



Compte rendu du Conseil Commun de la Fonction publique 08/11/2022

Assemblée plénière du mardi 8 novembre 2022

Déclarations liminaires des organisations syndicales :

CGT :

Monsieur le Ministre,

À l'occasion de cette séance du Conseil commun de la Fonction publique, la CGT souhaite vous interpeller sur deux questions prioritaires.

Alors que la poussée inflationniste se confirme, qu'elle pourrait atteindre 7 % d'ici la fin de l'année et qu'elle devrait rester soutenue en 2023 - il se confirme que la situation salariale est aussi grave qu'elle est urgente. Il se confirme également que les mesures prises au mois de juin sur la valeur du point d'indice sont nettement insuffisantes. Nous réitérons donc ce jour notre demande d'ouverture immédiate de négociations portant sur une nouvelle mesure concernant la valeur du point, sur son indexation par rapport à l'inflation et sur le rattrapage des pertes accumulées. Parce qu'elles n'ont pas vocation à traiter les mêmes questions, nous soulignons que ces négociations doivent bien entendu être distinctes du processus de discussion portant sur le système de carrières et de rémunérations.

Concernant le dossier des retraites, nous réaffirmons, avec beaucoup d'autres acteurs du débat public, que la situation financière de notre système de retraites n'est pas en péril. Les mesures envisagées par le gouvernement ont pour seul objectif de dégager des marges budgétaires permettant de continuer de baisser la contribution du capital aux dépenses socialement utiles. Le Président de la République est minoritaire sur son projet d'imposer le recul de l'âge légal éventuellement doublé d'un allongement de la durée de cotisation. Ce projet de réforme est un nouveau mauvais coup dans un contexte déjà très chargé.

Alors qu'il apparaît de plus en plus nettement combien les inégalités sont profondes dans de nombreux domaines, combien une minorité massivement subventionnée avec de l'argent public continue de s'enrichir, le gouvernement prendrait une très lourde responsabilité à s'entêter sur ce dossier éminemment sensible.

La CGT prend et prendra quant à elle toute sa part dans la bataille pour empêcher ce nouveau recul social.

Réponses du ministre :

Sur les questions salariales, le ministre explique que le gouvernement a déjà apporté les réponses aux questions posées par la majorité des organisations syndicales et indique qu'il n'envisage pas de mesures salariales avant la fin de l'année 2022.

Sur la préparation des élections pro, le ministre considère qu'elles ont été pleinement préparées avec les organisations syndicales et que la situation est satisfaisante...

Sur le rapport annuel : le ministre fait un focus sur le concours externe des IRA, l'étude faite dans le rapport, montre l'importance des procédures pour faire progresser l'égalité des chances.

L'étude sur le testing dans la sphère publique montre qu'il y a des discriminations aussi dans la Fonction publique.

Il faut revoir et questionner les pratiques pour lutter contre toutes les formes de discriminations.

Il faut aussi continuer à mesurer les sources des discriminations F/H dans les ministères.

Plusieurs causes sont déjà identifiées, le temps partiel, le télétravail, la ségrégation des corps (forte présence des femmes dans les corps les moins bien rémunérés), des rythmes de progression de carrières moins rapides, différentiel de primes en défaveur des femmes.

Ministère de la Transformation et de la Fonction publiques

Point 1

- **Présentation du rapport annuel sur l'état de la Fonction publique 2022 ;**

Intervention CGT :

la CGT a pointé dans les effectifs de la fonction publique la baisse continue de la part du nombre de fonctionnaires par rapport au nombre de contractuels.

Nous avons aussi fait remarquer que le rapport montrait qu'il était possible d'inverser la tendance par la mise en place d'un plan de titularisation et par une hausse du pourcentage des postes offerts dans les concours internes.

Sur le pouvoir d'achat, même si le rapport contient énormément de données, nous avons fait remarquer qu'il manquait une mesure fiable de la perte de pouvoir d'achat moyen pour les fonctionnaires (dans les 3 versants).

Nous déplorons cette situation d'autant qu'il semblerait possible de parvenir à ce résultat en utilisant certains indicateurs (ITB GI par exemple plus les primes pour les 3 versants).

