juillet 2009 (HPST) a créé les agences régionales de santé (ARS) sous le statut d'établissement public administratif. Malgré la qualification juridique de ces établissements, justifiée par la nature des missions, et alors même que l'écrasante majorité des personnels relève du droit public (en 2013, 7633 agents sous statut public pour 1667 salariés de droit privé), le législateur a, par dérogation au statut général de la Fonction publique, prévu des dispositions « sui generis » pour le droit syndical et les instances de représentation des personnels.

En effet, le I de l'article L 1432-1 du code de la santé publique institue en lieu et place des comités techniques, des « *comités techniques d'agence* », organismes dotés de la personnalité civile et qui exercent les compétences prévues aux articles L 2323-1 à L 2323-87 du code du travail. Ainsi que celles prévues au II de l'article 15 de la loi 84-16 portant statut des fonctionnaires de l'Etat.

Le II de ce même article, en contradiction avec le statut général, instaure une représentation syndicale au travers de délégués syndicaux et de représentants syndicaux en application des articles L 2122-1 et L 2142-1 du code du travail. Il est, en outre, instauré une règle de négociation d'accord collectif obéissant, pour l'ensemble des personnels aux règles du code du travail.

Ces dispositions « *sui generis* », d'une grande complexité, sont difficilement applicables comme le montre l'expérience depuis la publication du décret d'application (2010-1733). Ce décret, dans de nombreux aspects, se trouve aujourd'hui en retrait par rapport aux textes relatifs aux instances représentatives et au droit syndical de la Fonction publique, qui ont évolué de façon significative depuis 2010.

Ces règles hybrides entre droit public et droit privé sont en outre susceptibles de contrevenir au principe de dualité des juridictions puisque le juge judiciaire sera amené à intervenir dans des litiges entre les ARS et le comité technique d'agence doté de la personnalité morale ou des agents publics relevant du statut général des fonctionnaires.

C'est pourquoi il est proposé, pour les instances de représentation des personnels comme pour le droit syndical de tous les agents des ARS, de revenir au droit commun de la Fonction publique. Toutefois, la spécificité des salariés de droit privé est conservée pour les délégués du personnel ainsi que pour la gestion des œuvres sociales et culturelles des salariés de droit privé pour laquelle il est proposé de conserver une instance ad hoc.

AMENDEMENT N° 19

CREATION D'UN ARTICLE 5 SEPTIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du titre I, après l'article 5 sexies il est inséré un article 5 septies :

Dans la loi 83-634, après l'article 8 bis il est créé un article 8 ter ainsi rédigé : « *le fait, pour une personne dépositaire de l'autorité publique agissant dans l'exercice de ses fonctions, de prendre des mesures destinées à faire échec aux dispositions de l'article 8 est passible des peines prévues à l'article L 432-1 du code pénal* ».

Exposé des motifs :

Contrairement à ce qui est prévu dans le secteur privé par les articles L 2146-1 et L 2146-2, il n'existe pas, dans la Fonction publique, de régime de sanction spécifique réprimant l'entrave à la liberté et au droit syndical, alors même que les administrateurs d'un syndicat professionnel peuvent quant à eux faire l'objet de poursuite pénale au titre de l'article L 2136-1 du code du travail. L'amendement propose de remédier à cette omission en renvoyant, pour ce type de délit, aux sanctions prévues par l'article L 432-1 du code pénal pour réprimer « *le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique, agissant dans l'exercice de ses fonctions, de prendre des mesures destinées à faire échec à l'exécution de la loi* ».

AMENDEMENT N° 20

CREATION D'UN ARTICLE 5 OCTIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du titre I, après l'article 5 septies, il est inséré un article 5 octies :

I – Dans la loi 84-16 après l'article 17, il est créé un article 18 ainsi rédigé : « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique agissant dans l'exercice de ses fonctions, de prendre des mesures destinées à faire échec aux dispositions des articles 13,14, 15 et 16 est passible des peines prévues à l'article L432-1 du code pénal* ».

II – Dans la loi 84-53, après l'article 33-1, il est créé un article 33-2 ainsi rédigé : « *le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique agissant dans l'exercice de ses fonctions de prendre des mesures destinées à faire échec aux dispositions des articles 8,28, 32, 33 et 33-1 est passible des peines prévues à l'article L 432-1 du code pénal* ».

III – Dans la loi 86-33 après l'article 25 il est créé un article 25 bis ainsi rédigé. « *Le fait, par une personne dépositaire de l'autorité publique agissant dans l'exercice de ses fonctions, de prendre des mesures destinées à faire échec aux dispositions des articles 11, 12, 17, 18, 19, 20, 25, est passible des peines prévues à l'article L 432-1 du code pénal* ».

Exposé des motifs :

Dans le secteur privé, le fait de porter atteinte à l'exercice régulier des fonctions de délégué du personnel ou de porter les entraves à la constitution ou au fonctionnement régulier du comité d'entreprise ou du comité d'hygiène de sécurité et des conditions de travail, constitue un délit réprimé par les peines prévues aux articles L 2316-1, L 2328-1, L 2328-2 et L 4742-1 du code du travail.

Dans la Fonction publique, les entraves au fonctionnement des instances de représentation du personnel (IRP) sont fréquentes. Lorsque la justice administrative est saisie la conséquence est généralement l'annulation des actes pris sans consultation régulière des IRP, longtemps après les faits.

Cet état de fait tend à vider les comités techniques, les CHSC et les CAP d'une partie de leur substance alors même que le droit des agents à participer à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière (article 9 de la loi 83-634) découle d'un principe constitutionnel. Le non-respect, de plus en plus fréquent, de ces dispositions législatives décrédibilise ces instances auprès des personnels ce qui explique en partie la baisse de participation observée à l'occasion des dernières élections professionnelles.

Pour redonner tout son sens au principe de participation dans la Fonction publique, et restaurer la confiance des agents dans ce principe, l'amendement propose, pour l'entrave aux instances de

représentation du personnel, de renvoyer au régime de sanction prévu à l'article L 432-1 du code pénal qui réprime « *le fait par une personne dépositaire de l'autorité publique agissant dans l'exercice de ses fonctions de prendre des mesures destinées à faire échec à l'exécution de la loi* »

AMENDEMENT N° 21

CREATION D'UN ARTICLE 5 NONIES

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, après l'article 5 septies, il est inséré un article 5 nonies ainsi rédigé :

« I - A l'article 10 de la loi 83-634, il est ajouté un second alinéa ainsi rédigé : « Pour l'application de l'article 13 du Code des pensions civiles et militaires le temps de grève est assimilé à du service effectif.

II - A la fin du 1° de l'article 9 du Code des pensions civiles et militaires, un alinéa ainsi rédigé est ajouté :

Le temps de grève est assimilé à du service effectif au sens du 1^{er} alinéa du présent article. »

Exposé des motifs :

En cas de grève, certains employeurs publics diminuent, à due concurrence des périodes non travaillées, les services effectifs ouvrant droit à pension au titre des régimes de retraite des fonctionnaires. Cette situation, qui peut pénaliser de façon disproportionnée certains agents au moment de la liquidation des droits à pension, constitue une entrave au droit de grève.

L'amendement vise à rétablir les agents grévistes dans l'intégralité de leurs droits à pension, en précisant dans le titre I du statut que le temps de grève est du service effectif pris en compte pour le calcul de la pension, et en précisant dans le Code des pensions que le temps de grève fait bien partie du décompte de la totalité des services effectifs.

AMENDEMENT N° 22

CREATION D'UN ARTICLE 5 DECIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du titre I, *après* l'article 5 nonies, il est inséré un article 5 decies : dans la loi 61-825 du 29 juillet 1961, après l'article 4, il est inséré un article 4 bis ainsi rédigé :

« Par dérogation aux dispositions prévues à l'article précédent, l'absence de service fait, résultant d'une cessation concertée du travail, donne lieu, pour chaque journée :

- Lorsqu'elle n'excède pas une heure, à une retenue égale à un cent soixantième du traitement mensuel ;
- Lorsqu'elle dépasse une heure, sans excéder une demi-journée, à une retenue égale à un cinquantième du traitement mensuel ;
- Lorsqu'elle dépasse une demi-journée sans excéder une journée, à une retenue égale à un trentième du traitement mensuel ».

Exposé des motifs :

La loi de finances rectificative du 29 juillet 1961 pose, pour la Fonction Publique de l'Etat, le principe de « *l'absence de service fait pendant une fraction quelconque de la journée, donne lieu à une retenue dont le montant est égal à la fraction du traitement frappée d'indivisibilité* » définie par les règles de la comptabilité publique. Cette disposition, applicable en cas de cessation concertée du travail, entraîne le retrait d'1/30^e du traitement mensuel pour les agents grévistes ce quel que soit la durée effective, dans la journée, de la cessation de travail. Mettant fin à cette restriction abusive du droit de grève, la loi 82-889 du 19 octobre 1982 avait rétabli une proportionnalité entre la durée de l'arrêt de travail et la retenue sur salaire. L'article 89 de la loi 87-588 du 30 juillet 1987 a remis en question cette avancée démocratique en abrogeant celle du 19 octobre 1982. Toutefois, la loi 87-588 du 30 juillet 1987 a été jugée contraire à la constitution (CC 87-230 DC du 28 juillet 1987) pour ce qui concerne son application aux collectivités territoriales, et aux entreprises, organismes et établissements chargés de la gestion d'un service public autres que les services et Etablissements Publics Administratifs de l'Etat. De ce fait, le retrait d'1/30^{ème} de la journée ne s'applique qu'aux seuls agents de la FPE ce qui créé une inégalité manifeste de traitement avec les agents de la FPT et de la FPH.

Le comité européen des droits sociaux a, dans ses conclusions pour 2010, confirmé que : « *la situation de la France n'est pas conforme à l'article 6§4 de la charte révisée au motif que [...] les retenues sur salaire des fonctionnaires grévistes ne sont pas toujours proportionnelles à la durée de la grève* ».

Pour le pouvoir politique, la loi du 30 juillet 1987 en dissuadant les agents de s'impliquer dans des actions collectives devait limiter le nombre de jours non travaillés pour fait de grève. Le bilan montre que cette mesure d'autorité n'a eu aucune conséquence sur le niveau de conflit dans la Fonction

publique de l'Etat. Selon la Fonction publique en 2008, dernière année pour laquelle les données sont disponibles, il a été constaté 135 741 journées de grève, totale ou partielle, dans la FPH (0,13 par agent) 1 462 089 dans la FPE (0,77 par agent disposant du droit de grève), le bilan de la FPT n'étant pas assuré au niveau national.

Pour mettre fin à l'inégalité de traitement constatée entre les agents des différents versants de la Fonction publique et pour mettre la France en conformité avec la charte européenne des droits sociaux, l'amendement propose de réinstaurer, dans la Fonction publique de l'Etat, les dispositions de l'article 2 de la loi 82-889.

En réintroduisant la possibilité de grève de courte durée sur la journée cette mesure permettrait en outre pour les usagers une meilleure ouverture des services publics.

AMENDEMENT N° 23

CREATION D'UN ARTICLE 5 UNDECIES

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, après l'article 5 decies, il est inséré un article 5 undecies ainsi rédigé :

« La première phrase et l'article 3 de l'ordonnance 58-696 du 6 août 1958, les mots « affectés dans un établissement pénitentiaire » sont ajoutés après « services extérieurs de l'administration pénitentiaire ».

Exposé des motifs :

Il y a plus de 50 ans, l'ordonnance du 6 août 1958 a supprimé le droit de grève pour toutes les catégories d'agents de l'administration pénitentiaire *« affectés en services déconcentrés »*.

Depuis cette date, l'organisation de l'administration pénitentiaire a fortement évolué avec notamment le développement des peines de substitution et des services d'insertion et de probation.

Le droit de grève étant un droit fondamental, garantie par la Constitution et les conventions internationales, il semble pertinent de réviser aujourd'hui le champ de l'interdiction.

Si, pour les personnels assurant le fonctionnement des établissements pénitentiaires, l'interdiction du droit de grève devrait être revue dans un cadre législatif spécifique, pour les autres services extérieurs de l'administration pénitentiaire, une telle restriction est manifestement attentatoire aux libertés fondamentales eu égard aux obligations spécifiques qui incombent aux agents. Dans ces services, les dispositions du statut général (réquisition, maintien d'un emploi, requis...) sont suffisantes pour assurer la continuité du service en cas de mouvement social.

En limitant, à ce stade, l'interdiction du droit de grève aux seuls agents affectés dans les établissements pénitentiaires, l'amendement vise à restaurer un droit fondamental pour une catégorie de personnel qui en est aujourd'hui privée.

AMENDEMENT N° 24

CREATION D'UN ARTICLE 5 DUODECIES

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, après l'article 5 undecies, il est inséré un article 5 duodecies ainsi rédigé :

Dans l'article 123 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, la 4^{ème} phrase de l'avant dernier alinéa est supprimé ».

Exposé des motifs :

La loi du 12 juillet 1984 relative à la formation des agents de la Fonction publique territoriale avait instituée à son chapitre III, un Centre national de formation de la Fonction publique territoriale (CNFFPT). Cet établissement public administratif était chargé notamment de la collecte des contributions financières des employeurs ainsi que de la définition et de la mise en œuvre des actions de formations en direction des agents de la Fonction publique territoriale. Le CNFFPT était dirigé par un Conseil d'administration géré, à l'instar de ce qui prévaut dans le secteur privé pour les organismes gestionnaires des fonds de formation (Titre III du livre III du Code du Travail) paritairement par des représentants des employeurs et des représentants des organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique territoriale.

La loi Galland du 13 juillet 1987, en supprimant la CNFFPT et en transférant ses missions au Centre national de la Fonction publique territoriale, alors dirigé exclusivement par des représentants des employeurs territoriaux, a abrogé cette gestion paritaire de la formation professionnelle dans la Fonction publique territoriale. Dans le domaine de la formation, la loi 89-19 du 13 janvier 1989 a rétabli le paritarisme, paritarisme qui a une nouvelle fois, été remis en cause par la loi Hoeffel du 23 décembre 1984.

Aujourd'hui, le rôle des représentants des personnels au Conseil d'administration du CNFFPT est ramené à une portion congrue, leur droit de vote se limitant à des sujets secondaires, ce qui est contraire au principe de participation.

L'amendement propose de revenir aux dispositions qui prévalaient avant l'intervention de la loi Hoeffel en rétablissant le droit de vote des représentants syndicaux au Conseil d'administration du CNFFPT sur tous les points ayant trait à la formation.

AMENDEMENT N° 25

CREATION D'UN ARTICLE 5 TERDECIES

Texte de l'amendement :

Au chapitre I du titre I, après l'article 5 duodécies, il est inséré un article 5 terdecies ainsi rédigé :

Dans l'article L 2123-7 du Code général des collectivités à la fin du 1^{er} alinéa, il est ajouté :

« Lorsque ce temps n'est pas indemnisé au titre de la sous-section 3, il est assimilé à du travail effectif pour l'application de l'article 13 du Code des pensions civiles et militaires ».

Exposé des motifs :

Les employeurs territoriaux, conformément à la loi, ne sont pas tenus de rémunérer les temps accordés à un agent public titulaire de mandats municipaux.

Dans les communes de moins de 1000 habitants, depuis la loi du 27 février 2002, les bénéficiaires de ces autorisations d'absences non rémunérées perçoivent une indemnité fixée au taux maximal sauf si le Conseil municipal en décide autrement.

En application de l'article L 2123-7 du Code général des collectivités, ce temps d'absence « est assimilé à une durée de travail effectuée pour la détermination de la durée des congés payés ainsi qu'au regard de tous les droits découlant de l'ancienneté ». Pour les élus des très petites communes qui ont abandonné toute ou partie de leur indemnité, les dispositions en vigueur sont fortement pénalisantes pour le calcul des droits à la retraite.

