

COMMUNIQUE

Projet de loi de transformation de la fonction publique : le CIG petite couronne alerte sur certaines dispositions

La signature le 26 mars dernier du protocole d'accord 2019-2022 sur l'exercice du droit syndical en petite couronne favorisant le dialogue social* a été l'occasion pour le CIG et les partenaires sociaux de partager des analyses et d'exprimer des inquiétudes communes sur certaines dispositions du projet de loi de transformation de la fonction publique.

Ces dispositions pourraient avoir en effet des conséquences préjudiciables tant pour les employeurs que pour les agents territoriaux.

Recours aux ordonnances : Le CIG, avec 372 employeurs publics affiliés (collectivités territoriales et établissements publics) représentant plus de 150 000 agents territoriaux, et les partenaires sociaux déplorent la volonté affichée du gouvernement d'avoir recours aux ordonnances sur certaines questions, comme les instances médicales.

Comité social territorial (CST) : L'article 3 du projet de loi prévoit l'institution, dans les trois versants de la fonction publique, d'une instance unique pour débattre des sujets d'intérêt collectif. Dans la fonction publique territoriale, le comité social territorial (CST) aura vocation à remplacer l'actuel comité technique (CT) et comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT). Un CST sera créé dans chaque collectivité ou établissement employant au moins 50 agents, ainsi qu'auprès de chaque centre de gestion pour les collectivités et établissements affiliés employant moins de 50 agents. Dans les collectivités et établissements publics employant plus de 300 agents, une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail sera instituée au sein du CST.

Le CIG petite couronne soutient la position défendue par les employeurs de ramener le seuil d'effectifs de 300 à 200 agents pour instaurer ladite formation spécialisée. Cependant, afin de permettre à davantage de collectivités de bénéficier d'un dialogue social sur les questions de santé, sécurité et de conditions de travail, il serait pertinent de la mettre en place dès lors que la collectivité territoriale ou l'établissement public emploie au moins 50 agents, à l'instar du seuil de création du CHSCT actuel.

Commissions administratives paritaires : L'article 14 prévoit notamment que ne seront plus soumis à avis des commissions administratives paritaires (CAP), la promotion interne, l'accès à l'échelon sommital et l'avancement de grade.

S'agissant de la promotion interne, le CIG affirme que l'avis préalable des membres de la CAP doit être maintenu avant l'établissement des listes d'aptitude, dont la compétence relève du président du CIG pour les collectivités territoriales et établissements publics affiliés. Les représentants des employeurs et les représentants du personnel siégeant dans les CAP sont légitimes pour fixer les lignes directrices et les critères pour départager les agents proposés à la promotion interne par les autorités territoriales afin de préserver le dialogue social, la transparence et l'objectivité.

Discipline : La rédaction de l'article 15 conduit à la suppression de l'obligation de parité numérique des représentants des collectivités et des représentants du personnel lorsque les commissions administratives paritaires (CAP) et les commissions consultatives paritaires (CCP) siègent en formation disciplinaire.

S'il est favorable à la suppression des groupes hiérarchiques, le CIG petite couronne s'interroge sur la suppression de l'obligation de parité numérique qui, rompant l'équilibre entre les deux collèges (représentants des employeurs et représentants des personnels), en cas d'absence effective de parité, affaiblirait la légitimité et la portée des avis rendus.

Par ailleurs, le CIG et les partenaires sociaux défendent le maintien du conseil de discipline de recours, dont l'avis s'impose aux employeurs, en tant que voie de recours des agents. En effet, cette instance constitue là encore une garantie de dialogue social, de transparence et d'objectivité et évite des recours devant les tribunaux administratifs.

Contrat dit « de projet ou d'opération spécifique » : Le projet de loi prévoit la création d'un nouveau type de contrat dit « de projet ou d'opération spécifique » à durée déterminée qui entrerait dans la catégorie des emplois dits non permanents.

Le CIG regrette que les dispositions actuelles permettant le recours aux agents contractuels n'aient pas été adaptées afin d'éviter la création d'un nouveau type de contrat. De plus, son ouverture à la catégorie C apparaîtrait inadaptée.

** Les membres du conseil d'administration du CIG du 26 mars 2019 ont approuvé un protocole d'accord 2019-2022 avec 11 organisations syndicales – CFDT, CFTC, CGT, FAFPT, FO, FSU, SA-FPT, SAI, SUD et UNSA – sur l'exercice du droit syndical en petite couronne et en a autorisé la signature par le président Jacques Alain Bénisti. Cette signature a eu lieu le même jour, à l'issue du conseil d'administration.*

A propos du CIG petite couronne : établissement public créé en 1984 spécialisé dans la gestion des ressources humaines, le Centre interdépartemental de gestion de la petite couronne de la région Ile-de-France (CIG petite couronne) intervient pour le compte de 372 collectivités territoriales et établissements publics des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et du Val-de-Marne. Fort de 300 agents, il accompagne les employeurs publics dans les domaines de l'emploi, des concours, de la santé et de l'action sociale, de l'expertise statutaire, et gère le secrétariat des organismes paritaires et instances médicales.

Contacts presse :

CIG petite couronne :

Sylvie Husson, directrice générale, tél. : 01 56 96 81 15/05, s.husson@cig929394.fr

Xavier Bastard, secrétaire général, tél. : 01 56 96 82 14, x.bastard@cig929394.fr

Aurore Barthel, directrice générale adjointe, tél. : 01 56 96 87 21, a.barthel@cig929394.fr

Wilfrid Gerber, directeur de la communication, tél. : 01 56 96 81 14, w.gerber@cig929394.fr