L'incapacité de comparer correctement l'évolution des salaires dans la Fonction publique avec ceux du privé est problématique, il nous semble nécessaire de lever cet obstacle avant d'entamer des discussions et des négociations sérieuses sur les mesures salariales à prendre pour les fonctionnaires.

Il faudra aussi s'intéresser et avoir des données précises sur les évolutions des courbes de carrière des fonctionnaires notamment dans le cadre de discussions qui seront menées sur les retraites comme le fait le COR.

Focus égalité femmes/hommes :

Tout d'abord, la CGT continue de regretter que le rapport égalité récemment publié ne soit plus présenté au CCFP et qu'il soit dépouillé des chiffres clés genrés qui n'en fait qu'un outil d'affichage et d'autosatisfaction. Désormais, ces données sont exclusivement dans le rapport annuel sur l'état

de la Fonction publique qui nous est présenté aujourd'hui. Nous nous permettons donc de faire un focus dédié à la thématique de l'égalité.

Le rapport met en lumière un déséquilibre que nous déplorons quant à l'application des obligations légales sur l'égalité. Ainsi, les plans d'action obligatoires assortis de pénalités financières et les dispositifs de signalement de violences ne sont pas déployés pleinement (et c'est un euphémisme) dans la territoriale et hospitalière. Ce constat est le même sur la mise en place des référents égalité. Pire, nous n'avons aucune donnée sur les référents « violences » issus des CHSCT.

L'enquête recense pour les plans d'action en 2021 seulement 93 établissements hospitaliers et 239 collectivités. Pour les dispositifs de signalement, il n'y a pas de données sur la territoriale et pour l'hospitalière seulement 180 établissements qui en ont mis en place avec seulement 30 % qui entrent dans le champ de la loi à savoir celui des violences sexistes et sexuelles et des discriminations.

Le rapport illustre également la problématique budgétaire sur les sujets d'égalité en faisant le bilan du fonds pour l'égalité. Nous venons de le souligner que la Fonction publique n'est pas en mesure de mettre en œuvre l'obligation légale, et aucune pénalité n'a été dressée sur la mise en œuvre des plans obligatoires depuis plus de 2 ans. Le fonds d'égalité de 1,7 M correspond à une somme modique au vu des enjeux d'égalité. Il pose également problème en termes d'égalité sur le territoire et entre les versants (plus de la moitié du budget pour l'État, 38 % pour la territoriale et 11 % pour l'hospitalière). Par ailleurs, il ne peut se substituer aux politiques ambitieuses nécessaires pour mettre fin aux inégalités.

Nous faisons les mêmes constats sur l'outil de calcul des écarts de rémunération qui permet d'avoir à disposition des données très intéressantes sur les fonctionnaires de l'État, mais malheureusement pas sur les contractuels qui sont 68 % des femmes dans la Fonction publique ni sur les versants territorial et hospitalier...

Les femmes sont majoritaires dans l'emploi public avec 63 % de femmes. Elles occupent aussi plus souvent les postes les moins rémunérateurs : parmi les 10 % de salariés les moins rémunérés, 71 % sont des femmes. Elles sont 47 % parmi les 10 % de salariés les mieux rémunérés. Elles représentent 36 % des 1 % les mieux rémunérés.

Nous avons retenu plusieurs éléments pour les fonctionnaires d'État :

les écarts de rémunération persistent, écart de 14 % en défaveur des femmes avec une différence de 522 euros. Ces chiffres sont à relativiser, car les derniers chiffres de l'INSEE sur les écarts de rémunération sont de 28,5 %.

« Si les écarts varient d'un ministère à l'autre, leur principale cause reste la même : les femmes occupent en moyenne des emplois moins bien rémunérés que les hommes. »

« Effet ségrégation 64 %, effet démographique 21 %, effet primes 15 % »

un moindre accès à la formation continue pour les femmes

les femmes recourent 2 à 3 fois plus au temps partiel que les hommes

les femmes sont pénalisées au fil de leur carrière

Par ailleurs, le testing de l'équipe du Professeur L'Horty est toujours très instructif : les candidats dont le nom et le prénom indiquent qu'ils sont d'origine maghrébine ont moins de chances d'avoir une réponse positive à leur candidature. Ce résultat se maintient sur toute la période, dans le secteur privé comme dans la fonction publique. Le dernier testing qui a été présenté en formation spécialisée fait quant à lui état des discriminations à l'embauche liées à la parentalité. Concernant l'étude sur le concours d'entrée aux IRA, il nous conforte dans l'importance de prendre en compte les biais discriminants.