En effet, contrairement à leurs homologues dont l'employeur maintient la rémunération ou qui bénéficient d'une indemnité à taux plein, l'absence de cotisation retraite diminue leur droit à pension.

Pour compenser cette inégalité de traitement, qui avait déjà fait l'objet d'une question écrite au gouvernement (94093 JO du 9 mai 2006), l'amendement propose d'assimiler les autorisations d'absences non rémunérées à des périodes de service effectif pour l'application de l'article 13 du Code des pensions civiles et militaires.

AMENDEMENT N° 26

ARTICLE 7

Texte de l'amendement :

Dans l'article 7 le II est remplacé par :

« L'article 47 de la loi du 26 janvier 1984 est abrogé »

Exposé des motifs :

L'article 41 de la loi du 26 janvier 1984 encadre parfaitement le recrutement sur emploi permanent, nous proposons de revenir aux fondamentaux que l'article sous-tend :

« Lorsqu'un emploi permanent est créé ou devient vacant, l'autorité territoriale en informe le centre de gestion compétent qui assure la publicité de cette création ou de cette vacance, à l'exception des emplois susceptibles d'être pourvus exclusivement par voie d'avancement de grade.

Les vacances d'emploi précisent le motif de la vacance et comportent une description du poste à pourvoir.

L'autorité territoriale pourvoit l'emploi créé ou vacant en nommant l'un des candidats inscrits sur une liste d'aptitude établie en application de l'article 44 ou l'un des fonctionnaires qui s'est déclaré candidat par voie de mutation, de détachement, d'intégration directe ou, le cas échéant et dans les conditions fixées par chaque statut particulier, par voie de promotion interne et d'avancement de grade.

Les centres de gestion et le Centre national de la fonction publique territoriale rendent accessibles les créations ou vacances mentionnées à l'alinéa précédent dans un espace numérique commun aux administrations mentionnées à l'article 2 du titre 1er du statut général des fonctionnaires. »

Comme dans la Fonction publique de l'Etat cette règle devrait aussi s'appliquer pour les emplois de directeur général et directeur général adjoint de service de la Fonction publique territoriale.

AMENDEMENT N° 27

ARTICLE 8

Texte de l'amendement :

L'article 8 est supprimé

Exposé des motifs :

Les dispositions des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies de la loi 84-16, 3, 3-1, 3-2 et 3-3 de la loi 84-53, 9 et 9-1 de la loi 86-33 ouvrent déjà de larges possibilités de recours au contrat à durée déterminée, y compris « pour mener à bien un projet ou une opération spécifique ».

Dans ce contexte, l'objet de l'article 8 du projet de loi, qui crée un « contrat d'opération », semble uniquement destiné à court-circuiter les droits et garanties des agents non-titulaires de la Fonction publique.

Dans le secteur privé, les contrats d'opération, auxquels s'appliquent toutes les garanties accordées aux CDD, ne peuvent être autorisés qu'après signature d'un accord majoritaire au niveau compétent.

Par ailleurs, l'article L 1242-8-1 du code du travail prévoit une durée minimale de 18 mois et maximale de 36 mois pour ce type de contrat qui ne peut pas être renouvelé, ni au-delà, ni à l'intérieur de la durée maximale. Sur cette question, le projet de loi déroge très largement aux dispositions prévues par le code du travail.

Enfin, le projet de loi ouvre des possibilités exorbitantes de rupture de contrat au profit de l'employeur public sans prévoir aucune des sanctions prévues, en cas d'abus, pour les employeurs privés.

AMENDEMENT N°28

ARTICLE 9

Texte de l'amendement

Suppression du 1° de l'article 9

Exposé des motifs

La CGT demande le maintien du 2° de l'article 3 de la loi 84-16, qui établit des règles de dérogation équilibrées pour les établissements publics de l'Etat. La rédaction actuelle garantit que le besoin ne peut être satisfait par des fonctionnaires et elle prévoit une révision régulière de ces dérogations.

Cette rédaction, adoptée en 2016, a par ailleurs permis d'organiser un processus de titularisation pour de nombreux agents contractuels. En supprimant le dernier alinéa de l'article 3 le projet gouvernemental supprime les garanties des agents des établissements qui sont en cours de sortie de la dérogation à l'emploi permanent.

Le projet de loi qui vise à empêcher, à l'avenir, tout plan de titularisation dans la fonction publique, est, par ailleurs, irresponsable. En effet, il se contente d'élargir le recrutement en CDI sans apporter de façon transversale aucune des garanties dont disposent les contractuels des établissements publics dérogatoires par des décrets établissant des « quasi-statuts ». A l'avenir la multiplication mécanique des quasis-statuts fragmentera et balkanisera encore d'avantage l'administration, en multipliant les obstacles à la mobilité.

La rédaction actuelle de l'article 3-2° est le résultat du protocole d'accord du 31 mars 2011, signé par 6 organisations syndicales qui représentent 76 % des agents publics, et de la commission de suivi de ce protocole. En remettant radicalement en cause les conclusions de cette négociation c'est le principe même des accords dans la Fonction publique et la continuité des engagements de l'Etat qui sont bafoués.

AMENDEMENT N° 29

ARTICLE 9

Texte de l'amendement :

Le 2° du I de l'article 9 est ainsi rédigé :

« Le 2° de l'article 4 est supprimé »

Exposé des motifs

La CGT a toujours considéré que la rédaction actuelle du 2^e de l'article 4 de la loi 84-16 préparait, dans la Fonction publique de l'Etat, une ouverture généralisée au recrutement de contractuels de catégorie A, en lieu et place de fonctionnaires, ce qui se vérifie dans le projet de loi.

AMENDEMENT N° 30

ARTICLE 9

(Amendement de repli dans l'hypothèse où l'amendement 29 n'a pas été adopté.)

Texte de l'amendement

Suppression du 2° du I de l'article 9

Exposé des motifs :

La CGT est défavorable à une nouvelle rédaction du 2° de l'article 4 de la loi 84-16, élargissant le recrutement de contractuels à l'ensemble des catégories A, B et C, qui plus est avec possibilité de primo-recrutement en CDI.

Pour le a) du 2°, l'intégration des restrictions dues à la jurisprudence ne donne pas de garanties suffisantes, encore plus pour les C et B : que signifie compétences techniques spécialisées (les corps de techniciens et adjoints techniques existent).

La CGT est aussi totalement défavorable à la création d'un 3° de l'article 4 dont la rédaction est particulièrement opaque. La condition d'absence de formation statutaire envisagée par le texte pourrait s'appliquer aux corps d'administration générale comme les adjoints, les secrétaires administratifs ou les attachés, qui constituent le cœur de la Fonction publique. Ainsi les attachés territoriaux ne sont pas formés dans les IRA alors que ceux de l'Etat ont un an de formation.

AMENDEMENT N°31

ARTICLE 9

(Amendement de repli dans l'hypothèse où les amendements 29 et 30 n'ont pas été adoptés.)

Texte de l'amendement :

Dans le Titre II, au 2^e du I de l'article 9, supprimer « a) lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles ; » et remplacer par « les emplois listés sur des décrets pris en conseil d'Etat sont pourvus par des ouvriers d'Etat affiliés au régime des pensions prévu par la loi du 21 mars 1928. »

Exposé des motifs :

Certains emplois de haute technicité sont pourvus aujourd'hui par des ouvriers d'Etat affiliés au Fond spécial de pension des établissements industriels de l'Etat.

Ce mode de recrutement doit être pérennisé pour assurer les missions, la continuité du service public et conserver les compétences techniques.

L'objet d'amendement est d'identifier par des décrets en conseil d'Etat, la liste des emplois susceptibles d'être pourvus par des Ouvriers d'Etat.

AMENDEMENT N°32

ARTICLE 9

Texte de l'amendement :

Suppression du 3° du I.

Exposé des motifs

Rétablissement du texte de loi actuel qui limite le primo recrutement en CDI au seuls temps incomplets inférieurs à 70%.

AMENDEMENT N°33

ARTICLE 9

Texte de l'amendement :

Suppression du 4° du I de l'article 9.

Exposé des motifs

Rétablissement du texte de loi actuel qui prévoit les conditions de cédésation des contractuels. La CGT est défavorable aux primo-recrutements en CDI ouverts de façon presque indifférenciée aux 2° de l'article 3, et pour les articles 4 et 6, alors que, jusqu'à présent, ils étaient restreints aux cas où il n'y a pas de corps de fonctionnaires, aux emplois à moins de 70% et aux dérogations explicites des établissements publics.

CREATION D'UN ARTICLE 9 BIS

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du Titre II, après l'article 9, il est créé un article 9 bis ainsi rédigé :

I. Dans la loi 84-16 précitée, après l'article 7 bis, il est créé un article 7 ter ainsi rédigé : « Pour les contrats passés en application des articles 4, 6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies, 6 septies et 7 bis, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, l'agent a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie correspondant.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- Lorsque l'agent refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative de l'agent, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. »

II. Dans la loi 84-53 précitée, après l'article 3-6, il est ajouté un article 3-7 ainsi rédigé : « Pour les contrats passés en application des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, l'agent a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie correspondant.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;

- Lorsque l'agent refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative de l'agent, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. »

III. Dans la loi 86-33 précitée, après l'article 9-1, il est créé un article 9-1-1 ainsi rédigé : « Pour les contrats passés en application des articles 9 et 9-1, lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, l'agent a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de paie correspondant.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due :

- Lorsque le contrat est conclu avec un jeune pour une période comprise dans ses vacances scolaires ou universitaires ;
- Lorsque l'agent refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- En cas de rupture anticipée du contrat due à l'initiative de l'agent, à sa faute grave ou à un cas de force majeure. »

Exposé des motifs :

Contrairement au secteur privé, il n'existe pas aujourd'hui dans la Fonction publique, d'indemnité de précarité versée au contractuel à durée déterminée arrivant en fin de contrat.

Cette disposition pénalise ces salariés qui sont souvent en situation de grande précarité et dont la rémunération est déjà, à qualification égale, inférieure à celle du privé.

Cette absence de sanction financière n'incite pas les employeurs publics à limiter l'emploi précaire dans les administrations et établissements publics des 3 versants de la Fonction publique. Selon les chiffres de la DGAFP, plus de 9% des agents publics sont aujourd'hui sous CDD dont la durée est inférieure à 1 an.

Cette situation va encore s'aggraver avec la mise en application du projet de loi qui élargit considérablement les possibilités de recours aux contrats dans la Fonction publique.

En instaurant une prime de précarité de 10%, dans les mêmes cas et conditions que ce qui est prévu par le code du travail, l'amendement vise à indemniser les salariés précaires et à inciter les employeurs publics à limiter le recours aux CDD.

AMENDEMENT N° 35

CREATION D'UN ARTICLE 9 TER

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du Titre II, après l'article 9 bis, il est créé un article 9 ter ainsi rédigé :

I. Dans la loi 84-16 précitée, après l'article 7 ter nouveau, il est créé un article 7 quater ainsi rédigé :

« Est réputé à durée indéterminé tout contrat conclu en méconnaissance des articles 4,6, 6 quater, 6 quinquies, 6 sexies, 6 septies et 7 bis.

Les organisations syndicales représentatives dans l'administration ou l'établissement employeur peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent article en faveur d'un agent contractuel, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

L'agent contractuel en est averti dans des conditions déterminées par décret et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'agent peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment ».

II. Dans la loi 84-53 précitée, après l'article 3-7, il est ajouté un article 3-8 ainsi rédigé :

« Est réputé à durée indéterminé tout contrat conclu en méconnaissance des articles 3, 3-1, 3-2 et 3-3.

Les organisations syndicales représentatives dans l'administration ou l'établissement employeur peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent article en faveur d'un agent contractuel, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

L'agent contractuel en est averti dans des conditions déterminées par décret et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'agent peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment ».

III. Dans la loi 86-33 précitée, après l'article 9-1, il est créé un article 9-1-2 ainsi rédigé :

« Est réputé à durée indéterminé tout contrat conclu en méconnaissance des articles 9 et 9-1.

Les organisations syndicales représentatives dans l'administration ou l'établissement employeur peuvent exercer en justice toutes les actions qui résultent du présent article en faveur d'un agent contractuel, sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

L'agent contractuel en est averti dans des conditions déterminées par décret et ne doit pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'agent peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment ».

Exposé des motifs :

Contrairement au secteur privé, il n'existe pas aujourd'hui dans la Fonction publique de dispositions prévoyant la requalification en CDI des contrats passés en CDD sous des motifs fallacieux ou illégaux.

Cette absence de sanction désresponsabilise les employeurs publics et ne les incite pas à limiter l'emploi précaire dans les administrations et établissements publics des 3 versants de la Fonction publique. Selon les chiffres de la DGAFP, plus de 9% des agents publics sont aujourd'hui sous CDD dont la durée est inférieure à 1 an.

Cette situation va encore s'aggraver avec la mise en application du projet de loi qui élargit considérablement les possibilités de recours aux contrats dans la Fonction publique.

En prévoyant la requalification en CDI des contrats passés irrégulièrement en CDD et en permettant, pour ce faire, l'engagement de recours par les organisations syndicales en lieu et place des agents, dans les mêmes cas et conditions que ce qui est prévu par le code du travail, l'amendement vise à sécuriser les agents précaires et à inciter les employeurs publics à limiter le recours aux CDD.

AMENDEMENT N° 36

CREATION D'UN ARTICLE 9 QUATER

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, après l'article 9 ter, il est inséré un article 9 quater ainsi rédigé :

I – Les agents des établissements mentionnés aux articles L 1413-2, L 5311-1, L 1142-22, L 1418-1, L 1313-1 du Code de la Santé publique ainsi que ceux recrutés en application de l'article 53 de la loi 2000-1257 et l'article 4 de la loi 2002-73 et d, bénéficiaires à la date de publication de la présente loi, d'un engagement contractuel à durée indéterminée de droit public, peuvent opter :

1° Soit pour l'intégration dans l'un des corps de fonctionnaires du Ministère de la Santé ;

2° Soit pour le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires qui leur étaient applicables à la date de publication de la présente loi.

Les corps auxquels les agents ayant opté pour l'intégration prévue au 1° du I. peuvent accéder par la voie de l'intégration sont déterminés en tenant compte de la catégorie ou du cadre d'emploi dont ils relèvent. Les conditions d'intégration et de maintien de la rémunération des intéressés sont fixées par décret en Conseil d'État.

II – dans le code de la Santé publique, sont abrogés :

- L'article L 1413-11,
- L'article L 5323-2,
- Le 3^{ème} alinéa de l'article L 1313-8.

III – Dans l'article 53 de la 2000-1257, l'alinéa 4 du II est abrogé.

IV - Dans l'article 4 de la loi 2002-73, le II est abrogé.

Exposé des motifs :

Par dispositions législatives spéciales, l'agence nationale de santé publique (L 1413-2 du code de la Santé publique), l'agence française de sécurité sanitaire des produits de santé (L 5311-1 du CSP), l'office national d'indemnisation des accidents médicaux, des affections iatrogènes et des infections nosocomiales (L 1142-22 du CSP), l'agence de la biomédecine (L 1418-1 du CSP), le centre des liaisons européennes et internationales de sécurité sociale (L 767-1 du code de la sécurité sociale), le fonds d'indemnisation des victimes de l'amiante (art.53 de la loi 2000-1257) et l'agence nationale technique de l'information sur l'hospitalisation (art. 4 de la loi 2002-73) peuvent recruter, de façon dérogatoire au statut général, des contractuels de droit public à durée indéterminée. Le règlement d'emploi et le déroulement de carrière de ces contractuels sont régis par un décret unique (2003-224) qui constitue un quasi-statut. Ces dérogations, accordées alors même qu'il existe des corps de

fonctionnaires du Ministère de la Santé pour les catégories visées, interdisent les mobilités interinstitutionnelles.

