



Journée d'étude du 19 février 2021



**« Loi de transformation de la fonction
publique »**

Coordination Régionale CGT Santé et Action Sociale PACA

➤ INTRODUCTION / CONTEXTE

Pourquoi cette journée d'étude ?

On parle beaucoup des LDG (Lignes Directrices de Gestion) en ce moment, mais il est important d'avoir une vision plus globale de la situation :

- Les LDG sont à insérer dans la Loi
- La Loi est à insérer dans un contexte plus large

Le contexte et le monde du travail :

Ils sont en train de transformer en profondeur le monde du travail où ils détruisent toutes les frontières selon l'idéologique libre-échangiste avec l'idée d'une libre circulation des capitaux mais également une libre circulation des travailleurs.

>> Suppression des frontières inter fonction publique, public/privé, des établissements, des métiers, des rémunérations...

Le contexte et la démocratie :

Et en même temps, ils profitent de chaque crise ou chaque menace pour réduire toujours un peu plus nos libertés ou nous faire accepter des reculs qui auraient été inimaginables peu de temps avant.

>> **3 décrets publiés au mois de décembre concernant le fichage des citoyens** pour leurs opinions syndicales, philosophiques, politiques ou religieuses.

>> **6 décrets sortis au mois de décembre concernant la communication orale et écrite des professionnels de santé** (médecins, infirmiers, kinés, sages-femmes, les pédicures podologues et les chirurgiens dentistes).

Tout cela pour bien montrer que le droit n'est pas seulement celui de la fonction publique, c'est un ensemble. Il nous faut faire le lien entre tous les textes publiés. Et on voit bien qu'ils vont tous dans le même sens : **on a dépassé largement le cadre de la simple dérive autoritaire...**

Le contexte et la fonction publique :

L'Etat est garant de l'intérêt général. Et il faut donc des outils pour répondre à l'intérêt général, pour répondre aux besoins qui s'expriment dans la société, d'où l'existence de la fonction publique et des services publics.

Le fonctionnaire ne reçoit pas un salaire pour un travail réalisé mais reçoit un traitement pour un service public rendu pour l'intérêt général.

>> « **Compromis de 1946** » avec l'idée selon laquelle les agents publics doivent collaborer à l'organisation et à la gestion des services publics.

+

>> Le modèle français d'une **fonction publique de « carrière »**

Ce que le gouvernement a fait faire aux fonctionnaires pendant le Régime de Vichy a complètement transformé l'esprit des textes qui ont suivi.

Rôle très important du Conseil National de la Résistance et tout particulièrement de la CGT.

Une volonté claire dès le départ :

>> Une qualité du service rendu identique partout

>> Une égalité de traitement des agents (par exemple en terme de rémunération etc...)

>> Des garde-fous pour éviter la corruption et les dérives

Le statut général de la fonction publique en 1946 fait émerger un nouveau modèle qui rompt avec celui de la 3ème République en combinant 3 dimensions :

- Une dimension juridique

- Une dimension sociale

- Une dimension politique

Loi 2019-828 du 6 août 2019 publiée au Journal Officiel du 7 août 2019 :
36 articles du projet de loi devenus 95 articles dans le texte final
95 articles regroupés en 6 titres avec comme objectif la « transformation
de la fonction publique »

La Loi n'est pas forcément très facile à lire car de nombreux articles concernent les 3 versants de la fonction publique mais d'autres articles sont spécifiques à des modifications dans tel ou tel versant.

Quels Objectifs ?

>> Renforcer le **New Public Management**

>> **Supprimer 120 000 fonctionnaires**

>> **Un changement de la composition des effectifs** (davantage de contractuels)

>> **Que l'emploi garanti à vie ne soit plus la norme**, y compris dans la fonction publique

>> Volonté de **préparer les esprits à la privatisation** de la fonction publique

>> Vers **un droit commun du travail ?**

➤ **Enjeu 1 : Recruter des contractuels plus facilement (contractualisation)**

- 10 articles de Loi sont consacrés aux contractuels, c'est énorme pour une Loi sur la fonction publique (articles 15 à 19, puis 21 à 24, et 71)

>> Extensions des dérogations

>> Nouvelles dispositions

Enjeu 1.1 – Risques de l'élargissement du recours aux contractuels :

- >> **Risque important du renforcement des conflits d'intérêts** (avec la multiplication des contractuels aux postes de direction) **comme du recul important du principe d'égalité. (Article 16 de la Loi)**
- >> **Le Défenseur des Droits avait alerté** avant la parution de la Loi sur les risques de discrimination liés à l'élargissement du recours au contrat **(avis du 26 avril 2019).**
- >> **Au fur et à mesure des réformes : création d'un "statut bis" applicable aux agents contractuels**, ce qui les place dans une situation "quasi-réglementaire" voire de "quasi-fonctionnaire" (agent contractuel sous CDI).