Toutes ces données sont des analyses sur lesquelles on peut s'appuyer pour agir, ce qui pour le moment est loin d'être le cas ! Agir pour la revalorisation des professions et carrières à prédominance féminine, la fin à la précarité et des temps partiels imposés, la mise en place d'indicateurs sur les carrières. Agir sur les déroulements de carrière, sur l'augmentation du point d'indice et son indexation sur l'inflation, l'intégration des primes dans la rémunération indiciaire. Agir pour des droits effectifs pour prévenir et lutter contre les violences sexistes et sexuelles qui pèsent également sur les carrières des femmes. Agir pour l'amélioration des droits à la parentalité, la réduction du temps de travail avec les 32 heures et la retraite à 60 ans.

Point 2

- **Projet de décret relatif à l'expérimentation prévue par l'article 209 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale ;**

Décret relatif à l'expérimentation prévue par l'article 209 de la loi du 21 février 2022 relative à la différenciation, la décentralisation, la déconcentration et portant diverses mesures de simplification de l'action publique locale

Ce projet de décret se compose de 10 articles, dont l'article d'exécution.

L'article 209 de la loi du 21 février 2022 dite loi 3DS, créé à titre expérimental pour une durée de 5 ans, la possibilité de mettre à disposition des fonctionnaires de l'Etat et des collectivités territoriales (départements, régions et communes de plus de 3500 habitants, EPCI à fiscalité propre) auprès des personnes morales relevant du a) du 1 de l'article 238 bis du code général des impôts, ainsi que de fondations ou d'associations reconnues d'utilité publique pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet répondant aux missions statutaires de la personne morale, de la fondation ou de l'association et pour lequel leurs compétences et leur expérience professionnelle sont utiles.

Le projet de décret en Conseil d'Etat qui vous est présenté, a pour objet de préciser les modalités d'application de cette disposition législative, et plus particulièrement le contenu et les modalités de l'évaluation ainsi que les règles selon lesquelles les administrations de l'Etat et les collectivités territoriales concernées informent les services du ministre chargé de la fonction publique de la mise en œuvre de ce dispositif, comme le prévoit le dernier alinéa de l'article 209 précité.

L'article 1^{er} précise le champ d'application de la mise à disposition, qui concerne :

- les fonctionnaires de l'Etat ou des collectivités territoriales (régions, départements, communes de plus de 3500 habitants, établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre) ;

- les personnes morales bénéficiaires, dont les associations et fondations susceptibles de les accueillir au sens de la loi (cf. annexe).

L'article 2 précise qu'après accord du fonctionnaire, de l'organisme d'accueil et de l'employeur, la mise à disposition intervient par arrêté du ministre compétent pour un fonctionnaire de l'Etat ou par arrêté de l'autorité territoriale de nomination, lorsqu'il s'agit d'un fonctionnaire territorial.

L'article 3 précise que la mise à disposition peut être accomplie pour une partie ou pour la totalité du temps de service d'un fonctionnaire.

L'article 4 rappelle que pendant la période de mise à disposition, le fonctionnaire reste soumis aux obligations mentionnées aux articles L. 121-1 à L. 121-11 du code général de la fonction publique, comme l'obligation de neutralité et le respect du principe de laïcité.

L'article 5 rappelle, comme le prévoit l'article 209 de la loi 3DS et dans un objectif de lisibilité de la norme, que la mise à disposition intervient après réalisation des contrôles déontologiques prévus.

En outre, à l'instar du régime de droit commun de la mise à disposition, une convention doit être obligatoirement conclue l'employeur et l'organisme d'accueil pour un ou plusieurs fonctionnaires et détaille son contenu.

Enfin, si la mise à disposition prévue par l'article 209 ne donne pas lieu à remboursement elle est assimilée à une demande de subvention auprès d'une autorité administrative prévue à l'article 10 de la loi du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations et dont les modalités sont définies par le décret n°2001-495 du 6 juin 2001.