L'amendement propose de revenir sur les dérogations introduites dans le domaine de la santé par divers articles du Code de la Santé publique et qui ne se justifient plus aujourd'hui. Pour les agents actuellement en poste, dont le mode de recrutement et de déroulement de carrière est calqué sur les corps de fonctionnaires, à l'instar du dispositif arrêté par l'ordonnance 2009-325 relative à la création de l'Agence de services et de paiement et de l'Établissement national des produits de l'agriculture et de la mer, il est proposé un droit d'option pour l'intégration dans les corps de fonctionnaires du Ministère de la Santé.

AMENDEMENT N° 37

CREATION D'UN ARTICLE 9 QUINQUIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, après l'article 9 quater, il est inséré un article 9 quinquies ainsi rédigé :

I – Les agents de l'établissement mentionné à l'article L 5312-1 du Code du Travail, bénéficiaires à la date de publication de la présente loi, d'un contrat de droit public passé en application du I de l'article 7 de la loi 2008-126, peuvent opter :

1° Soit pour l'intégration dans l'un des corps de fonctionnaires du Ministère du Travail.

2° Soit pour le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires qui leur étaient applicables à la date de publication de la présente loi.

Les corps auxquels les agents ayant opté pour l'intégration prévue au 1° du I. peuvent accéder par la voie de l'intégration sont déterminés en tenant compte de la catégorie ou du cadre d'emploi dont ils relèvent. Les conditions d'intégration et de maintien de rémunération des intéressés sont fixées par décret en Conseil d'État.

II – la 2^{ème} phase du I de l'article 7 de la loi 2008-126 est supprimé.

Exposé des motifs :

Depuis la fusion entre l'ANPE et les ASSEDIC, en 2008, Pôle emploi, établissement public à caractère administratif, emploi des personnels de droit privé et des agents non titulaires de droit public. En effet, en application de l'article 7 de la loi 2008-126 du 13 février 2008 les ex contractuels de l'ANPE ont été transférés au nouvel établissement et ont eu la possibilité, jusqu'en 2010, d'opter entre une conservation de leur statut ou d'une requalification de leur contrat sous droit privé.

A l'issue de ce processus environ 5500 agents ont conservé leur statut public et sont, à ce titre, toujours régis par le décret 2003-1370 qui constitue un quasi-statut.

En l'absence de nouveaux recrutements sous droit public à Pôle emploi ce quasi-statut, en voie d'extinction, pénalise fortement le déroulement de carrière de ces agents.

Pour remédier à ces difficultés l'amendement propose de revenir sur la dérogation introduite par l'article 7 de la loi 2008-126 et qui ne se justifie plus aujourd'hui. Pour les agents actuellement en poste, dont le mode de recrutement et de déroulement de carrière est calqué sur les corps de fonctionnaires, à l'instar du dispositif arrêté par l'ordonnance 2009-325 relative à la création de l'Agence de services et de paiement et de l'Établissement national des produits de l'agriculture et de la mer, il est proposé un droit d'option pour l'intégration dans les corps de fonctionnaires du Ministère du Travail.

AMENDEMENT N° 38

CREATION D'UN ARTICLE 9 SEXIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, après l'article 9 quinquies, il est inséré un article 9 sexies ainsi rédigé :

I – Les agents de l'établissement mentionné à l'article L 523-1 du Code du Patrimoine, bénéficiaires à la date de publication de la présente loi, d'un engagement contractuel à durée indéterminée, peuvent opter :

1° Soit pour l'intégration dans l'un des corps de fonctionnaires du Ministère de la Culture et de la Communication

2° Soit pour le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires qui leur étaient applicables à la date de publication de la présente loi.

Les corps auxquels les agents ayant opté pour l'intégration prévue au 1° peuvent accéder par la voie de l'intégration sont déterminés en tenant compte de la catégorie ou du cadre d'emploi dont ils relèvent. Les conditions d'intégration et de maintien de rémunération des intéressés sont fixées par décret en Conseil d'État.

II – Les agents des collectivités territoriales recrutés en application de l'article L 523-6 du Code du Patrimoine, bénéficiaires à la date de publication de la présente loi, d'un engagement contractuel à durée indéterminée, peuvent opter :

1° Soit pour l'intégration dans l'un des cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale ;

2° Soit pour le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires qui leur étaient applicables à la date de publication de la présente loi.

Les cadres d'emplois auxquels les agents ayant opté pour l'intégration prévue au 1° peuvent accéder par la voie de l'intégration sont déterminés en tenant compte de la catégorie ou du cadre d'emploi dont ils relèvent. Les conditions d'intégration et de maintien de rémunération des intéressés sont fixées par décret en Conseil d'État.

III - Le premier alinéa de l'article L 523-3 et l'article L 523-6 du Code du Patrimoine sont abrogés.

Exposé des motifs :

L'article L 523-3 du Code du Patrimoine prévoit que les agents de l'Inrap sont, par dérogation au statut général des fonctionnaires, recrutés sous contrat à durée indéterminée, leur règlement d'emploi et leur déroulement de carrière étant précisé par un décret portant « *quasi-statut* » (décret 2002-450). L'article L 523-6 du même Code prévoit que la même dérogation est accordée aux collectivités territoriales qui recrutent des CDI de l'Inrap. Ces dérogations, accordées alors même qu'il existe des corps de fonctionnaires du Ministère de la Culture ou des cadres d'emplois de la

Fonction publique territoriale pour les catégories visées, interdisent les mobilités interinstitutionnelles.

L'amendement propose de revenir sur les dérogations introduites dans le domaine de l'archéologie par les lois 2001-44 et 2003-707 qui ne se justifient plus aujourd'hui. Pour les agents actuellement en poste, dont le mode de recrutement et de déroulement de carrière est calqué sur les corps de fonctionnaires de la filière recherche, à l'instar du dispositif arrêté par l'ordonnance 2009-325 relative à la création de l'Agence de services et de paiement et de l'Établissement national des produits de l'agriculture et de la mer, il est proposé un droit d'option pour l'intégration dans les corps de fonctionnaires du Ministère de la Culture et de la communication ou dans les cadres d'emplois de la Fonction publique territoriale.

AMENDEMENT N° 39

CREATION D'UN ARTICLE 9 SEPTIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, après l'article 9 sexies, il est inséré un article 9 septies ainsi rédigé :

« Les agents de l'établissement mentionné à l'article L 111-1 du Code du Cinéma et de l'Image animée, bénéficiaires à la date de publication de la présente loi, d'un engagement contractuel à durée indéterminée peuvent opter :

1°- Soit pour l'intégration dans l'un des corps de fonctionnaires du Ministère de la Culture et de la Communication ;

2°- Soit pour le bénéfice des dispositions législatives et réglementaires qui leur étaient applicables à la date de publication de la présente loi.

Les corps auxquels les agents ayant opté pour l'intégration prévue au 1° peuvent accéder par la voie de l'intégration, sont déterminés en tenant compte de la catégorie ou du cadre d'emploi dont ils relèvent. Les conditions d'intégration et de maintien de rémunération des intéressés sont fixées par décret en Conseil d'Etat ».

II/ - L'article L 113-1 du Code du Cinéma et de l'Image animée est abrogé.

Exposé des motifs :

En février 1986, le Centre National de la cinématographie a été (décret 86-249) inscrit sur la liste des établissements publics qui, en application de l'article 3-2 de la loi 84-16, sont autorisés à recruter des contractuels en dérogation à la règle de l'emploi de fonctionnaires titulaires. Cependant, le Conseil d'Etat, saisi par des organisations syndicales, a en 1989 (CE 77702 et 77985) annulé ce décret au motif que « *les missions du CNC, qui sont d'ailleurs assimilables à celles d'une direction d'administration centrale compétente à l'égard d'un secteur d'activité économique déterminée, ne présentent aucun caractère particulier de nature à permettre une dérogation à la règle selon laquelle les emplois permanents des établissements publics de l'Etat à caractères administratifs sont occupés par des fonctionnaires* ».

Malgré cette décision particulièrement claire, le CNC a continué de recruter des contractuels jusqu'en 2000, date à laquelle le contrôleur financier de l'établissement a refusé de contresigner tous nouveaux contrats illégaux passés sous CDI.

Pour contourner cette difficulté, le Ministère de la Culture a une première fois, en 2006, tenté d'ériger au niveau législatif la dérogation du CNC. Cependant, l'article 30 de la loi 2006-340 a été censuré par le Conseil Constitutionnel (DC 2006-533 du 16 mars 2006). In fine, c'est par l'article 46 de la loi 2007-148 que, contre l'avis du Conseil d'Etat, la dérogation à la règle de l'emploi de fonctionnaires a été pérennisée au CNC.

Le règlement d'emploi et le déroulement de carrière de ces contractuels sont régis par les articles R 113-1 et R 113-5 du Code du Cinéma et de l'Image animée qui constituent un quasi statut. Cette dérogation, accordée alors même qu'il existe des corps de fonctionnaires du Ministère de la Culture et de la Communication pour les catégories visées, interdisent les mobilités interinstitutionnelles.

L'amendement propose de revenir sur la dérogation introduite au CNC par la loi 2007-148, qui, comme l'a jugé le Conseil d'Etat en 1989, ne se justifie pas. Pour les agents actuellement en poste, dont le mode de recrutement et de déroulement de carrière est calqué sur les corps de fonctionnaires, à l'instar du dispositif arrêté par l'ordonnance 2009-325 relative à la création de l'Agence de services et de paiement et de l'Etablissement national des produits de l'agriculture et de la mer, il est proposé un droit d'option pour l'intégration dans les corps de fonctionnaires du Ministère de la Culture et de la Communication.

AMENDEMENT N° 40

CREATION D'UN ARTICLE 9 OCTIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, après l'article 9 septies, il est inséré un article 9 octies ainsi rédigé :

I - « Dans l'article L1803-14 du code des transports l'alinéa unique est remplacé par :

« L'Agence de l'outre-mer pour la mobilité emploie des personnels fonctionnaires ainsi que, le cas échéant, des personnels non titulaires recrutés dans les conditions prévues par la loi n°84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat et soumis aux dispositions du décret prévu à l'article 7 de la même loi. ».

II - « Pour l'application de l'article 4 de la loi 2012-347 du 12 mars 2012, la durée de service des agents employés par l'Agence de l'outre-mer pour la mobilité antérieurement à la date de publication la loi 2015-1268 du 14 octobre 2015 est assimilée à une durée de services publics effectifs ».

Exposé des motifs :

Les organisations syndicales représentatives à LADOM se félicitent que, suite aux recommandations du Conseil d'Etat, l'ancienne société nationale « Agence de l'Outre-mer pour la mobilité » ait, en 2015, été transformée en établissement public administratif, statut juridique conforme à ses missions.

Toutefois, elles constatent que la rédaction du nouvel article L 1803-14 du code des transports, tel qu'issue de la loi 2015-1268 du 14 octobre 2015 pose aujourd'hui de nombreuses difficultés. En effet, cet article L1803-14 dispose que les agents de LADOM « hormis le Directeur général et l'agent comptable sont des agents contractuels de l'Etat » et non des fonctionnaires comme dans le reste de la fonction publique de l'Etat.

Une telle dérogation consacrée par la loi est contraire à la rédaction actuelle de l'article 3-2^e de la loi 84-16 qui prévoit que les dérogations soient fixées par décret en Conseil d'Etat.

La principale conséquence de la dérogation est que les agents de LADOM ayant opté pour le statut de droit public ne peuvent aujourd'hui bénéficier des possibilités de titularisation ouvertes par la loi « Sauvadet », cette loi ayant exclu de son champ les établissements publics dérogatoires de par une disposition législative spécifique.

L'amendement propose donc de replacer LADOM dans le droit commun de la fonction publique.

Il propose, par ailleurs, pour les agents de l'ancienne société nationale ayant opté pour un contrat de droit public, d'assimiler les périodes travaillées sous contrat de droit privé à des durées de service public effectif pour l'application de la loi « Sauvadet » à l'instar d'autres dispositions inscrites dans la loi « déontologie ».

AMENDEMENT N° 41

ARTICLE 9 NONIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre I du Titre II *après l'article 9 octies* il est ajouté un 9 nonies ainsi rédigé :

« III : au 3° de l'article 99 de la loi 2011-525 du 17 mai 2011 les mots « déterminée ou indéterminée » sont remplacés par « qui, renouvellement inclus, ne peut excéder 6 ans ».

Exposé des motifs :

La loi, dite Warsmann, du 18 mai 2011 et le décret 2012-91 du 26 janvier 2012, pris pour son application, sont venus modifier en profondeur les règles applicables aux Groupements d'Intérêts Publics (GIP). Ces textes, produits en grande partie d'amendements parlementaires, ont été pris sans aucune concertation avec les organisations syndicales.

La première apparition des Groupements d'Intérêts Publics figure dans la loi du 15 juillet 1982 sur la programmation de la Recherche.

Dans l'esprit du législateur il s'agissait uniquement de développer des synergies entre différents laboratoires pour faire aboutir des projets complexes ou particulièrement coûteux.

Au fil du temps, le plus souvent à l'occasion de cavaliers législatifs, la possibilité de création de GIP a été ouverte à pratiquement tous les domaines de la fonction publique et les modalités de fonctionnement ont été singulièrement assouplies.

L'association avec des personnes morales de droit privé – qui sont fréquemment des entreprises – a conduit la Cour des Comptes à s'interroger sur la régularité et l'opacité du financement de certains GIP.

Le tribunal des conflits a jugé que les GIP étaient des personnes morales « *sui generis* », c'est-à-dire qu'il ne s'agissait ni d'établissements publics, ni de sociétés d'économie mixte, mais de structures totalement nouvelles dans le droit français.

De nombreux GIP, qui devaient être éphémères, sont en fait reconduits d'année en année, certains, existant depuis près de 30 ans. Parallèlement, alors que les personnels recrutés propres devaient être l'exception stricte, ils sont aujourd'hui majoritaires dans la plupart des cas.

La loi Warsmann permet la généralisation de ce type d'organismes. Les possibilités de création de GIP sont désormais élargies à presque toutes les activités de service public. Dans la plupart des cas, un simple arrêté ministériel ou préfectoral permet le transfert, à un GIP, de missions actuellement dévolues à la FPE, la FPT ou la FPH. Ces groupements, créés par simple convention, peuvent, comme les entreprises, être dotés d'un capital sans toutefois verser de dividende à leurs actionnaires. Alors

que jusqu'à présent les GIP étaient créés pour une durée et une action déterminées, il peut désormais leur être confié de façon pérenne des missions généralistes.

Ces GIP peuvent en outre recruter, par simple décision de leur conseil d'administration, librement des personnels de droit privé même lorsqu'ils n'accomplissent aucune mission industrielle ou commerciale.

La loi Warsmann permet ainsi de faire gérer par des GIP de nombreuses missions de la Fonction publique et de les faire accomplir non plus par des agents publics mais par des salariés de droit privé !

Les GIP constituent ainsi une nouvelle forme d'organisation de la Fonction publique, calquée sur le modèle des agences anglo-saxonnes.

Depuis la publication du décret 2012-91 du 26 janvier 2012 prévu par le chapitre II de la loi Warsmann, dans les trois versants, les gestionnaires ont largement utilisé cette possibilité, censée donner plus de « souplesse » en matière de gestion des personnels et de comptabilité. Selon le rapport sur l'état de la fonction publique annexé au PLF 2015, en 2012 les GIP nationaux et locaux employaient de manière directe 9000 agents.