Enjeu 1.2 - Nouvelle procédure de recrutement

- Article 15 de la Loi du 6 août 2019
- Décret 2019-1414 du 19 décembre 2019
- Article 9 de la Loi 86-33 du 9 janvier 1986

Quelle est la différence entre un emploi permanent et un emploi non permanent ?

La procédure est beaucoup plus précise :

Etape 1 : Constat de la vacance de poste

Etape 2 : Avis de la vacance de poste (une fiche de poste doit être jointe)

Etape 3 : Réception et présélection des candidatures

Etape 4 : Tenue des entretiens (obligatoire pour les contrats supérieurs à 6 mois)

Etape 5 : Compte-rendu d'entretien

Etape 6 : Information aux candidats non retenus

Etape 7 : Recrutement du candidat retenu

Enjeu 1.3 - Elargissement des motifs de recours au contrat :

3 motifs de recours ajoutés :

1) Pour conduire un projet : Loi 86-33 article 9-4 (**article 17 de la Loi**)

>> Contrat de projet : Transposition des contrats de chantier des ordonnances Macron

2) Pour répondre à une demande saisonnière : Modification de l'article 9-1 III (**Article 19 de la Loi**)

3) Pour remplacer un fonctionnaire absent pour accident du travail ou maladie professionnelle, modification de l'article 9-1 I de la loi du 1986 (**article 22 de la Loi**)

7 motifs de recours aux contractuels (modification de l'article 9 de la Loi 86-33 du 9 janvier 1986) :

MOTIF	ARTICLE	DURÉE	RENOUVELLEMENT
Emploi permanent lorsque la nature des fonctions le justifie (pas de corps ou fonctions nouvellement prises en charge)	Article 9 Alinéa 1	CDI CDD 3 ans maximum	Renouvelable dans la limite d'une durée de 6 ans. Au-delà de 6 ans : renouvellement par CDI
Emploi à temps non complet d'une durée inférieure au mi-temps	Article 9 Alinéa 2	CDI CDD 3 ans maximum	Renouvelable dans la limite d'une durée de 6 ans. Au-delà de 6 ans : renouvellement par CDI
Remplacement	Article 9-1 I	CDD dans la limite de la durée d'absence de l'agent	Renouvelable dans la limite de la durée de l'absence de l'agent
Vacance temporaire d'emploi dans l'attente du recrutement d'un fonctionnaire	Article 9-1 II	Un an maximum	Prolongation dans la limite de deux ans si le recrutement a échoué après la première période
Accroissement temporaire d'activité	Article 9-1 III 1°)	12 mois maximum sur une période de 18 mois	Renouvellement dans la limite de 12 mois sur une période de 18 mois
Accroissement saisonnier d'activité	Article 9-1 III 2°)	6 mois maximum sur une période de 12 mois	Renouvellement dans la limite de 6 mois sur une période de 12 mois
Contrat de projet	Article 9-4	Durée minimum d'1 an et maximum de 6 ans pour mener à bien le projet	Renouvellement possible pour mener à bien le projet dans la limite totale d'une durée de 6 ans

Enjeu 1.4 - La prime de précarité ou de fin de contrat prévue pour les contractuels :

Versement d'une indemnité de fin de contrat pour les CDD signés à partir du 1er janvier 2021 (article 23 de la Loi)

Le montant de l'indemnité de fin de contrat est fixé à 10 % de la rémunération brute globale perçue par l'agent au titre de son contrat et, le cas échéant, de ses renouvellements (décret 2020-1296 du 23 octobre 2020)

Ne sont pas concerné par cette indemnité :

- Les contrats saisonniers**
- Les contrats de projet**

Pour une égalité avec le privé nous dit-on tout en inventant des restrictions non présentes dans le privé :

- Seulement pour les contrats dont la durée est inférieure ou égale à un an**
- Seulement pour les rémunérations inférieures ou égales à 2 SMIC soit 3078,83 euros brut globale (Décret 2020-1296 du 23 octobre 2020)**

Enjeu 1.5 – Autre outil du New Public Management : Faciliter la mobilité

Plusieurs articles de la loi concernent la mobilité.

Deux types de mobilité :

>> Sur la **mobilité choisie** (article 71 de la Loi...)