L'article 6 prévoit, à l'instar du régime de droit commun de la mise à disposition, les conditions de retour du fonctionnaire en cas de fin anticipée de celle-ci.

L'article 7 rappelle les obligations de l'organisme d'accueil vis-à-vis de l'employeur de l'agent à l'instar du régime de droit commun de la mise à disposition :

- L'information de l'employeur du fonctionnaire à l'occasion de ses absences (congés annuels, congés de maladie...);
- La compétence de l'employeur d'origine en cas de procédure disciplinaire ;
- Le rappel de la possibilité de versement par l'organisme d'accueil d'un complément de rémunération au fonctionnaire et d'indemnisation éventuelle selon les règles en vigueur dans l'organisme d'accueil, des frais et sujétions engagés par le fonctionnaire dans l'exercice de ses fonctions ;
- La prise en charge des frais de formation du fonctionnaire au titre des missions exercées.

Les articles 8 et 9 prévoient respectivement l'évaluation annuelle du dispositif par les employeurs et les modalités de remontées d'information au ministre chargé de la fonction publique à mi-parcours et à la fin de l'expérimentation.

L'évaluation annuelle consistera à donner des informations sur les fonctionnaires mis à disposition (grade et qualité, objet de la mise à disposition, sa durée et son coût et, le cas échéant, son caractère renouvelable) et sur les organismes d'accueil.

Les bilans à mi-parcours et de fin d'expérimentation seront communiqués à la direction générale de l'administration et de la fonction publique par la direction générale des collectivités locales pour les fonctionnaires territoriaux et par les secrétaires généraux des ministères pour les fonctionnaires de l'Etat.

L'article 10 précise que le rapport d'évaluation du dispositif, élaboré par le ministre chargé de la fonction publique et qui doit être transmis au Parlement un an avant la fin de l'expérimentation, comporte une synthèse des bilans annuellement réalisés, une évaluation du dispositif et précise les difficultés rencontrées.

Résultats des votes :

Pour : CGT, UNSA, CGC, CFTC, CFDT, FA FP Contre : FSU, Solidaires, FO Abs :

Point 3

- **Projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne (article 15) ;**

L'article 15 du projet de loi soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique vise à transposer, au sein de la fonction publique, la directive (UE) 2019/1152 du Parlement européen du 20 juin 2019 relative à des conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne. Le §1 de l'article 4 de cette directive dispose que : « *Les Etats membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail* ».

Le projet de loi a donc pour objet de créer, au profit des agents publics relevant du code général de la fonction publique, un droit à l'information sur les principales conditions d'exercice de leurs fonctions.

Les agents publics ont déjà accès à de nombreuses informations concernant les conditions d'exercice de leurs fonctions. Toutefois, la situation statutaire et réglementaire des fonctionnaires conduit à ce que la publicité des règles générales applicables à leur situation individuelle soit assurée par leur publication au Journal officiel, dans des bulletins officiels ou par voie d'affichage, dans le respect des règles prévues au sein du code des relations entre le public et l'administration (CRPA). La communication directe aux intéressés des décisions individuelles affectant la carrière des fonctionnaires s'effectue par voie de notification, également dans le respect des règles posées par le CRPA. S'agissant des agents contractuels, les décrets qui régissent les dispositions générales qui leur sont applicables listent les mentions qui doivent être insérées dans les contrats. Toutefois, le droit à l'information concernant les éléments essentiels de la relation de travail au sens de la directive n'est aujourd'hui pas inscrit dans le code général de fonction publique.

Le projet de loi remédie à cette absence.

En application de l'article 2 du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 modifié relatif au Conseil commun de la fonction publique, les dispositions de l'article 15 du projet de loi sont soumises à l'avis du Conseil commun de la fonction publique.

Cet article 15 procède à la modification du code général de la fonction publique :

-le 1° modifie l'intitulé du chapitre V du titre 1er du livre 1er pour inscrire, parmi les droits des agents publics prévus au sein de ce chapitre, le droit à l'information.