L'Education nationale, notamment, s'est engagée dans cette voie concernant les GRETA. Mais la question est aussi d'actualité dans la FPT et la FPH.

Si la loi « *déontologie* » est revenue, pour les recrutés des futurs GIP, au principe de la jurisprudence Berkani, qui dispose que la nature juridique de l'employeur emporte la nature juridique du contrat, elle n'a pas réglé la situation des agents placés sous contrat de droit privé, depuis 2009, dans certains GIP administratifs ni remis en cause la pérennité, instituée par la loi Warsmann, des groupements d'intérêt public.

L'amendement propose de revenir aux principes fondateurs des GIP en prévoyant, pour ces organismes, une durée maximale d'existence de 6 ans. Au-delà de cette durée les GIP répondent de toute évidence à des besoins pérennes de service public qui ont vocation à être assurés dans le cadre de l'organisation normale des personnes publiques : services ou établissements publics administratifs.

AMENDEMENT N°42

ARTICLE 10

Texte de l'amendement :

Dans le 1° de l'article 10 le a) est ainsi rédigé : « Le 2° est supprimé »

Exposé des motifs

La CGT a toujours considéré que la rédaction actuelle de l'article 3-3 de la loi 84-53 préparait, dans la Fonction publique territoriale, une ouverture généralisée au recrutement de contractuels de catégorie A, en lieu et place de fonctionnaires, ce qui se vérifie dans le projet de loi.

AMENDEMENT N°43

ARTICLE 10

(Amendement de repli dans l'hypothèse où l'amendement 42 n'aurait pas été adopté.)

Texte de l'amendement

Suppression du 1 de l'article 10

Exposé des motifs :

Il s'agit de maintenir la rédaction actuelle de la loi qui, au moins, prévoit des restrictions aux recrutements de contractuels.

AMENDEMENT N°44

ARTICLE 10

Texte de l'amendement :

- Dans l'article 10, au 1^e, le a) et le b) sont remplacés par : « L'article 3-3 est supprimé. »
- Dans l'article 34 de la loi 84-53, au 5^{ème} alinéa, les termes « 3-3 » sont remplacés par : « 3 de la loi 83-634 »

Exposé des motifs :

L'article 3-3 a été introduit dans la loi 84-53 pour amplifier les dérogations existantes à ce moment-là dans l'article 3, qui ne comprenait pas encore de 3-2, 3-3, 3-4, 3-5, 3-6, 3-7, mais qui couvrait déjà trop largement les cas dérogatoires à l'article 3 de la loi n°83-634. Celle-ci permet déjà de pourvoir à la continuité de service public en permettant dans des cas encadrés le recrutement de contractuels pour occuper un poste vacant dans l'attente du recrutement de fonctionnaires.

Les emplois permanents notamment n'ont pas vocation à être durablement occupés par des contractuels. Il faut, au contraire de renforcer les situations de précarité, renforcer l'accès à l'emploi statutaire à travers une série de mesures telles que l'augmentation des rythmes de concours, la création d'emplois permanents sur les besoins permanents, l'inscription sur la liste d'aptitude au mérite et non par ordre alphabétique, avec obligation de recrutement des collectivités sur ces listes sur les postes vacants, le renforcement de la formation continue par le CNFPT et des actions de préparation aux concours et une loi à part entière pour faire de l'égalité femmes-hommes dans la Fonction Publique Territoriale, du concours à la retraite, une réalité avec une vision à long terme.

La suppression de cet article vise à rétablir la hiérarchie des normes et à renforcer le sens du Titre 1, sans nuire à la Libre administration des collectivités, qui est une libre administration des budgets et orientations politiques en matière de projets et développement des missions publiques, et non une libre administration du cadre législatif qui déterminent les obligations et droits des agents publics et de ce fait leur permet d'exercer ces missions locales dans le respect des principes d'indépendance, de continuité et pour l'intérêt général.

AMENDEMENT N° 45

ARTICLE 10

Texte de l'amendement :

Dans l'article 10 le 3^e est supprimé.

Exposé des motifs :

L'écriture actuelle de l'article 104 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 permet d'encadrer le nombre de postes sur lesquels on accorde la dérogation d'être fonctionnaire à temps non complet. Cette disposition n'existe que dans la Territoriale car, dès la création du Titre 3, il fallait pouvoir sécuriser les carrières d'agents recrutés sur des temps non-complets du fait des toutes petites collectivités, notamment dans les communes de moins de 1000 habitants. L'écriture actuelle permet aussi que ce soit par décret que se définissent les catégories de collectivités pouvant prétendre à ces dérogations, en fonction des fluctuations qui peuvent intervenir dans l'organisation politique et administrative des collectivités.

Or, en supprimant tout le 1° de l'article 104, le 3° de l'article 10 du projet de loi de transformation de la Fonction publique, remet en cause la libre administration des collectivités en leur ôtant toute possibilité de revoir les seuils admis, puisqu'il n'est plus question de déterminer les caractéristiques des établissements publics pouvant recruter des agents à temps non complets.

Par ailleurs cela ouvre la possibilité, inscrite dans la loi et non plus modulable par décret, de recruter désormais sur du temps non complet dans toute la FPT, ce qui est un contre-sens absolu au titre 1.

AMENDEMENT N°46

ARTICLE 10

Texte de l'amendement :

Dans l'article 10, il est ajouté un 4e ainsi rédigé :

A la fin du 1^{er} alinéa de l'article 3-2 de la loi 84-53 après « *recrutement d'un fonctionnaire* », il est ajouté « *lorsque la liste d'aptitude prévue à l'article 44 est épuisée* ».

Exposé des motifs :

L'organisation de la Fonction publique Territoriale en cadres d'emplois nationaux, recrutés par concours, garanti l'impartialité des agents et un service public d'intérêt général pour les usagers. Dans ce cadre, le mode de recrutement des agents publics doit répondre au principe de l'égal accès aux emplois publics conformément à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'Homme et du Citoyen et à l'obligation de ne nommer que des lauréats désignés par le jury de concours (CE 14 novembre 1941 n°62096 Sieur Vincens, L. p.188).

Toutefois, la proximité des collectivités territoriales et de leurs agents a favorisé des modes de recrutements qui ne sont pas toujours objectifs voire des situations illégales comme les « *faisants fonctions* », c'est-à-dire un fonctionnaire occupant un emploi correspondant à un cadre d'emploi de catégorie supérieure mais dont il n'est pas titulaire. Par exemple un adjoint d'animation (catégorie C) occupant un emploi de directeur de centre de loisirs dévolu à un agent lauréat d'un concours d'Animateur territorial (catégorie B). La collectivité territoriale demande alors à l'agent déjà en poste de régulariser sa situation. Par ailleurs, la déclaration de vacance de poste faite au CDG est faussée puisque aucun lauréat ne peut se présenter sur un poste qui n'est pas déclaré vacant. Cette entorse aux règles d'accès à l'emploi public dévalorise le concours et entretient le phénomène des reçus-collés.

Selon le rapport de l'IGA de mars 2012 portant sur le sujet, « le reçu-collé se définit comme le lauréat d'un concours de la FPT qui, au terme de sa présence légale sur la liste d'aptitude, n'a été recruté sur aucun des emplois auquel donnait vocation le concours dont il a été lauréat. »

Compte tenu de l'investissement et du coût que nécessite l'organisation des concours, il est nécessaire de réduire le gâchis des reçus-collés qui représentent entre 10 et 15% des lauréats selon les cadres d'emplois concernés.

Afin de permettre à tous les lauréats d'un concours d'être nommé sur un emploi public, l'amendement propose que le recours dérogatoire au contrat se fasse après épuisement de la liste d'aptitude.

AMENDEMENT N° 47

ARTICLE 10

Texte de l'amendement :

Dans l'article 10, il est ajouté un 5e ainsi rédigé :

« Au 1^{er} alinéa de l'article 44 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984, le mot « *alphabétique* » est remplacé par « mérite ».

Le premier alinéa modifié est rédigé comme suit :

« Chaque concours donne lieu à l'établissement d'une liste d'aptitude classant par ordre de mérite les candidats déclarés aptes par le jury. Lorsque les statuts particuliers le prévoient, les concours peuvent être organisés par spécialité et, le cas échéant, par discipline. »

Exposé des motifs :

Le mode d'accès à l'emploi public doit retrouver son unité dans les trois versants tout en conservant la spécificité pour la FPT de libre administration des collectivités territoriales.

Actuellement, l'admission à un concours ne donne qu'une vocation à intégrer l'un des emplois correspondant aux cadres d'emplois de la Fonction publique Territoriale (FPT).

Les articles 42 à 45 du Titre III, dans leur rédaction initiale de 1984, imposaient de ne mettre au concours qu'un nombre d'emplois égal au nombre de places à pourvoir déclarées vacantes. La liste des admis était établie par ordre de mérite. Lorsque le concours était organisé par le centre de gestion (CDG) et que ses propositions d'affectation n'étaient pas retenues par les collectivités membres, les lauréats étaient toutefois intégrés dans la FPT et rattaché au CDG dans l'attente d'une affectation définitive.

L'amendement propose le rétablissement d'une liste d'aptitude nationale par ordre de mérite dans la FPT avec un recrutement garanti. En effet, il s'agit de réduire à court terme le nombre de reçus-collés et le recours par défaut aux contractuels. Après recrutement d'un lauréat, le stage d'un an constitue un des leviers permettant à l'employeur public d'apprécier la valeur professionnelle. Il n'y a donc pas lieu d'avoir recours systématiquement à des contractuels au prétexte que les lauréats n'auraient pas les compétences requises pour le poste.

Le rapport de l'IGA de mars 2012 émet des recommandations allant dans le sens de l'amendement. Par exemple, il envisage un sas de formation pour que les lauréats, qui ont tous des compétences immédiatement opérationnelles, puissent postuler et être recrutés sur un emploi statutaire, la mise à disposition aux collectivités territoriales de fonctionnaires stagiaires remplaçants recrutés par les CDG et la création d'une bourse nationale de l'emploi public.

AMENDEMENT N° 48

CREATION D'UN ARTICLE 10 BIS

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, après l'article 10, il est inséré un article 10 bis ainsi rédigé : « *dans le premier alinéa de l'article 14 ter de la loi 83-634 du 13 juillet 1983, les termes « cette personne publique propose (...) titulaires » sont remplacés par : « les agents non titulaires deviennent agents non titulaires de la personne publique qui reprend l'activité. Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat ».* Les 2° et 4° alinéas de l'article 14 ter de la loi 83-634 précitée sont supprimés.

Exposé des motifs :

Si l'amendement était adopté l'article 14 ter de la loi du 13 juillet 1983 serait ainsi rédigé :

« Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des agents non titulaires de droit public est reprise par une autre personne publique dans le cadre d'un service public administratif, les agents non titulaires deviennent agents non titulaires de la personne publique qui reprend l'activité. Ils conservent à titre individuel le bénéfice des stipulations de leur contrat.

Les services accomplis au sein de la personne publique d'origine sont assimilés à des services accomplis au sein de la personne publique d'accueil ».

La proposition d'amendement vise, dans le cas de transfert d'activité entre deux services administratifs, à transposer pour les contractuels, les dispositions de la directive européenne 2001/23/CE dans le statut général.

Les contractuels de droit public étant recrutés par une entité juridique précise et pour une fonction déterminée strictement encadrée par la loi, il n'existe pas de difficulté pour transférer leur contrat si l'activité de leur employeur est reprise par une autre personne morale de droit public à caractère administratif. Pourtant, en infraction aux dispositions de la directive 2001/23/CE, ce n'est pas cette solution qui a été retenue par l'article 23 de la loi 2009-972 du 3 août 2009 dite « *loi mobilité* ». En effet, la collectivité repreneuse doit aujourd'hui, de par la loi, proposer un nouveau contrat aux intéressés.

AMENDEMENT N° 49

CREATION D'UN ARTICLE 10 TER

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, après l'article 10 bis, il est rédigé un article 10 ter ainsi rédigé :

« *L'article 3 bis de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 est abrogé.* »

Exposé des motifs :

Le I de l'article 21 de la loi 2009-972 dite de « *mobilité* » a permis, pour contourner la jurisprudence antérieure du Conseil d'Etat, le recours à des entreprises d'intérim dans la Fonction publique de l'Etat pour tous les cas où l'emploi de contractuels est autorisé.

L'article 21 de la loi mobilité a en outre élargi les possibilités de recours à l'emploi précaire dans la Fonction publique. Ainsi, la notion d'accroissement temporaire d'activité n'existait pas jusqu'ici dans la Fonction publique. S'agissant d'une disposition inscrite dans le Code du Travail (L 125160), elle renvoie explicitement à la définition issue de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 1990, transcrite dans le droit positif par la loi du 12 juillet 1990. Sans rentrer dans le détail de l'abondante jurisprudence, on peut rappeler que l'accroissement temporaire d'activité correspondant à des « *augmentations accidentelles ou cycliques de la charge de travail* » qui ne peuvent « être absorbées par les effectifs habituels ».

Cette notion est particulièrement floue et les juges du droit commun ont ainsi estimé que pouvaient constituer un accroissement temporaire d'activité :

un surcroît de travail lié à la rentrée scolaire, une surcharge dans les services comptables au moment du bilan, l'accroissement momentané lié à des retards accumulés, etc....

Ainsi, l'article 3 bis de la loi 84-16, créé par l'article 21, prévoit désormais la possibilité de recours à des intérimaires dans les cas prévus au chapitre 1^{er} du titre V du livre II de la première partie du Code du Travail. Ces dispositions sont contraires aux articles 6, 6 quater et 6 sixties de la loi 84-16 qui disposent que ce sont des fonctionnaires ou des contractuels de droit public qui doivent assurer des missions correspondant à des remplacements et des besoins occasionnels ou saisonniers.

Il ne fait aucun doute que c'est la pression des entreprises d'intérim, demandeuses, depuis des années, de l'ouverture de ce nouveau marché extérieurement lucratif, qui est à l'origine de cet article 21 de la loi mobilité.

L'intérêt de cette mesure pour l'Etat se trouve, non pas dans des économies budgétaires (un marché d'intérim est 2 fois plus coûteux qu'un recrutement de CDD), mais dans l'abandon de ses responsabilités d'employeur.

La mise en place d'équipes de suppléance composées de titulaires est une solution pour garantir la qualité du service public.

L'abrogation de l'article 21 permettrait un retour à une pleine responsabilité des employeurs publics tout en assurant des économies budgétaires. Elle préviendrait en outre les conflits de compétence entre juridiction administrative et de droit commun qui ne manqueront pas de se faire jour.

AMENDEMENT N° 50

CREATION D'UN ARTICLE 10 QUATER

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, « *de l'amélioration de la situation des agents non titulaires* » après l'article 10 ter, il est inséré un article 10 quater ainsi rédigé :

« L'article 3-7 de la loi 84-53 du 26 janvier 1984 est abrogé. »

Exposé des motifs :

Comme pour la Fonction publique de l'Etat, le II de l'article 21 de la loi 2009-972 a permis, pour contourner la jurisprudence du Conseil d'Etat, le recours à des entreprises d'intérim dans la Fonction publique Territoriale.

Selon le seul bilan publié par le ministère de la Fonction publique, en 2011, 5019 personnes ont été employées aux moins un jour par une collectivité dans le cadre d'un travail temporaire.