>> Sur la **mobilité subie** (article 75, article 76 de la Loi...)

Enjeu 1.6 - Autre outil : L'apprentissage

Là encore, il s'agit de rattraper les pratiques du privé comme le demandait le Comité d'Action Publique 2022 en matière d'apprentissage.

Enjeu 1.7 - Vers un système d'emploi ? = Pour davantage d'agilité

Un combat syndical à mener est celui d'obtenir des plans de mise en stage massifs et réguliers dans chaque établissement pour contrer les effets nationaux de la Loi.

➤ **Enjeu 2 : Se séparer de fonctionnaires plus aisément**

Enjeu 2.1 - Rupture conventionnelle pour les contractuels en CDI mais également pour les fonctionnaires (article 72)

- **Décret 2019-1593 du 31 décembre 2020 relative à la procédure de rupture conventionnelle**
- **Décret 2019-1596 relatif à l'indemnité spécifique de rupture conventionnelle**

Expérimentation du 1 janvier 2020 au 31 décembre 2025

Le décret concerne les trois versants de la fonction publique.

NB : A noter que la rupture conventionnelle s'applique non seulement aux agents contractuels en CDI mais aussi aux fonctionnaires.

+ Contrairement au privé, la Loi ne prévoit pas d'homologation par l'inspection du travail de la convention de rupture.

Enjeu 2.2 - Le détachement d'office (article 76 de la Loi)

Décret 2020-714 du 11 juin 2020

La loi ajoute un détachement d'office pour accompagner des fonctionnaires lors d'externalisation d'une mission de service public au profit d'une personne privée

Enjeu 2.3 – Dispositif d'accompagnement des agents en cas de suppression d'emploi (article 75 de la Loi)

Décret 2020-1106 du 3 septembre 2020

Dispositif d'accompagnement des suppressions d'emploi

➤ **Enjeu 3 : Affaiblir le dialogue social et accroître la docilité des fonctionnaires**

On vient de voir leur volonté de mettre en place davantage d'agilité. Mais pour réussir leur transformation de la fonction publique, l'agilité ne vaut que si elle est docile.

Enjeu 3.1 - Affaiblissement important du rôle des CAP (article 10)

Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019

- Elles ne sont plus compétentes pour les avancements de grade, les nominations aux choix ainsi que pour les décisions en matière de mobilité et de mutation
- Passage de 10 CAP à 3 commissions (A, B et C)

Enjeu 3.2 - Suppression des instances de recours disciplinaires (article 32)

Suppression de la commission de recours auprès du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière

Enjeu 3.3 - Fusion des instances et donc suppression des CHSCT (article 4)

Pour le moment : Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020 relatif aux comités sociaux d'administration dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

En attendant le décret pour la FPH, ce texte de la FPE montre déjà clairement des reculs importants comme en termes de jours de formations des représentants du personnel

- Moins de dialogue social pour plus de précarité**
- Des instances représentatives du personnel copiées sur celle du privé**

- >> Attributions du CSE (Article L. 6144-3 du Code de la santé publique)**
- >> Composition du CSE (Article L.6144-4 du Code de la santé publique)**
- >> Fonctionnement et moyens du CSE (Article L 6144-5 du Code de la santé publique)**

- >> Un outil du CSE : Le Rapport Social Unique**

Point de vigilance +++ :

La loi prévoit que la direction du GHT pourra mettre en place une instance commune pour l'ensemble des établissements du GHT

Donc :

- Fusion au niveau local
- Possibilité d'unification au niveau du GHT

On comprend mieux leur véritable objectif quand on lit cette loi

Avis de la Commission Nationale Consultative des Droits de l'Homme (CNCDH) :

Alerte sur la suppression des CHSCT et en demande au contraire le renforcement

Enjeu 3.4 - L'entretien professionnel (article 27)

Décret 2020-719 du 12 juin 2020

La notation ne leur permet pas d'individualiser les carrières notamment du point de vue des rémunérations.

Pour cela, ils veulent utiliser l'entretien individuel comme solution la plus adaptée à la logique de performance et qui a fait ses preuves dans le management des entreprises privées.