1 -le 2° insère un nouvel article L.115-7 pour fixer les principes de ce droit à l'information. Cet article dispose que les agents publics reçoivent communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions. Il renvoie à un décret en Conseil d'Etat la détermination des éléments qui sont communiqués ainsi que celle des modalités de cette communication.

Conformément à ce nouvel article L.115-7, la liste des informations communiquées aux agents ainsi que les modalités (procédure, délais, etc.) de cette communication seront déterminées par un décret en Conseil d'Etat qui sera soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique.

De plus, afin d'accompagner les administrations dans la mise en œuvre de ce droit à l'information, ce décret en Conseil d'Etat renverra lui-même à un arrêté le soin d'établir les modèles de documents à remettre aux agents publics.

Résultats des votes :

Pour : CGT, CFDT, FO, UNSA, Solidaires, FA FPC

Abs : CGC, CFTC, FSU

Point 4

- **Projet de décret ouvrant à titre expérimental la possibilité pour un agent public d'exercer à titre accessoire une activité lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.**

Le projet de décret ouvre la possibilité aux agents publics ne relevant pas d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public de cumuler un emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

Les collectivités et leurs groupements sont responsables de l'organisation des services de transport scolaire et peuvent, pour l'exécution de ces services, passer des conventions avec des entreprises de transport de personnes, en application de l'article L. 1221-3 du code des transports. Or, ces entreprises ont aujourd'hui des difficultés de recrutement de conducteurs, ce qui perturbe le bon fonctionnement de ces services ainsi que des transports à la demande organisés en faveur des élèves et étudiants handicapés.

La Fédération nationale des transports de voyageurs a estimé durant l'été 2022 qu'il manquait environ 8 000 conducteurs, sur les 30 000 assurant le transport scolaire. La mise en œuvre de mesures d'urgence, par l'ensemble des acteurs concernés (entreprises, collectivités, Etat), a permis de réduire à environ 3 750, selon

l'estimation de Régions de France effectuée fin août 2022, le nombre de conducteurs manquants à la rentrée scolaire et de mettre en œuvre une desserte quasi normale.

Pour autant, la situation reste fragile. En particulier, les solutions mises en œuvre par les entreprises, liées principalement à leur organisation interne (recours à des intérimaires ou CDD, report de conducteurs du transport de tourisme vers le transport scolaire...), ne peuvent être maintenues sur la durée sans conséquence préjudiciable sur la santé économique des entreprises concernées et la qualité de la desserte scolaire assurée.

Parmi les mesures susceptibles d'être mises en œuvre pour atténuer les conséquences du déficit de conducteurs a été identifiée la possibilité de permettre aux agents publics de cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés. Cette faculté impliquera une autorisation préalable et individuelle de l'employeur public dont relèvent les agents intéressés. Il s'agit d'un dispositif expérimental mis en place pour une durée de trois ans.

Le projet de décret constitue un dispositif complémentaire au décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique qu'il ne modifie pas. En particulier, ce décret n'est pas applicable à la situation des agents publics relevant d'un régime de cumul d'activités par déclaration auprès de leur employeur public, qui peuvent d'ores et déjà cumuler leur emploi public avec l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule affecté aux services de transport scolaire ou assimilés.

1 Le projet de décret est soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique en application du 2° de l'article 2 du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 modifié relatif au Conseil commun de la fonction publique.

L'article 1 du projet de décret définit le champ d'application du texte. Il couvre l'ensemble des agents relevant du code général de la fonction publique mais ne s'applique pas aux agents en situation de bénéficiaire d'un cumul d'activités par déclaration.

L'article 2 ouvre, à titre expérimental et pour une durée de trois ans, une nouvelle possibilité d'autorisation de cumul entre un emploi public et l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés, en excluant toutefois de cette possibilité l'exercice de cette activité à titre libéral.

Le second alinéa de cet article rappelle les principes déontologiques et les obligations pénales qui doivent être respectés.

L'article 3 rend applicable aux demandes d'autorisation de cumul en vue de l'exercice de l'activité accessoire lucrative de conduite d'un véhicule de transport de personnes affecté aux services de transport scolaire ou assimilés la procédure prévue pour le cas général des demandes d'autorisation de cumul par le décret n° 2020-69 du 30 janvier 2020 relatif aux contrôles déontologiques dans la fonction publique.