Par ailleurs, l'intérêt de cette mesure pour les collectivités territoriales se trouve, non pas dans des économies budgétaires (un marché d'intérim est 2 fois plus coûteux qu'un recrutement de CDD), mais dans l'abandon de leurs responsabilités d'employeur. Au lieu de titulariser ces personnels, il leur est possible de se débarrasser du problème en renvoyant la gestion des agents précaires à des entreprises privées qui sont connues pour se comporter comme de parfaits exploiters.

La mise en place d'équipes de suppléance composées de titulaires est une solution pour garantir la qualité du service public.

L'abrogation de l'article 21 permettrait un retour à une pleine responsabilité des employeurs publics tout en assurant des économies budgétaires. Elle préviendrait en outre les conflits de compétence entre juridiction administrative et de droit commun qui ne manqueront pas de se faire jour dès les premiers contentieux.

AMENDEMENT N° 51

CREATION D'UN ARTICLE 10 QUINQUIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, « de l'amélioration de la situation des agents non titulaires » à l'article 10 quater, il est ajouté un 10 quinquies ainsi rédigé :

« Dans un délai d'un an, à compter de la publication de la présente loi, l'article 9-3 de la loi 86-33 du 9 janvier 1986 est abrogé. »

Exposé des motifs :

Comme pour la Fonction publique de l'Etat et la Fonction publique Territoriale, le III de l'article de la loi 2009-972 a permis, pour contourner la jurisprudence du Conseil d'Etat, le recours à des entreprises d'intérim dans la Fonction publique Hospitalière.

Antérieurement à cette loi, malgré cette jurisprudence constante, des administrations –notamment dans le secteur hospitalier- ont parfois fait appel à des sociétés d'intérim pour répondre à des besoins occasionnels, voire même dans certains cas à des besoins permanents. En 2009, cet état de fait a servi de principal argument au gouvernement pour justifier l'article 21 de la loi de mobilité. Sur le fond du sujet, rien ne justifiait une telle mesure car les administrations disposaient déjà de possibilités très étendues de recours à des emplois précaires pour accomplir des missions ponctuelles.

L'article 3 bis de la loi 84-16, créé par l'article 21, prévoit désormais la possibilité de recours à des intérimaires dans les cas prévus au chapitre 1^{er} du titre V du livre II de la première partie du Code du Travail. Ces dispositions sont contraires aux articles 6, 6 quater et 6 sixties de la loi 84-16 qui disposent que ce sont des fonctionnaires ou des contractuels de droit public qui doivent assurer des missions correspondant à des remplacements et des besoins occasionnels ou saisonniers.

L'article 21 de la loi mobilité a en outre élargi les possibilités de recours à l'emploi précaire dans la Fonction publique. Ainsi, la notion d'accroissement temporaire d'activité n'existait pas jusqu'ici dans la Fonction publique. S'agissant d'une disposition inscrite dans le Code du Travail (L 1251-60), elle renvoie explicitement à la définition issue de l'accord national interprofessionnel du 22 mars 1990, transcrite dans le droit positif par la loi du 12 juillet 1990. Sans rentrer dans le détail de l'abondante jurisprudence, on peut rappeler que l'accroissement temporaire d'activité correspondant à des « augmentations accidentelles ou cycliques de la charge de travail » qui ne peuvent « être absorbées par les effectifs habituels ».

Ces missions d'intérim sont le plus souvent courtes entre 1 et 2,5 jours : il s'agit dans 73 % des cas du remplacement momentané d'un agent et dans 20 % des cas de faire face à une vacance temporaire d'emploi. L'importance du recours fondé sur la vacance de certains emplois dans l'attente d'un recrutement souligne les déficits d'attractivité de certains hôpitaux publics.

Parmi les inconvénients du recours à l'Intérim soulevés par les gestionnaires, figure le coût souligné par plusieurs rapports récents (rapport thématique de l'IGAS sur l'hôpital (2009-2012), remis le 14 février 2013 à la ministre des affaires sociales et de la santé, et rapport parlementaire de M. VERAN sur l'emploi médical temporaire à l'hôpital, présenté le 17 décembre 2013 en commission à l'Assemblée nationale).

Selon la Fédération Hospitalière de France ce coût représente près de 105,5 millions d'euros en 2011. Le coût horaire moyen des prestations d'intérim est de plus de 43 euros pour les infirmiers diplômés d'Etat et de 47 euros pour les masseurs kinésithérapeutes. Outre le coût élevé qui est accentué fréquemment par une formation d'adaptation nécessaire à l'occupation du poste (ainsi que par les coûts d'heures supplémentaires fournies par le personnel pour cette formation), l'enquête de l'ARS Bretagne relève aussi une « *méconnaissance du fonctionnement de l'établissement* » au sens large (organisation du service, dossier du patient, projet médical de l'établissement, etc.). Des tensions avec les personnels en poste peuvent en résulter.

Le seul avantage du recours à l'intérim mis en avant par les gestionnaires de la FPH est que l'intérim représente le dernier recours pour le fonctionnement des établissements de santé, dans des conditions où les obligations de continuité et de sécurité des soins risqueraient de ne pas être remplies.

De ces données tout à fait officielles, il ressort que c'est la situation de sous-emploi chronique dans laquelle se trouvent de nombreux hôpitaux qui constitue la seule motivation de l'utilisation de l'intérim dans la FPH. Cette situation est d'autant plus paradoxale que les emplois d'intérimaires sont plus coûteux et moins qualifiés que ceux de fonctionnaires titulaires !

L'amendement proposé permettrait un retour à une pleine responsabilité des employeurs publics tout en assurant des économies budgétaires.

Pour répondre aux besoins occasionnels ou saisonniers comme aux absences ponctuelles et ce dans les trois versants de la Fonction publique, la CGT se prononce pour un recours exclusif à des fonctionnaires ou des contractuels de droit public.

La mise en place d'équipes de suppléance composées de titulaires est une solution pour garantir la qualité du service public.

Pour permettre de résorber les situations existantes localement, qui peuvent avoir pris de l'ampleur, il est proposé, contrairement aux deux autres versants, un délai d'un an entre la publication de la loi et l'abrogation effective de l'intérim dans la Fonction publique Hospitalière.

AMENDEMENT N° 52

CREATION D'UN ARTICLE 10 SEXIES

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre Ier du Titre II, « *de l'amélioration de la situation des agents non titulaires* », à l'article 10, il est ajouté un 10 sexies ainsi rédigé :

1° Dans le 2° de l'article L 1251-1 du Code du Travail, le 2° alinéa est supprimé.

2° La section 6 du chapitre 1^{er} du Titre V du livre 2 de la 1^{ère} partie du Code du Travail est supprimée ».

Exposé des motifs :

Les IV et V de l'article 21 de la loi 2009-972 du 3 août 2009 ont introduit dans le Code du Travail la possibilité du recours à des entreprises d'intérim dans la Fonction publique.

L'utilisation de travailleurs intérimaires pour répondre aux besoins temporaires d'une administration était, jusqu'en août 2009, proscrit par le Conseil d'Etat en application « *du principe général selon lequel l'exécution du service public administratif est confié à des agents publics* » (CE 18 janvier 1977). Depuis cette jurisprudence, les tribunaux administratifs avaient, à de nombreuses reprises, réaffirmé que le recrutement direct ou indirect de salariés de droit privé par une administration portait atteinte aux compétences du juge administratif et donc aux principes constitutionnels de dualité des juridictions.

Pour contourner cette difficulté, en 2009, le législateur a prévu que c'est le tribunal administratif, et non les juges de droit commun, qui examine les litiges entre le salarié intérimaire et l'administration utilisatrice. Toutefois, c'est toujours le tribunal des prud'hommes et le juge judiciaire qui restent compétents pour les litiges entre le salarié intérimaire et son employeur. En cas de délit de marchandage, les intérimaires ont ainsi à faire face à un véritable parcours du combattant pour faire valoir leurs droits.

Par ailleurs, la loi « *mobilité* » a aussi prévu pour les salariés de ces entreprises d'intérim intervenant dans la Fonction publique des conditions d'emplois inférieures à celles prévues dans le cas d'interventions pour le compte d'entreprises privées.

En effet, l'article L 1251-62 du code du travail, introduit par la loi du 3 août 2009, prévoit que, si l'administration continue d'employer un salarié intérimaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui de contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce dernier est réputé sous contrat à durée déterminée de 3 ans auprès de l'utilisateur. Cette disposition, destinée à faire obstacle à la jurisprudence (Tribunal des conflits n° 3674 du 2 mars 2009) est restrictive par rapport au droit général qui dispose qu'un contrat non écrit est réputé à durée indéterminée. S'appuyant sur ce précédent, les entreprises d'intérim revendiquent l'extension de ces mesures à l'ensemble de leurs domaines d'intervention.

L'abrogation des dispositions du Code du Travail, spécifiques à l'intérim dans la Fonction publique, préviendrait les conflits de compétence entre juridiction administrative et de droit commun qui ne manqueront pas de se faire jour.

Par ailleurs, elle conforterait la protection du statut des travailleurs intérimaires, remis en question par la loi 2009-972.

AMENDEMENT N° 53

ARTICLE 11

Texte de l'amendement :

Suppression de l'article 11 et rétablissement de la version actuellement en vigueur.

Exposé des motifs

La nouvelle rédaction de l'article 60, proposée par le gouvernement est identique à la version actuelle sauf en ce qui concerne l'avis rendu par la CAP sur les demandes de mutation. Pour mémoire, l'avis de la CAP n'est que consultatif, l'autorité hiérarchique disposant dans tous les cas du pouvoir de décision. La consultation de cette instance est donc essentiellement destinée à garantir la transparence des affectations et à prévenir le favoritisme ou les discriminations à l'occasion des mouvements de personnel. En conséquence, l'amendement rétablit l'avis de la CAP préalablement aux mutations.

AMENDEMENT N° 54

ARTICLE 11 BIS

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre II du Titre II, après l'article 11 il est ajouté un 11 bis ainsi rédigé :

Dans la loi 86-33 du 9 janvier 1986 à la fin de l'article 36 il est ajouté « *Elle pourvoit les emplois vacants en priorité dans les conditions de changement d'établissement définies au d de l'article 32, ou par détachement de fonctionnaires titulaires.* »

Exposé des motifs :

Le d) de l'article 32 de la loi 86-33 prévoit que les fonctionnaires hospitaliers peuvent être recrutés sans concours :

- « *d) Lorsqu'un fonctionnaire change d'établissement pour occuper un des emplois auquel son grade donne vocation dans un autre des établissements mentionnés à l'article 2.* »

La modification, en 1987, de l'article 36 à :

- introduit la notion de priorité de nomination sur un emploi vacant pour les agents demandant une mobilité ;
- renvoyé les conditions de nomination à l'article 32, qui non seulement prévoit à un recrutement sans concours, mais précise qu'il s'agit d' « *occuper un des emplois auquel son grade donne vocation* », ce qui exclut tout mode de sélection autre que l'acte même de recrutement.

De ce fait, nombre d'agents, ayant pour beaucoup suivi leur conjoint-e, sans poste ou nouvelle affectation, sont enfermés contre leur gré dans la position de disponibilité (art 62 de la loi 86-33).

Cela prive par ailleurs les hôpitaux publics d'un certain nombre de professionnels compétents et qualifiés comme les infirmier-es et les aides-soignant-es.

Le concours obtenu par l'agent, dans un établissement ou dans un département, est universel et donc est valable dans tous les établissements de la FPH, et cela sans restriction.

La modalité actuelle de démission / recrutement / mutation s'apparente à une nouvelle épreuve de recrutement proche du concours pour les nombreux professionnels de la FPH recrutés dans leur corps par un concours sur titre !

Pour résoudre les problèmes de mobilité géographique et volontaire des agents de la FPH, il est nécessaire de modifier le statut de la FPH dans le sens de la proposition d'amendement.

AMENDEMENT N°55

ARTICLE 12

Texte de l'amendement :

- Dans l'article 12, au 1^e du III, les mots « appréciation de la valeur professionnelle » sont remplacés par « Evaluation du parcours professionnel » ;
- Les 2^o et 3^o du III sont supprimés

Exposé des motifs :

Depuis les années 1990, la mise en place, par le patronat et les pouvoirs publics, d'une démarche d'emploi centrée sur les compétences, est présentée comme faisant consensus. Pourtant, cette notion fut à juste titre, durant un temps, considérée comme une machine de guerre contre la qualification. Aujourd'hui, nous sommes en mesure de constater l'ampleur des dégâts d'un changement total du rapport des individus au travail et à l'emploi. Nous pouvons aussi observer que ce processus est loin d'être achevé et qu'il est en passe de transformer l'ensemble des rapports sociaux.

La loi « Pour la liberté de choisir son avenir professionnel » s'inscrit dans cette stratégie de long terme, et la loi de transformation de la fonction publique, dans son article 12, transpose cette stratégie dans la fonction publique.

AMENDEMENT N° 56

ARTICLE 12 BIS

Texte de l'amendement :

Après l'article 12 il est ajouté un article 12 bis ainsi rédigé :

« L'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 est complété par :

I. — A l'occasion de son recrutement, l'agent de la fonction publique est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail de l'agent. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'agent, est proposé systématiquement à l'agent qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative de l'agent, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel l'agent. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté de l'agent dans la fonction publique.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'agent, permet de vérifier que l'agent a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation dont il a fait la demande ;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque, au cours de ces six années, l'agent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dont il aura fait la demande, sa prochaine demande de formation professionnelle, d'une durée inférieure à un an, sera acquise de droit. »

Exposé des motifs :

Référence à l'Article L6315-1 du Code du travail : l'objectif de l'amendement est de répondre aux enjeux de la formation continue tout au long de la carrière, dès le recrutement, et d'inscrire durablement le lien « Evaluation » / « besoins en formation » dans les entretiens professionnels.

AMENDEMENT N° 57

ARTICLE 12 BIS

(Amendement de repli dans l'hypothèse où l'amendement n°56 n'est pas retenu)

Texte de l'amendement :

Après l'article 12 il est ajouté un article 12 bis ainsi rédigé :

« L'article 17 de la loi du 13 juillet 1983 est complété par :

I. — A l'occasion de son recrutement, l'agent de la fonction publique est informé qu'il bénéficie tous les deux ans d'un entretien professionnel avec son employeur consacré à ses perspectives d'évolution professionnelle, notamment en termes de qualifications et d'emploi. Cet entretien ne porte pas sur l'évaluation du travail de l'agent. Cet entretien comporte également des informations relatives à la validation des acquis de l'expérience, à l'activation par le salarié de son compte personnel de formation, aux abondements de ce compte que l'employeur est susceptible de financer et au conseil en évolution professionnelle.

Cet entretien professionnel, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'agent, est proposé systématiquement à l'agent qui reprend son activité à l'issue d'un congé de maternité, d'un congé parental d'éducation, d'un congé de proche aidant, d'un congé d'adoption, d'un congé sabbatique, d'une période de mobilité volontaire sécurisée, d'une période d'activité à temps partiel, d'un arrêt longue maladie ou à l'issue d'un mandat syndical. Cet entretien peut avoir lieu, à l'initiative de l'agent, à une date antérieure à la reprise de poste.

II. — Tous les six ans, l'entretien professionnel mentionné au I du présent article fait un état des lieux récapitulatif du parcours professionnel l'agent. Cette durée s'apprécie par référence à l'ancienneté de l'agent dans la fonction publique.

Cet état des lieux, qui donne lieu à la rédaction d'un document dont une copie est remise à l'agent, permet de vérifier que l'agent a bénéficié au cours des six dernières années des entretiens professionnels prévus au I et d'apprécier s'il a :

1° Suivi au moins une action de formation dont il a fait la demande;

2° Acquis des éléments de certification par la formation ou par une validation des acquis de son expérience ;

3° A bénéficié d'une progression salariale ou professionnelle.