Les points principaux du décret n°2019-719 :

- **Modalités de l'entretien**
- **Les objectifs précisés dans le décret**
- **Critères d'évaluation de la valeur professionnelle**
- **Appréciation relative aux perspectives d'accès au grade supérieur**
- **Communication du compte rendu de l'entretien à l'agent**
- **Voies de recours**

➤ **Enjeu 4 : Faciliter les négociations locales et développer les gestions à la carte**

Enjeu 4.1 - Accords négociés (article 14)

>> L'article 14 de la Loi (accords, négociations...) renvoie à une Ordonnance le soin de prévoir les dispositions de valeur législative "afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés dans la fonction publique" et de définir les "cas et conditions les accords majoritaires disposent d'une portée ou d'effets juridiques"

>> Aujourd'hui, les accords collectifs issus des négociations dans le public n'ont pas de valeur juridique en raison de la situation statutaire induite par le modèle français de la carrière. Demain, les accords locaux pourraient devenir opposables et pourraient s'intégrer dans notre hiérarchie des normes. Il s'agirait d'une innovation juridique majeure.

Ordonnance 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation collective et aux accords collectifs dans la fonction publique

Les accords peuvent porter sur les domaines suivants :

- 1) Aux conditions et à l'organisation du travail, notamment aux actions de prévention dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et de la santé au travail**
- 2) Au temps de travail, au télétravail, à la qualité de vie au travail, aux modalités des déplacements entre le domicile et le travail ainsi qu'aux impacts de la numérisation sur l'organisation et les conditions de travail**
- 3) A l'accompagnement social des mesures de réorganisation des services**
- 4) A la mise en œuvre des actions en faveur de la lutte contre le changement climatique, de la préservation des ressources et de l'environnement et de la responsabilité sociale des organisations**
- 5) A l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes**

Les accords peuvent porter sur les domaines suivants (suite) :

6) A la promotion de l'égalité des chances et à la reconnaissance de la diversité et la prévention des discriminations dans l'accès aux emplois et la gestion des carrières

7) A l'insertion professionnelle, au maintien dans l'emploi et à l'évolution professionnelle des personnes en situation de handicap

8) Au déroulement des carrières et à la promotion professionnelle

9) A l'apprentissage

10) A la formation professionnelle et à la formation tout au long de la vie

11) A l'intéressement collectif et aux modalités de mise en œuvre de politiques indemnitaires

12) A l'action sociale

13) A la protection sociale complémentaire

14) A l'évolution des métiers et la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences.

Enjeu 4.2 - Modification des règles d'évaluation et possibilité d'individualiser les rémunérations (article 27)

Il y a des nombreux effets pervers engendrés par une individualisation des salaires, par exemple :

- Génération de conflits entre salariés en raison d'une compétition malsaine dans un secteur très tendu.**
- D'autre part, une politique d'individualisation des salaires renforce l'individualisme au sein des salariés et une perte du sentiment d'appartenir à une équipe**
- Détérioration des conditions de travail comme de la qualité de la prise en charge**

Une idéologie : Certains mériteraient de gagner plus et d'autres non.

L'exemple des primes (Grand Age, Urgences, Covid...) et du CTI (Complément de Traitement Indiciaire de 183 euros) : certains mériteraient de les avoir et d'autres non.

Enjeu 4.3 - Intéressement collectif (article 28)

Décret 2020-255 du 13 mars 2020

Arrêté du 13 mars 2020

Il s'agit d'accroître la pression sur les agents :

- Division et concurrence entre pôles, entre personnels et entre établissements

>> Si l'agent participe à des projets de service, il aura un intéressement.

>> Si l'agent ne participe pas car il ne peut pas se détacher, car les effectifs de son service sont trop justes, il n'aura pas de prime d'intéressement.

Dans le privé, c'est pris sur les profits. C'est financé comment dans des établissements étant régulièrement déficitaires ?

Arrêté du 13 mars 2020 :

De 300 à 600 euros pour un projet

Et jusqu'à 1800 euros si on s'inscrit sur plusieurs projets

Enjeu 4.4 - Lignes Directrices de Gestion (article 30)

>> Les "Lignes Directrices de Gestion« (LDG), ce ne sont pas une toute nouvelle invention sortie de nulle part. C'est ce qu'on appelait avant "Politiques des ressources humaines" mais qui n'étaient pas forcément formalisées dans des règles écrites.

>> Formalisation, Lisibilité, rationalisation... mais aussi uniformisation

>> **La grande nouveauté dans cette gestion des ressources, c'est la suppression de la notation.** Car toutes les anciennes "Lignes Directrices de Gestion", même si on ne les appelait pas comme cela, reposaient sur une base qui était la notation. **Désormais, la notation est remplacée par l'entretien professionnel.**

Quelques exemples de problématiques :

- Pour bénéficier d'une promotion, on nous demande d'en faire plus.
Exemple : Faire du tutorat, et acquérir des compétences supplémentaires, peut devenir un critère pour pouvoir accéder au grade du dessus pour une infirmière.
- Pour avoir une meilleure évaluation, on nous demande d'en faire plus.