Son second alinéa limite la durée de l'autorisation accordée à celle de l'expérimentation.

L'article 4 organise l'évaluation en fin d'expérimentation.

Commentaire de a CGT : *Cette expérimentation qui autorise les cumuls sans réel cadrage sur des missions de transport scolaire, pose de nombreux problèmes et préfigure une généralisation qui ne répondra en rien au manqué d'attractivité de cette profession. La CGT s'est donc prononcée contre ce texte.*

Résultats des votes :

Pour : **Contre :** CGT, FO, FSU, Solidaires

Abs : UNSA , CFDT, FA FP

Point 5)

Ministère de l'Économie, des Finances et de la souveraineté industrielle et numérique

- **Projet de décret portant application de l'ordonnance n° 2022-408 du 23 mars 2022 relative au régime de responsabilité financière des gestionnaires publics (uniquement les articles visés dans le rapport de présentation joint).**

Le projet de décret tire les conséquences de l'ordonnance n°2022-408 du 23 mars 2022 en supprimant les dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire, précisant les modalités du nouveau régime de responsabilité (hors volet juridictionnel) et adaptant les procédures dans le cadre de ce changement de régime de responsabilité.

Ainsi, le projet de décret supprime à chaque fois qu'elle est mentionnée, la notion de « responsabilité personnelle et pécuniaire » adossée aux comptes publics et assimilés. Les comptes publics et assimilés sont de ce fait, à l'égal de tout gestionnaire public, soumis au régime de responsabilité des gestionnaires publics défini par l'ordonnance. À cet égard, le projet de décret rénove l'article 17 du décret relatif à la gestion budgétaire et comptable publique. Il en fait un article de principe miroir à celui de l'article 12 définissant la responsabilité de l'ordonnateur, afin de réaffirmer clairement le principe de responsabilité des comptables.

Il supprime par ailleurs toutes les références au jugement des comptes et des gestions de fait, à l'apurement administratif des comptes ainsi qu'à l'examen des états de restes des comptes secondaires de la direction générale des finances publiques (DGFIP) et des comptes de la direction générale des douanes et droits indirects. Il abroge également l'ensemble des décrets relatifs à la mise en jeu de la responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics, régisseurs, huissiers de la DGFIP, trésoriers et sous-trésoriers militaires ainsi que comptables des organismes de sécurité sociale. Il supprime les réserves pouvant être formulées par les comptables à l'occasion de leur installation ainsi que leur obligation de cautionnement.

La fin du jugement des comptes se traduit également par la suppression de la transmission automatique des comptes et pièces justificatives à la Cour des comptes et aux Chambres régionales des comptes. Le décret précise les conditions de production des comptes et des pièces justificatives, les durée et modalités de conservation et d'archivages. Le décret garantit à la Cour des comptes et aux chambres régionales et territoriales des comptes l'accès aux comptes et pièces justificatives dans le cadre de leurs missions. Il supprime également la prestation de serment des comptables publics devant le juge des comptes et précise les nouvelles modalités de prestation de serment.

La mise en place du nouveau régime de responsabilité ne modifiant ni le positionnement ni les missions de contrôle des comptables publics et assimilés, les différentes indemnités de caisse et de responsabilité sont simplement renommées en indemnités de maniement de fonds.

Le projet de décret précise également les conditions de mise en œuvre de la possibilité, ouverte au comptable, de signaler à l'ordonnateur de faits susceptibles de constituer une infraction au titre de l'article L.131-9 du code des juridictions financières tel que modifié par l'ordonnance précitée. Il fixe également les conditions de prise en charge des déficits résultant exclusivement des fautes ou des erreurs des comptables publics de l'État.

Le décret instaure enfin une procédure simplifiée pour la libération du cautionnement des comptables, régisseurs et des huissiers des finances publiques auprès des organismes agréés par le ministre du budget.

Le titre Ier regroupe différentes dispositions de coordination relatives à la suppression de

la Cour de discipline budgétaire et financière et à la création de la Cour d'appel financière.

Le titre II porte sur les dispositions d'adaptation et de coordination relatives à la suppression du régime de responsabilité personnelle et pécuniaire des comptables publics et assimilés et des régisseurs.