Lorsque, au cours de ces six années, l'agent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dont il aura fait la demande, son compte personnel de formation sera abondé de 500 heures par année pour laquelle cette obligation n'aura pas été respectée.

Lorsque, au cours de ces six années, l'agent n'a pas bénéficié des entretiens prévus et d'au moins une formation dont il aura fait la demande, son compte personnel de formation sera abondé d'un crédit

d'heures supplémentaires, en complément des droits acquis, dans la limite d'un plafond fixé par décret. »

Exposé des motifs :

Référence à l'Article L6315-1 du Code du travail : l'objectif de l'amendement est de répondre aux enjeux de la formation continue tout au long de la carrière, dès le recrutement, et d'inscrire durablement le lien « Evaluation »/« besoins en formation » dans les entretiens professionnels.

AMENDEMENT N° 58

ARTICLE 13

Texte de l'amendement

Dans l'article 13, les II et III, sont remplacés par « II. L'art 78-1 de la loi 86-33 est supprimé »

Exposé des motifs :

La question de l'intéressement collectif et individuel ne doit pas être en lien avec la qualité du service rendu collectivement car cela dépend des moyens mis à disposition pour remplir la mission.

D'autres mécanismes existent pour reconnaître la qualité du fonctionnaire et de l'agent public.

AMENDEMENT N°59

ARTICLE 14

Texte de l'amendement :

Le 2^e du I de l'article 14 est supprimé.

Exposé des motifs

La CGT estime que l'avis de la CAP pour une promotion interne est indispensable pour assurer la transparence des décisions et prévenir certains avancements de faveur.

AMENDEMENT N°60

ARTICLE 14

Texte de l'amendement :

Dans l'article 14, suppression du 3e du I et des II et III.

Exposé des motifs :

Rétablissement de la rédaction actuelle, qui prévoit l'avis de la CAP pour les promotions au choix ou par examen professionnel.

L'ouverture indifférenciée à la consultation du dossier pour bénéficier d'une promotion en dehors de toute régulation réglementaire, et alors qu'on veut supprimer la consultation de la CAP est particulièrement choquante. La RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle) permet déjà de synthétiser la carrière d'un fonctionnaire : que veut-on vérifier de plus ?

Le II et le III étendent les mêmes dispositions aux versants territoriaux et hospitaliers de la Fonction publique. La CGT est favorable au rétablissement de la version actuelle de la loi.

AMENDEMENT N° 61

ARTICLE 15

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre III du Titre II « Apporter des réponses graduées et harmonisées à des comportements fautifs » l'article 15 est remplacé par les dispositions suivantes : « L'article 19 de la loi 83-634 du 13 juillet 1983 précité est ainsi modifié :

I. Entre le 1^{er} et le 2^{ème} alinéa il est inséré un I ainsi rédigé :

I – Les sanctions disciplinaires sont réparties en quatre groupes.

Premier groupe :

- L'avertissement ;
- Le blâme.

Deuxième groupe :

- La radiation du tableau d'avancement ;
- L'abaissement d'échelon à l'échelon immédiatement inférieur à celui détenu par l'agent ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de quinze jours ;
- Le déplacement d'office.

Troisième groupe :

- La rétrogradation au grade immédiatement inférieur et à l'échelon correspondant à un indice égal ou à défaut immédiatement inférieur à celui afférent à l'échelon détenu par l'agent ;
- L'exclusion temporaire de fonctions pour une durée de seize jours à deux ans.

Quatrième groupe :

- La mise à la retraite d'office ;
- La révocation.

Parmi les sanctions du premier groupe, seul le blâme est inscrit au dossier du fonctionnaire. Il est effacé automatiquement du dossier au bout de trois ans, si aucune sanction n'est intervenue pendant cette période.

La radiation du tableau d'avancement peut également être prononcée à titre de sanction complémentaire d'une des sanctions des deuxième et troisième groupes.

L'exclusion temporaire de fonctions, qui est privative de toute rémunération, peut être assortie d'un sursis total ou partiel. Celui-ci ne peut avoir pour effet, dans le cas de l'exclusion temporaire de fonctions du troisième groupe, de ramener la durée de cette exclusion à moins d'un mois.

L'intervention d'une sanction disciplinaire de deuxième ou troisième groupe pendant une période de cinq ans après le prononcé de l'exclusion temporaire entraîne la révocation du sursis. En revanche, si aucune sanction disciplinaire, autre que l'avertissement ou le blâme, n'a été prononcé durant cette

même période à l'encontre de l'intéressé, ce dernier est dispensé définitivement de l'accomplissement de la partie de la sanction pour laquelle il a bénéficié du sursis.

II. Après le I nouvellement créé, il est ajouté un « II Procédures » introduit par un alinéa ainsi rédigé :

« Les faits passibles de sanction disciplinaire commis depuis plus de cinq ans sont prescrits sauf s'ils font l'objet de condamnation pénale ».

III. Au début du second alinéa il est ajoutée une phrase ainsi rédigée :

« Les faits passibles de sanction disciplinaire sont inscrits immédiatement, par l'administration, au dossier du fonctionnaire, dès qu'elle en a connaissance ».

IV. A la fin de l'article 19, il est ajouté :

« Les décisions disciplinaires des 2°, 3° et 4° groupes peuvent faire l'objet d'appels devant une commission de recours. L'autorité ayant le pouvoir de nomination ne peut prononcer de sanction plus sévère que celle prononcée par la commission de recours ».

V. Les dispositions de l'article 66 de la Loi 84-16, de l'article 89 de la Loi 94-53 et 81 de la Loi 86-33 sont abrogés.

Exposé des motifs :

Selon l'exposé du projet de loi, l'article 15 vise à « Moderniser et à harmoniser l'échelle des sanctions dans les trois versants de la Fonction publique ».

S'agissant du régime de sanction et des procédures disciplinaires qui ont vocation à s'appliquer à tous les agents publics, il est surprenant que les textes n'intègrent pas ces dispositions communes dans le titre I du Statut général. C'est, au contraire, ce que propose l'amendement.

En second lieu on constate que la supposée harmonisation consiste, avant tout, à positionner, dans les 3 versants, l'exclusion temporaire de fonctions de 3 jours dans les sanctions du premier groupe, possibilité limitée aujourd'hui à la seule Fonction publique territoriale. Cette sanction nouvelle dans la FPE et la FPH permet ainsi de priver, de façon discrétionnaire et sans procédure contradictoire, un agent de 1 à 3 jours de salaire.

Cette possibilité ouverte aux employeurs territoriaux génère des abus dont l'annulation par le juge administratif sera rendue plus difficile à l'avenir par l'introduction d'un recours hiérarchique préalable. Cette disposition est contraire à l'article 41 de la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne qui affirme « le droit de toute personne d'être entendue avant qu'une mesure individuelle qui l'affecterait défavorablement soit prise en compte ». Le renvoi de cette sanction dans le deuxième groupe permettrait un passage devant le conseil de discipline pour les exclusions de fonction de 1 à 3 jours, restaurant ainsi un droit à la défense pour ce type de sanction lourde.

En matière disciplinaire et ce depuis 1944 (CE 5 mai 1944 dame veuve TROMPIER-GRAVIER) le conseil d'Etat affirme l'existence d'un principe général de droit de respect des droits de la défense dès lors qu'une décision administrative revêt, à l'encontre de la personne concernée, le caractère d'une

sanction en considérant que « *lorsqu'une décision administrative prend le caractère d'une sanction suffisamment grave pour l'intéressé, la jurisprudence exige que l'intéressé ait été mis en mesure de discuter les motifs de la mesure qui le frappe* ».

Le I de la proposition d'amendement vise à établir une échelle de sanctions communes aux agents des 3 versants de la Fonction publique et à rendre partout obligatoire le passage en conseil de discipline préalablement à toute exclusion temporaire. Une sanction équivalente à 3 jours de retrait de salaire doit, à minima, être précédée d'un débat contradictoire.

Le II de l'amendement vise à introduire un délai raisonnable d'extinction des poursuites disciplinaires pour les fonctionnaires tout en maintenant une exception en cas de condamnation pénale.

Dans l'état actuel de la loi, l'administration peut engager des poursuites disciplinaires à l'encontre d'un agent longtemps après les faits si elle prétend n'en avoir pas pris connaissance plus tôt. Un tel délai est exorbitant au regard du droit commun. Ainsi en droit pénal, la prescription de l'action publique en matière de délit est de 3 ans, en matière de contravention elle est d'un an.

Le III de l'amendement vise à conférer une date certaine aux constats des faits susceptibles de sanctions. La loi ne prévoit pas l'obligation, pour l'administration, d'inscription au dossier de l'agent des faits passibles de sanction dès qu'elle en a connaissance. Or, c'est la date du constat, par l'administration, de ces faits qui déclenche les délais de prescription et de recours. Pour objectiver ces délais il convient, d'une part, de consigner au dossier du fonctionnaire, la date du constat des faits et, d'autre part, de préciser que cet enregistrement doit être effectué sans délai.

Le IV de l'amendement vise à remédier à l'inégalité de traitement entre les fonctionnaires en parachevant l'harmonisation des procédures disciplinaires des 3 versants de la Fonction publique. En effet, dans la Fonction publique territoriale (article 31 de la loi 84-53) comme dans la Fonction publique hospitalière (article 84 de la loi 86-33), il a été prévu dans des instances d'appels dont la décision s'impose aux employeurs. A contrario, dans la Fonction publique de l'Etat, le décret 84-961 prévoit que l'avis émis par la commission de recours du conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat peut être suivi ou non par le ministre intéressé. Dans la pratique, les avis de cette commission, présidée de droit par un conseiller d'Etat ou un conseil maître de la cour des comptes, ne sont suivis par les ministres intéressés que dans moins de 10% des cas.

Le V de l'amendement tire les conséquences de l'intégration de ces mesures dans le titre 1° du statut général en changeant les mesures correspondantes dans les titres II, III et IV.

AMENDEMENT N°62

ARTICLE 15 BIS

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre 3 du titre II après l'article 15, il est ajouté un article 15 bis ainsi rédigé :

« Dans le 3^{ème} alinéa de l'article 4 de la loi 61-825 du 29 juillet 1961, tel qu'issu de sa rédaction par la loi 77-826, le 2^{ème} est supprimé ».

Exposé des motifs :

Le statut général prévoit, à son article 20 que « *les fonctionnaires ont droit, après service fait, à une rémunération.* ». Il prévoit également les cas où des sanctions pécuniaires peuvent être prises à l'encontre d'un agent dans le cadre d'une procédure disciplinaire strictement encadrée. Le principe fondamental selon lequel tout travail mérite salaire, a été remis en cause par la loi 77-826 du 22 juillet 1977 qui a introduit un 3^{ème} alinéa à la loi de finance rectificative pour 1961 précisant qu'il n'y a pas de service fait, lorsque l'agent, bien qu'effectuant ses heures de service, n'exécute pas tout ou partie des obligations de service qui s'attachent à sa fonction telles qu'elles sont définies dans leur nature et leurs modalités par l'autorité compétente dans le cadre des lois et règlements ».

Cette disposition avait pour principal objectif de contourner la jurisprudence du Conseil d'Etat (CE 01827 du 20 mai 1977) en plaçant des mouvements collectifs d'indiscipline hors des garanties disciplinaires. Elle est encore aujourd'hui régulièrement utilisée pour dissuader les agents à s'engager dans des mouvements de protestation prenant des formes autres que la grève. Ainsi, en 2008, la justice administrative a encore jugé que c'est à juste titre que, des agents de Pôle Emploi se sont vus retirer 20 journées de salaire, bien qu'ayant intégralement rempli leurs obligations de service, au motif que ces tâches avaient été accomplies sur leur lieu de travail habituel, et non, comme demandé par l'administration, un jour par semaine dans les locaux de l'ASSEDIC.

Ces retenues sur salaire pour « *service mal fait* », en dehors de toute procédure disciplinaire sont contraires au principe du contradictoire et du droit à la défense ce qui avait motivé, en 1982, leur abrogation par le législateur (loi 82-889). Elles sont aussi contraires au principe d'égalité de traitement des agents publics car, suite à la décision du conseil constitutionnel du 28 juillet 1987 (CC 87-230) la retenue pour « *service mal fait* » ne s'applique ni à la FPT ni à la FPH.

En supprimant le 3^{ème} alinéa de l'article 4 de la loi 61-825, comme l'avait fait la loi 82-889 abrogée par celle du 30 juillet 1987 (87-558 art. n°89) l'amendement vise à rétablir le principe d'égalité de traitement entre tous les agents publics, en renvoyant tous les cas d'indiscipline à une procédure disciplinaire garantissant les droits à la défense.

AMENDEMENT N°63

CREATION D'UN ARTICLE 15 TER

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre III du Titre II, après l'article 15 bis, il est ajouté un article 15 ter ainsi rédigé : « Dans l'ordonnance 58-696 du 6 août 1958, relative au statut spécial des fonctionnaires des services déconcentrés de l'administration pénitentiaire, à l'article 2 après le mot « *syndical* » il est ajouté « *ni aux garanties disciplinaires* » et dans la 2^{ème} phrase de l'article 3 les mots « en dehors des garanties disciplinaires » sont supprimés ».

Exposé des motifs :

L'ordonnance 58-696, prise dans le contexte que l'on connaît, a donné à l'administration pénitentiaire des prérogatives exorbitantes au droit commun en matière de sanction disciplinaire. Ainsi l'article 86 du décret 66-874 pris pour application de l'article 3 de l'ordonnance dispose que « *L'autorité investie du pouvoir de nomination peut, sans consulter le conseil de discipline, prononcer toutes sanctions disciplinaires dans le cas d'acte collectif d'indiscipline caractérisée ou de cessation concertée du service, lorsque ces faits sont susceptibles de porter atteinte à l'ordre public.*

Elle peut en outre, dans les mêmes conditions, révoquer le fonctionnaire qui a cessé sans autorisation d'exercer ses fonctions et n'a pas, dans le délai fixé par la mise en demeure notifiée à son dernier domicile connu, déféré à l'ordre de reprendre son service ou de rejoindre le poste qui lui avait été assigné ».

Ces dispositions, qui privent les agents de l'administration pénitentiaires du droit élémentaire à la défense, sont contraires à la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne et à la convention 158 de l'OIT. Elles sont encore régulièrement utilisées en cas de mouvements sociaux qui, en l'absence du droit de grève, se manifestent pourtant en dehors des heures de services.

En les abrogeant, l'amendement vise à rétablir le principe du contradictoire et de droit à la défense en matière disciplinaire pour les agents de l'administration pénitentiaire.

AMENDEMENT N° 64

CREATION D'UN ARTICLE 15 QUATER

Texte de l'amendement :

Dans le chapitre III du Titre II, après l'article 15 ter, il est ajouté un article 15 quater ainsi rédigé :
Dans le 4^{ème} alinéa de l'article 14 de la loi 68-695 de finances rectificatives pour 1968 les mots « *en dehors des garanties disciplinaires* » et la 2^{ème} phrase de ce même alinéa sont supprimés.

Exposé des motifs :

Concernant les personnels des services de transmission du ministère de l'Intérieur, qui ne relèvent pas des corps de police, l'article 14 de la loi 68-695, prise le 2 août 1968 a donné à l'administration des prérogatives exorbitantes au droit commun en matière de sanction disciplinaire. En effet, cet article dispose que « *toute cessation concertée du service, tout acte collectif d'indiscipline caractérisé de la part de ces personnels pourra être sanctionné en dehors des garanties disciplinaires. Toutefois, la révocation ne pourra être prononcée que dans les formes prévues par le statut général des fonctionnaires* ».