Le titre III porte sur les dispositions de coordination relatives à la suppression du régime de responsabilité pécuniaire des comptables des organismes de sécurité sociale et de la mutualité sociale agricole n'ayant pas le statut de comptables publics.

Le titre IV porte sur les dispositions de coordination relatives à la suppression du régime de responsabilité pécuniaire des trésoriers militaires.

Le titre V précise le dispositif de signalement du comptable à l'ordonnateur ainsi que les modalités de prise en charge des déficits résultant exclusivement des fautes des comptables publics de l'État. Il instaure également des simplifications dans le processus d'admission en non-valeur des créances.

Le titre VI détermine les conditions d'application dans les Outre-mer qui sont identiques à celle de l'ordonnance précitée.

Le titre VII prévoit l'entrée en vigueur du décret au 1^{er} janvier 2023 et précise les conditions d'application de nouvelles procédures de prise en charge des déficits par l'Etat, de la libération du cautionnement des comptables et assimilés et de prestation de serment. Il abroge par ailleurs les dispositions relatives à l'avis de la Cour des comptes sur les remises gracieuses des affaires antérieures à 2012.

Le titre VIII prévoit que les dispositions réglementaires modifiées par le présent décret pourront être modifiées par des actes pris dans les mêmes formes que les actes dont elles étaient issues antérieurement à l'entrée en vigueur du présent décret.

Seuls certains articles du titre II du projet de décret sont soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique en application du 2^o de l'article 2 du décret n° 2012-148 du 30 janvier 2012 modifié relatif au Conseil commun de la fonction publique :

suppression des dispositions relatives aux différents régimes de responsabilité personnelle et pécuniaire : suppression de référence à la « responsabilité » en ce qu'elle sous-tend la responsabilité personnelle et pécuniaire, ainsi que des débits : article 6 (section 2, code de commerce), article 7 (code de la défense), article 9 (code de l'éducation), article 10 (code de l'énergie), article 11 (code général de la propriété publique), article 15 (code de la Légion d'Honneur, de la Médaille militaire et de l'ordre national du Mérite), article 17 (code monétaire et financier), article 18 (régies relevant du code de l'organisation judiciaire), article 19 (régies relevant du code pénitentiaire), article 17 (code rural de la pêche maritime), article 23 (code du sport mention relatives aux remises gracieuses), article 30 sur les régisseurs des organismes publics, article 36 (missions des comptables publics et des régisseurs chargés d'exécuter les opérations de l'État à l'étranger), article 48 (attributions des chefs de service de comptabilité des postes et télécommunications) ;

suppression des réserves lors de l'installation des comptables : article 17 (code rural de la pêche maritime), article 21 (code rural et de la pêche maritime), article 55 (agent comptables de caisses de crédit municipal),

suppression de l'obligation de cautionnement : article 5 (code de l'éducation), article 17 (code rural de la pêche maritime), article 24 (code des transports), article 30 (sur les régies des organismes publics), article 36 (régies des services de l'étranger), article 40 (port autonome de Strasbourg), article 41 (établissements de coopération et de diffusion culturelle dépendant du ministère des affaires étrangères), article 45 (agent comptable de l'académie nationale de médecine) ; article 65 (abrogation du décret n°64-685 du 2 juillet 1964 relatif à la constitution et à la libération du cautionnement exigé des comptables publics).

suppression de la prestation de serment devant les juridictions financières au profit d'une prestation de serment devant une autorité administrative : article 9 (code de la défense), article 17 (code rural de la pêche maritime), article 23 (code du sport), article 32 (décret n°2012- 1246 du 7 novembre 2012 relatif à la gestion budgétaire et comptable publique), article 56 (agent comptable de la caisse de crédit municipal de Paris).

L'article 12 concernant le code général des collectivités locales tire les conséquences de la suppression de la responsabilité personnelle et pécuniaire pour les comptables des collectivités locales et leurs régisseurs, agents territoriaux, en supprimant le cautionnement et les références à l'expression « *sont personnellement et pécuniairement responsables* ». Il en va de même pour l'article 49 concernant la comptabilité des communes qui supprime en plus, des mentions relatives à la mise en cause administrative du comptable ainsi que le cautionnement. Enfin, les articles 54 pour les associations syndicales autorisées, 55 à 57 pour les caisses de crédit municipal suppriment les références à la responsabilité personnelle et pécuniaire.

Commentaire de la CGT : Ce texte constitue une inadmissible remise en cause du principe déséparation ordonnateur/comptable et pose par ailleurs de nombreuses questions (posés par la CGT Finances publiques) à ce jour restées sans réponse.

Pour toutes ces raisons, la CGT s'est prononcée contre ce texte.

Résultats des votes :**Pour :** **Contre :** CGT, FO, FSU, Solidaires
FP**Abs :** CFDT, UNSA, CGC, CFTC, FA**Ministère de l'Intérieur et des Outre-mer**

- **Projet de décret relatif à la promotion à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers**
 - L'article 29 de la loi n° 2021-1520 du 25 novembre 2021 visant à consolider notre modèle de sécurité civile et valoriser le volontariat des sapeurs-pompiers et les sapeurs-pompiers professionnels, dite loi Matras, a créé, au sein du code de la sécurité intérieure, les articles L. 723-22 à L. 723-26 permettant de promouvoir à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers ayant réalisé un acte de bravoure, ou ayant été mortellement ou grièvement blessés en service.
 - Le projet de décret relatif à la promotion à titre exceptionnel des sapeurs-pompiers vise à préciser les conditions de ce dispositif, pouvant se traduire par des changements de corps ou cadres d'emplois, des avancements de grade ou d'échelon, ou encore des titularisations d'agents stagiaires.
 - Concernant la procédure, une commission destinée à harmoniser sur le plan national l'attribution des promotions à titre exceptionnel est mise en place. Les différentes promotions à titre exceptionnel, prévues aux nouveaux articles L. 723-22 à L. 723-24, seront soumises à l'avis conforme de cette commission. Celle-ci pourra, lorsque les circonstances le justifient, se réunir par conférence audiovisuelle ou téléphonique. Le présent projet de décret renvoie pour le reste à un arrêté du ministre chargé de la sécurité sa composition, les conditions de sa saisine et les conditions dans lesquelles ses avis seront rendus.
 - Un arrêté vient préciser la composition de cette commission. Elle sera ainsi composée du directeur général de la sécurité civile et de la gestion des crises ou de son représentant, du directeur général de l'administration de la fonction publique ou son représentant, du directeur général des collectivités locales ou son représentant, du chef de l'inspection générale de la sécurité civile ou son représentant, du médecin chef du pôle santé de la direction générale de la sécurité civile et de la gestion des crises.
 - Elle sera saisie par dossier par le service d'incendie et de secours et, le cas échéant, par l'autorité de gestion du sapeur-pompier dont la promotion est envisagée. Elle rendra son avis dans un délai de quatre mois. Toutefois, dans le délai d'un mois à compter de sa saisine, elle pourra solliciter un complément d'information. Le délai de quatre mois dont dispose la commission courra alors à compter de la réception du complément d'information demandé. Les différentes promotions à titre exceptionnel peuvent être prononcées sans qu'il ne soit tenu compte des règles, fixées par les statuts particuliers, relatives aux conditions d'accès aux corps, cadre d'emplois, grades et échelons et aux conditions d'effectifs s'agissant des cadres d'emplois des sapeurs-pompiers professionnels.
 - Le projet de décret prévoit en outre que le changement de grade ou de cadre d'emplois prononcé à titre exceptionnel est suivi, pour les sapeurs-pompiers professionnels et volontaires d'une formation d'intégration et de professionnalisation. Le bénéficiaire pourra toutefois être dispensé de tout ou partie de la formation si son aptitude physique le justifie.
 - Pour les sapeurs-pompiers volontaires ayant par ailleurs la qualité de fonctionnaires, la formation sera mise en œuvre dans les conditions fixées par leurs statuts particuliers.
 - Enfin, la promotion à titre exceptionnel devra nécessairement induire un reclassement dans un indice supérieur (nouvel article L. 723-25). Elle impliquera également que l'agent promu garde son ancienneté dans l'échelon.

Résultats des votes :**Pour :** unanimité **Contre :** **Abs :**