Ces dispositions, qui privent des agents qui ne sont pas chargés de mission de police, du droit élémentaire à la défense, sont contraires à la charte des droits fondamentaux de l'Union Européenne. Elles sont encore régulièrement utilisées en cas de mouvements sociaux qui, en l'absence du droit de grève, se manifestent pourtant en dehors des heures de services.

En les abrogeant, l'amendement vise à rétablir le principe du contradictoire et de droit à la défense en matière disciplinaire pour les agents des services de transmission du ministère de l'Intérieur.

AMENDEMENT N° 65

ARTICLE 16

Texte de l'amendement :

Dans le Titre III, à la fin de l'article 16, il est ajouté un 4^e : « Il est ajouté un 6^{ème} alinéa à l'article 25 ainsi rédigé : *Le fonctionnaire n'est pas assujéti, pour l'exercice de ses fonctions, à l'obligation d'adhésion édictées par un ordre professionnel.* »

Exposé des motifs :

Plusieurs corps de fonctionnaires (infirmiers, architectes urbanistes, géomètres, vétérinaires...) occupent des fonctions pour lesquels il existe des ordres professionnels. Des dispositions législatives ont rendu de façon explicite ou implicite l'adhésion à ces ordres obligatoires pour les agents publics. De ce fait les juridictions ordinaires exercent des compétences dans le domaine disciplinaire et peuvent infliger des sanctions, pour manquement au code de déontologie, ou pour simple refus d'adhésions à un ordre, qui peuvent aller jusqu'à la suspension ou l'interdiction d'exercer.

Il s'agit d'une part d'une ingérence dans les prérogatives de puissance publique et, d'autre part, d'une atteinte aux droits et obligations des fonctionnaires auxquelles il convient de mettre fin.

AMENDEMENT N° 66

ARTICLE 17

Texte de l'amendement :

Suppression de l'article 17

Exposé des motifs

La CGT est en désaccord avec le principe d'ordonnances sur des sujets parfaitement ordinaires concernant la Fonction publique (protection sociale complémentaire, santé au travail, égalité femmes hommes). Aucune raison ni d'urgence ni de caractère exceptionnel de ces sujets ne justifie l'abandon de la procédure parlementaire ordinaire. Il s'agit, dans une démarche autoritaire, de passer outre le Parlement et les organisations syndicales.

AMENDEMENT N° 67

ARTICLE 17

Texte de l'amendement :

Le 1^o du I de l'article 17 est remplacé par :

Après le 3^{ème} alinéa de l'article 20 de la loi 83-634 est ajouté un alinéa :

Les agents de la Fonction Publique, actifs et retraités, fonctionnaires et agents non-titulaires, ont droit à une protection sociale complémentaire. La protection sociale complémentaire des agents assure des prestations dans les domaines de la santé et de la prévoyance au titre notamment du décès, de l'incapacité, de l'invalidité, de la perte d'autonomie. La protection sociale complémentaire des agents de la Fonction Publique, est négociée entre les employeurs publics et les organisations syndicales représentatives des agents, pour l'ensemble des mesures qui ne sont pas obligatoires du fait des dispositions statutaires régissant chacun des versants de la Fonction publiques. La prise en charge financière des employeurs publics de la cotisation versée par les agents au titre de la protection sociale complémentaire est, à minima de 50 %.

Exposé des motifs

La responsabilité sociale des employeurs publics doit trouver une traduction au moyen de la création d'un droit effectif à la protection sociale complémentaire.

L'article 44 du titre IV prévoit une protection sociale complémentaire obligatoire. L'ensemble des autres dispositions doit relever d'une négociation obligatoire.

En matière de prévoyance les employeurs publics accusent un retard inacceptable par rapport aux employeurs privés. Pour la santé, les obligations actuelles créent un très fort déséquilibre avec celles des employeurs privés.

Dans la Fonction publique, pour l'ensemble des agents publics, il est possible de prévoir une protection sociale complémentaire liant explicitement actifs et retraités, situation minoritaire dans le privé. Il est d'autre part nécessaire de prévoir explicitement la question de la perte d'autonomie tant pour les actifs que pour les retraités dans ces accords.

AMENDEMENT N° 68

Création d'un article 17 bis

Texte de l'amendement :

Suppression de l'article 115 de la loi n° 2017-1837 du 30 décembre 2017 de finances pour 2018

Exposé des motifs

Le gouvernement a rétabli le jour de carence pour les agent.e.s de la Fonction publique contre l'avis de l'ensemble des organisations syndicales.

Censée lutter contre l'absentéisme, cette mesure est une attaque en règle contre les arrêts maladie et contre les agents. En effet, ce sont les arrêts de maladie délivrés par les médecins que l'on qualifie ici, d'absentéisme. Cherchant à diviser les salariés entre eux, les défenseurs du jour de carence invoquent l'équité entre les travailleurs du secteur privé et ceux de la Fonction publique. Rappelons que, d'une part, les agents de la Fonction publique ne sont pas davantage malades que leurs collègues du privé et que d'autre part, la majorité des salariés du privé voient leurs jours de carence pris en charge par la protection sociale complémentaire financée pour une large part par les employeurs. Rien n'existe de similaire dans la Fonction publique. Or, un mécanisme comparable à celui du privé conduirait à un abondement des dépenses publiques d'environ deux milliards d'euros. Enfin, une étude de l'INSEE démontre que si le jour de carence a fait reculer les arrêts maladie de deux jours et, dans une moindre mesure, de trois jours, il n'a eu aucune influence sur ceux d'un jour et a fait augmenter très significativement ceux d'une semaine à trois mois. Autrement dit, cette mesure fragilise la santé des agents de la Fonction publique et, au bout du compte, coûte bien davantage aux finances publiques. Il est, de plus, démontré que ce dispositif pénalise encore plus les femmes que les hommes.

AMENDEMENT N° 69

ARTICLE 18

Texte de l'amendement :

Suppression de l'article 18

Exposé des motifs

Le Décret n°2000-815 du 25 août 2000 relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique de l'Etat et dans la magistrature, définit le temps de travail annuel comme suit : "Le décompte du temps de travail est réalisé sur la base d'une durée annuelle de travail effectif de 1 607 heures maximum, sans préjudice des heures supplémentaires susceptibles d'être effectuées."

C'est sur cette base qu'est défini l'article 2 du Décret n°2001-623 du 12 juillet 2001 pris pour l'application de l'article 7-1 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 et relatif à l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Article 7-1 remis en cause dans le projet de loi de transformation de la fonction publique dans son article 18.

Le temps de travail a déjà fait l'objet d'une attaque forte en 2016/2017, dans le cadre du rapport de la mission donnée à Philippe Laurent, président du CSFPT, sur l'état des lieux du temps de travail des agents publics dans les 3 versants de la fonction publique et par la circulaire ministérielle du 31 mars 2017 relative à l'application des règles en matière de temps de travail dans les trois versants de la fonction publique qui en a résulté. On peut y lire chapitre 1.1 - Les obligations annuelles de travail : "En application de la réglementation en vigueur, la durée de travail effectif est fixée à 35 heures par semaine et à 1 607 heures par an."

Ce rappel réglementaire occulte déjà l'adjectif "maximum", pourtant significatif, figurant dans le Décret du 25 août 2000.

1607 heures c'est un maximum d'heures à ne pas dépasser. Ce n'est pas un maximum à atteindre.

L'augmentation du temps de travail ne répond à aucun besoin propre au bon fonctionnement des services publics.

La réalité du terrain c'est : 27% des fonctionnaires travaillent la nuit contre 26 % des salariés du privé - 18 % travaillent le dimanche contre 15 % dans le privé - globalement, les astreintes sont deux fois plus importantes dans le secteur public.

L'augmentation du temps de travail est un moyen pour faire baisser le "coût" du travail, pour réduire le personnel de plus en plus considéré comme la variable d'ajustement des politiques d'austérité.

L'incitation faite aux employeurs publics à innover, à expérimenter, à adapter les règles et normes

aux particularités locales supposées reflète en fait le détricotage de tout le tissu des services publics républicains, la généralisation des délégations de services publics et l'ouverture au privé.

La réelle innovation est de définir le temps de travail à 32 heures par semaine. Cela permettrait de créer massivement des emplois dans les collectivités, de répondre aux besoins croissants des usagers, d'améliorer les conditions de travail des agents jugées de plus en plus pénibles.

La CGT revendique les 32 heures pour toutes et tous dès maintenant. C'est économiquement possible et c'est socialement nécessaire.

De plus, la loi n°2001-21 du 3 janvier 2001 tient compte du principe constitutionnel de la libre administration des collectivités territoriales puisqu'elle accorde à l'organe délibérant de la collectivité ou de l'établissement qu'il puisse organiser le temps de travail selon "la nature des missions et de la définition des cycles de travail qui en résultent".

Abroger cet article revient à supprimer le principe constitutionnel de libre administration des collectivités territoriales alors que ce principe de rang constitutionnel s'impose au législateur et à toutes les autorités administratives.

AMENDEMENT N° 70

ARTICLE 18

Texte de l'amendement

Dans le 14^e de l'article L6143-7 du code de la santé publique après les termes « à défaut d'un accord » il est ajouté « après négociation. »

Exposé des motifs

Il s'agit de rendre obligatoire la négociation sur le temps de travail dans les établissements publics hospitaliers.

AMENDEMENT N° 71

ARTICLE 19

Texte de l'amendement :

Dans l'article 19 avant le 1^e il est inséré un 1°- 0 ainsi rédigé :

« 1°- 0 Dans l'article 1 du titre I de la loi n° 84-594 du 12 juillet 1984, avant le 1^{er} alinéa, il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

Le droit à la formation professionnelle doit répondre aux exigences suivantes :

- L'égalité d'accès au droit à la formation professionnelle pour tous et toutes, y compris pour les non titulaires, avec une prise en charge totale du surcoût lié à la formation des salariés en situation d'handicap ;
- Le droit à une formation initiale rémunérée dès le recrutement ;
- Un droit opposable à la formation à l'initiative des agents ;
- L'accès aux formations promotionnelles afin d'accéder à un niveau de qualification supérieur ;
- 10 % du temps de travail doit être consacré à la formation professionnelle, dont 5 % a minima à l'initiative de l'agent pour favoriser sa mobilité choisie et son développement personnel ;
- La réalisation intégrale de la formation sur le temps de travail et sa reconnaissance en temps de travail effectif ;
- La prise en compte dans le temps de travail des délais impartis pour se rendre aux lieux de formation ;
- Le maintien intégral de tous les éléments de rémunération pendant chaque action de formation ;
- La prise en charge de l'intégralité des frais de formation (transports, hébergement, restauration) et revalorisation des taux des indemnités correspondantes ;
- La prise en compte de la charge de travail des formateurs occasionnels et des tuteurs ; »

Exposé des motifs :

La formation professionnelle est un investissement pour et sur l'avenir, et non un assujettissement aux besoins immédiats sans stratégie d'ensemble.

Elle doit répondre à différents besoins :

- Besoins définis socialement de qualité du service public et des missions, de sécurité au travail, de respect de règles déontologiques, etc. ;

- Besoins d'organiser le travail, de s'adapter à son emploi, de réactualiser ses connaissances et compétences, de faire face aux nouvelles technologies et de rester en phase avec son environnement professionnel ;
- Besoins d'évolution professionnelle pour les agents, d'accès à un déroulement de carrière et à la promotion sociale ;
- Besoins d'accès à des connaissances diversifiées permettant de construire sa vie au-delà de l'emploi, de se former à des activités extra-professionnelles.

La responsabilité de la réponse à ces besoins est différente dans chacun des cas, le pouvoir de décision doit donc être laissé à l'initiative de ceux à qui incombe cette responsabilité. Les besoins sociaux sont de la compétence du législateur, ceux de l'organisation du travail de l'employeur, ceux de la carrière et du développement personnel de l'agent. Ce sont donc leurs représentants qui doivent décider principalement sur chacun de ces domaines de formation. Le paritarisme permet de donner la prépondérance dans certains cas aux employeurs, dans d'autres cas aux salariés.

AMENDEMENT N° 72

ARTICLE 19

Texte de l'amendement :

I – Dans l'article 19 le 2^e est remplacé par : « 2° *L'article 12-2 du chapitre 1 de la loi du 26 janvier 1984 est ainsi modifiée :*

Après le 7°, le 8° est supprimé et remplacé par :

8° La formation délivrée par un établissement public paritaire et national, le CNFPT, est le gage du maintien d'une fonction publique territoriale unique pour un service public de proximité garantissant à tous son accessibilité tant en matière de service que d'emploi.

La cotisation versée par les collectivités au CNFPT sera fléchée sur quatre de ces droits : formation obligatoire, formation d'adaptation à l'emploi, formation pour la mobilité choisie et la carrière, formations de libre développement personnel.

La cotisation pour la formation à la mobilité choisie et à la carrière ne pourra être inférieure à un pour cent de la masse salariale des collectivités.

La cotisation pour les formations de libre développement personnel ne pourra être inférieure à 0,5 % de la masse salariale des collectivités.

Un paritarisme de plein exercice est instauré. En son sein, une commission à parité salariés et employeurs, présidée par un représentant des salariés, statue sur l'utilisation de la cotisation fléchée pour les mobilités choisies et sur l'utilisation de de la cotisation fléchée pour les formations personnelles.»

II – Le « 1^e » est renuméroté « 3^e »

Exposé des motifs :

Depuis les années 1990, la mise en place, par le patronat et les pouvoirs publics, d'une démarche d'emploi centrée sur les compétences, est présentée.

Après avoir détruit la formation professionnelle continue dans le secteur privé, le rapport parlementaire BELENET-SAVATIER veut dupliquer la méthode sur la fonction publique territoriale. Les plans de formation deviennent plans de développement des compétences, c'est-à-dire consacrés aux seuls besoins des employeurs.

Or en modifiant l'article 12-4 de la loi n°84-53, le projet de loi transpose les directives non discutées du rapport BELENET-SAVATIER.

L'institution d'une cotisation unique regroupant le financement du CSFPT, de l'organisation représentative des employeurs publics territoriaux, du CNFPT et des CDG ouvrirait la voie à un détournement pur et simple de la cotisation formation. L'association des employeurs publics

territoriaux (institutionnalisée au passage) prendrait la main sur la cotisation de la formation, mettant fin, de fait, au paritarisme du CNFPT.

La première manœuvre consiste à insécuriser les ressources du CNFPT : « La cotisation que perçoit le CNFPT constitue sa principale ressource. Elle évolue de manière très dynamique, passant de 291 M€ en 2007 à 339 M€ en 2013. Son indexation sur l'évolution de la masse salariale des agents de la fonction publique territoriale constitue un dispositif par nature inflationniste. Cette indexation automatique est d'autant plus critiquable que les dépenses de masse salariale de la fonction publique territoriale augmentent plus vite que ses effectifs. Le mécanisme trop dynamique d'indexation de la cotisation sur la masse salariale des collectivités pourrait être abandonné au profit, par exemple, d'une référence aux effectifs à former » (p. 29 et 30, reprise d'un argument développé par la Cour des Comptes). Ces outils [que sont le CNFPT et les CDG] seront garantis et encadrés par la loi, en particulier en matière de plancher et de plafond de dépenses des collectivités » (p. 44). « La cotisation unique ferait l'objet d'un encadrement par la loi qui fixerait ainsi un taux plancher, pour garantir un niveau de service sur l'ensemble du territoire, et un taux plafond pour veiller à la maîtrise des comptes publics » (p. 61).

La seconde manœuvre consiste à obliger ces outils statutaires à de nouvelles missions sans qu'il soit question de moyens supplémentaires : c'est ce que développent les propositions 21, « Formaliser les conditions d'un accompagnement des collectivités, conjointement par le CNFPT et les CDG, dans le but de construire leur plan de développement des compétences » (p. 66) et 22, « Favoriser l'accompagnement individualisé des agents publics territoriaux par la mise en place d'un conseil en évolution professionnelle associant les CDG et le CNFPT » (p. 66).

AMENDEMENT N° 73

ARTICLE 19

Texte de l'amendement :

Le 3° est supprimé

Exposé des motifs :

L'article 14 de la loi du 26 janvier 1984 permet de répondre déjà largement et précisément aux possibilités d'organisation des Centres de Gestion dans les Territoires, en fonction des besoins des Collectivités et des spécificités territoriales.

Amendement aussi de cohérence pour permettre le maintien des instances paritaires telles que définies dans les quatre titres actuels du Statut des fonctionnaires.

AMENDEMENT N° 74

ARTICLE 22

Texte de l'amendement :

Suppression de l'article 22.

Exposé des motifs

La CGT est en désaccord avec le principe d'ordonnances sur des sujets parfaitement ordinaires concernant la Fonction publique (Formation professionnelle). Aucune raison ni d'urgence ni de caractère exceptionnel de ce sujet ne justifie l'abandon de la procédure parlementaire ordinaire. Il s'agit simplement, dans une démarche autoritaire, de passer outre le Parlement et les organisations syndicales.

AMENDEMENT 75

Article 22

(Amendement de repli dans l'hypothèse où l'amendement N° 69 n'est pas retenu.)

Texte de l'amendement :

Le 1° est remplacé par :

1° Réorganiser et modifier le financement des établissements publics et services qui concourent à la formation des agents publics pour améliorer la qualité du service rendu aux agents et aux employeurs publics. Pour ce faire le recouvrement des cotisations pour le CNFPT sera effectué par la DGFIP.

Exposé des motifs :

Réattribuer le recouvrement de la cotisation pour le CNFPT à la DGFIP, et non à l'ACOSS (faisant partie du réseau des URSSAF) depuis janvier 2019.

Tendre vers un taux de 3%, de façon à couvrir tous les frais de formation. Cela sera toujours moins élevé que les taux pratiqués par d'autres centres de formation, qui peuvent s'élever jusqu'à 7%.

AMENDEMENT N° 76

Article 22

(Amendement de repli dans l'hypothèse où l'amendement N° 69 n'est pas retenu)

Texte de l'amendement :

Suppression du début du 2° « réformer les modalités de recrutement »

Exposé des motifs :

Le seul moyen de maintenir la culture du service public est le recrutement de fonctionnaires titulaires, pour les catégories A.

AMENDEMENT N° 77

ARTICLE 26

Texte de l'amendement :

L'article 26 est supprimé

Exposé des motifs

L'établissement d'une rupture conventionnelle pour les fonctionnaires est incompatible avec le statut des fonctionnaires.

La CGT n'est pas favorable à l'indemnité de départ volontaire ni à son extension au-delà du champ des restructurations, cependant ce dispositif est totalement statutaire, l'ensemble de ces dispositions étant établi réglementairement.

Une rupture conventionnelle suppose une convention de rupture, alors que la signature du fonctionnaire n'est en aucun cas créatrice de droit. Seule la puissance publique peut prendre un acte réglementaire créateur de droit, toujours unilatéral donc.

De fait le fonctionnaire ne bénéficiera d'aucune protection. La convention qu'il aura signée n'aura aucune valeur juridique. Aucune obligation légale ne permettra de garantir le montant qu'il croira avoir négocié

L'introduction dans la loi ou la réglementation de mesures rendant créatrice de droit cette négociation individuelle remettrait en cause la situation statutaire et réglementaire du fonctionnaire.

Introduire cette possibilité de rupture conventionnelle c'est ouvrir un cycle de jurisprudence entre principes contradictoires qui ne fera qu'obscurcir les conditions de départ volontaire des fonctionnaires.

Code du travail :

« La convention de rupture définit les conditions de celle-ci, notamment le montant de l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle qui ne peut pas être inférieur à celui de l'indemnité prévue à l'article L. 1234-9.

Elle fixe la date de rupture du contrat de travail, qui ne peut intervenir avant le lendemain du jour de l'homologation (article 1237-12).

« La validité de la convention est subordonnée à son homologation (article 1237-14). »

AMENDEMENT N° 78

ARTICLE 27

Texte de l'amendement :

Ecrire un nouveau I :

L'article 12 de la loi 83-634 est ainsi complété après son dernier alinéa :

Le fonctionnaire a droit à la reconversion professionnelle dans des conditions prévues par les dispositions statutaires régissant la fonction publique à laquelle il appartient.

Exposé des motifs

Réserver le dispositif de reconversion professionnelle aux restructurations générant des suppressions d'emplois, c'est construire du droit uniquement pour accompagner la régression des services publics.

Le droit au reclassement est un principe général du droit qui s'applique aux emplois statutaires.

Le besoin de maintien dans l'emploi est massif avant tout pour prendre en compte les effets de la dégradation de la santé, de la problématique de la santé au travail, dont le moins qu'on puisse dire est qu'elle est insuffisamment prise en compte dans la Fonction publique, de la pénibilité du travail et du recul de l'âge de départ en retraite, sans oublier les effets des évolutions technologiques.

Aujourd'hui les employeurs publics sont fortement incités à se débarrasser de leurs agents (par la retraite anticipée pour invalidité par exemple), et le caractère local ou assis sur de faibles effectifs de nombreux employeurs publics accentue cette absence trop courante d'efforts à maintenir les agents dans l'emploi.

Il est nécessaire d'établir un droit transversal aux trois versants, puis d'ouvrir un dialogue social de fond à partir des conditions réelles de travail et de santé dans la Fonction publique.

AMENDEMENT N° 79

ARTICLE 28

Texte de l'amendement :

Au 2ème alinéa, remplacer « détaché d'office » par « détaché à sa demande »

Exposé des motifs

Il n'est pas acceptable qu'une privatisation de structure administrative entraîne la perte, par le détachement d'office, de son statut par le fonctionnaire.

Le fonctionnaire est recruté pour mettre en œuvre une mission publique, et les corps et cadres d'emplois sont constitués pour mettre en œuvre des missions publiques.

S'il ne souhaite pas continuer à occuper son emploi, le fonctionnaire doit pouvoir continuer à mettre en œuvre le service public, et dans tous les cas a minima conserver son statut public.

Cet article n'a pour seul objectif que d'empêcher que se renouvelle une situation équivalente à celle de la Poste et France Telecom.

AMENDEMENT N° 80

ARTICLE 29

Texte de l'amendement :

Dans l'article 29, à la fin du I il est ajouté un 2^e ainsi rédigé : « à la fin de l'article 6 il est ajouté un 9^e alinéa ainsi rédigé :

« La victime de ces agissements pourra si elle le souhaite être intervenante volontaire, assistée ou représentée par la personne de son choix, dans le cadre de la procédure disciplinaire engagée.»

Exposé des motifs

80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 20% de harcèlement sexuel au travail, 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail. 70% des victimes disent ne pas en avoir parlé à leur supérieur. Quand elles l'ont fait, 40% d'entre elles estiment que le règlement leur a été défavorable (elles ont été mutées, placardisées, voire licenciées).

La CGT revendique le droit pour la victime de prendre part à la procédure disciplinaire, non pas comme témoin mais comme intervenante volontaire avec la possibilité d'être assistée. Reconnaître le droit à la victime de prendre part à la procédure disciplinaire non pas comme témoin mais comme « intervenant volontaire ». Ce statut lui donnera le droit de participer au débat contradictoire si elle le souhaite et d'y être accompagnée. Elle pourra apporter des éléments et en particulier dans le cas où l'agresseur userait de mensonges et de calomnie à son égard. L'administration devra alors identifier l'ensemble des victimes et les informer de leur droit à intervenir de façon volontaire à la procédure disciplinaire. Si les victimes ne souhaitent pas intervenir devant le conseil de discipline, cela ne doit pas leur être préjudiciable et d'autres possibilités de recueil de leur parole doivent leur être proposées.

AMENDEMENT N° 81

ARTICLE 29

Texte de l'amendement :

Dans le 1^{er} du I de l'article 29, après le 1^{er} alinéa de l'article 6 quater A nouveau il est inséré un alinéa ainsi rédigé :

«Ce dispositif peut aussi recueillir les signalements de témoins de tels agissements. Ce dispositif doit également prendre en compte les situations de violences subies et repérées sur le lieu de travail. Il prévoit l'accompagnement, la protection et le suivi de la victime. Un bilan des signalements reçus et des suites qui ont été données sera obligatoirement présenté à l'instance compétente en matière santé, d'hygiène et conditions de travail. »

Exposé des motifs

80% des femmes disent être victimes de sexisme au travail, 20% de harcèlement sexuel au travail, 10 viols ou tentatives de viol ont lieu chaque jour en France sur un lieu de travail. 70% des victimes disent ne pas en avoir parlé à leur supérieur. Quand elles l'ont fait, 40% d'entre elles estiment que le règlement leur a été défavorable (elles ont été mutées, placardisées, voire licenciées).

L'accord de 2018 prévoit la mise en place d'un dispositif de signalement mais également d'accompagnement, de protection, de traitement et de suivi. Il est nécessaire d'aller plus loin qu'un simple dispositif de signalement par la victime et d'orientation.

Les témoins doivent pouvoir également signaler les situations de violences sexistes et sexuelles.

Les situations de violences intrafamiliales repérées sur les lieux de travail doivent pour la CGT également être prises en compte dans ce dispositif.

Les CHSCT sont des instances essentielles qui doivent disposer de davantage de prérogatives sur la question des violences sexistes et sexuelles.

AMENDEMENT N° 82

ARTICLE 29

Texte de l'amendement :

Dans l'article 6 septies nouveau :

- dans le 1^{er} alinéa, supprimer renouvelable
- dans le 2^{ème} alinéa remplacer « notamment » par « obligatoirement » et ajouter « à l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle et la prévention et le traitement des actes de violence, de harcèlement moral ou sexuel et les agissements sexistes. Il prendra également en compte les causes d'écrans de rémunération tels que : temps partiel et temps non complet, primes, dévalorisation des filières à prédominance féminine, pénibilité et précarité, conséquence de la maternité, interruption ou retard de carrière pour assurer les charges familiales, déroulement de carrière moindre que celui des hommes. Ce plan d'action fixe des objectifs chiffrés de suppression des écarts et des inégalités ainsi que les budgets dédiés afin de réaliser ces objectifs à l'issue des 3ans d'application ».
- au 3^{ème} alinéa ajouter « Le rapport de situation comparée entre les femmes et les hommes comporte obligatoirement des données sexuées relatives au recrutement, à la formation, au temps de travail, à la promotion professionnelle, aux conditions de travail, aux actes de violences, de harcèlement sexuel ou moral et d'agissements sexistes, à la rémunération, aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et à l'articulation entre l'activité professionnelle et la vie personnelle. Des études de cohorte sont systématisées. »
- au 5^{ème} alinéa, après « plan d'actions » ajouter « ainsi que l'absence de suppression des écarts et inégalités entre les femmes et les hommes à l'issue des 3 ans d'application du plan d'action » et remplacer « peut » par « est »

Exposé des motifs

Dans la Fonction publique, 62% des agent.e.s sont des femmes et elles subissent encore de nombreuses inégalités et discriminations. Leurs salaires sont 19% en deçà de ceux des hommes car :

- Elles sont majoritairement à temps partiel ou non complet (à 82,3%)
- Elles occupent des métiers à prédominance féminine dévalorisés
- Elles accumulent des retards de carrière
- Elles touchent globalement moins de primes

A ces inégalités salariales, s'ajoutent la non-mixité des métiers, les plafonds et parois de verre, la précarisation et la non-revalorisation des emplois à prédominance féminine, la non-reconnaissance

de la pénibilité et des conditions de travail dégradées, la persistance de violences sexistes et sexuelles, les inégalités en termes de pensions et de retraites (40%).

L'employeur public a le devoir de faire respecter l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Il se doit d'être exemplaire et d'intégrer l'égalité réelle dans toutes les discussions et projets selon la démarche intégrée.

Or, aujourd'hui nombre de réformes, de restrictions budgétaires, sont porteuses de régressions en contradiction avec l'exigence d'égalité réelle. De nombreuses dispositions du projet de loi de « transformation de la fonction publique » remettent en cause le statut général des fonctionnaires et risquent d'accentuer les inégalités.

La loi prévoit depuis la loi Roudy « un salaire égal pour un travail de valeur égal », la revalorisation et reconnaissance des qualifications des filières à prédominance féminine est une condition incontournable de la suppression des écarts. ».

Il s'agit là d'une obligation de moyens pour une partie des employeurs publics (les communes et intercommunalités de moins de 20 000 habitants). Le projet de loi minimise la portée contraignante prévue dans l'accord de 2018 en envisageant la pénalité financière seulement comme une possibilité en cas de non-élaboration et mise en œuvre du plan d'action et en prévoyant que les 3 ans de mise en œuvre soient renouvelables sans même limiter ce caractère renouvelable.

L'intégration de données sur les violences sexistes et sexuelles dans le rapport de situation comparée incluse dans l'accord de 2018 fait suite aux propositions de la CGT. Pour la CGT l'aspect contraignant pour l'employeur public d'établir un rapport de situation comparée doit être davantage affirmé. Des études de cohorte doivent être systématisées.

Pour la CGT, l'Etat doit être exemplaire et l'ensemble des employeurs publics doivent être soumis à cette obligation de résultat et pas seulement de moyens afin de supprimer les écarts de rémunération et les inégalités entre les femmes et les hommes, avec des budgets dédiés. L'ensemble des agent.e.s de la Fonction publique doit pouvoir en bénéficier. Les écarts de rémunération doivent comprendre tous les biais discriminants dont la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, les temps partiels et temps non complets, la précarité, les déroulements de carrière. L'obligation de résultat obtenue par les organisations syndicales dans le privé (l'article L. 1142-7 du code du travail prévoit que « L'employeur prend en compte un objectif de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes. ») doit être étendue à la Fonction publique.

AMENDEMENT N° 83

ARTICLE 30

Texte de l'amendement :

A l'article 30, dans l'article 6 quater 1 remplacer « 40 000 habitants » par « 20 mille habitants » **et** supprimer « à l'exclusion des renouvellements dans un même emploi ou des nominations dans un même type d'emploi, »

Exposé des motifs

La loi Sauvadet de 2012 prévoyait un dispositif de primo-nominations équilibrées pour les collectivités de plus de 80 000 habitants. Il est également prévu une obligation nouvelle de nominations équilibrées pour la population en poste sur ces emplois de direction. Cette disposition est une avancée mais n'est pas suffisante. Tout d'abord, le bilan pour 2017 qui fixait un objectif de 40% n'a pas été atteint par de nombreux employeurs publics et 21 employeurs de l'Etat et des territoriaux ont été contraints à versés des pénalités. A l'Etat le taux de primo-nomination est de 36% (6 départements ministériel sur 11 n'ont pas atteint l'objectif de 40%) et à la territoriale il est de 34% (17 des 41 collectivités et EPCI ayant terminé leur cycle nomination n'ont pas atteint l'objectif légal).

Même si la part des femmes augmente chaque année, elles ne sont que 30% en 2017 à occuper un emploi de l'encadrement supérieur et dirigeant, alors qu'il y a plus de 64% de femmes en catégorie A.

La CGT revendique pour lutter contre le plafond de verre que les renouvellements et nominations dans un même type d'emploi fassent partie du dispositif de nomination équilibrée et le champ de ces dispositifs contraignants soit étendu.