>> Formaliser, ce n'est pas avoir plus d'égalité.

Mettre en place des critères mais sans avoir les moyens de les mettre en pratique risque de créer davantage de discriminations.

Car selon les services, selon les pôles, les agents ne pourront pas partir en formation de la même manière par exemple.

>> Attention, un des risques est de tomber dans la cogestion de cette formalisation qui a pour but :

- De favoriser un système au mérite (pour les plus dociles et corvéables)
- D'uniformiser les pratiques au sein des GHT
- De mieux identifier là où il est possible de faire des économies

Quelle valeur pour les lignes directrices de gestion ?

Il y a un article intéressant publié dans Hospimédia le 21 janvier 2021 intitulé "Les directeurs s'agacent du non-respect par le CNG de leurs lignes" qui apporte un début de réponse. On voit que ceux qui nous imposent les LDG sont les premiers à ne pas les respecter.

La question majeure de la prime de service :

Le grand sujet qui va arriver dans un second temps, ce sera comment on calcule la prime de service.

Les critères sur la valeur professionnelle font déjà partie de la stratégie.

Entre visibilité et opacité :

Quand on récompense certains, c'est qu'on ne récompense pas d'autres. Quand il y a des CAP, on a une vue d'ensemble de tous les agents de l'établissement. On sait qui a été récompensé et qui ne l'a pas été.

Donc, même si les dossiers ne passent plus en CAP, il faudra se procurer l'ensemble des éléments afin de continuer à vérifier les situations. C'est à négocier dès à présent.

➤ **5. Quelques mesures d'ordre social pour enrober le tout (qui ne sont pas forcément des avancées)**

5.1 - Protection sociale complémentaire. Et que fait-on de l'article 44 de la Loi de 1986 et de la prestation maladie du CGOS ? (article 40)

C'est un sujet transversal qui concerne nos 3 fédérations : Volonté du gouvernement de mettre en place un système de protection sociale complémentaire sur l'ensemble des 3 versants

A mettre en lien avec :

- l'article 44 du statut de la FPH (gratuité des soins)**
- la prestation maladie du CGOS sous la forme de complément de salaire au delà de 90 jours d'arrêt de travail**

Volonté du gouvernement de voir s'installer un certains nombre de groupes privés dans la protection sociale complémentaire

Ordonnance 2021-175 du 17 février 2021 relative à la protection sociale complémentaire dans la fonction publique

>> Il est prévu que les établissements « participent au financement des garanties de protection sociale complémentaire »

>> « Le montant de la participation ne peut être inférieur à la moitié du financement nécessaire à la couverture de ces garanties minimales. »

>> « Les dispositions de la présente ordonnance entrent en vigueur au 1^{er} janvier 2022 »

Des mesures concernant certaines absences et la grossesse (articles 84 et 85)

**De nouvelles règles si vous souhaitez avoir un enfant ou en élever un :
Le décret 2020-529 du 5 mai 2020 modifie certaines dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité**

- Les droits à l'avancement (d'échelon et de grade) sont maintenus dans la limite de 5 ans pour les agents en congé parental ou en disponibilité.**
- L'âge de l'enfant pour obtenir une disponibilité est passé à 12 ans (au lieu de 8 ans).**
- La durée minimale du congé parental est désormais de 2 mois au lieu d'une tranche fixe de 6 mois.**

Le congé parental se prend par tranche fixe de 2 à 6 mois.

- Le renouvellement peut se faire jusqu'à 1 mois avant la date de fin de la première période, au lieu de 2 mois précédemment.**

Autre info, cette fois liée aux arrêts maladie pendant une grossesse :

L'article 84 de la loi 2019-828 du 6 août 2019 supprime le jour de carence pour maladie pour les femmes enceintes puisqu'il précise : « Au congé de maladie accordé postérieurement à la déclaration de grossesse et avant le début du congé de maternité ».

Congé pour le proche-aidant (article 40)

L'article 40 de la Loi 2019-828 met en place un congé de proche aidant permettant de cesser temporairement ses fonctions pour s'occuper d'un proche qui est handicapé ou en situation de perte d'autonomie d'une particulière gravité. Sa durée est fixée à 3 mois renouvelables dans la limite d'un an sur l'ensemble de sa carrière. Il n'est pas rémunéré mais est considéré comme une période de service effectif pour les droits à pension.

Création d'un entretien de carrière (article 40)

>> Entretien professionnel pour les personnels « usés » professionnellement

Les agents qui occupent des emplois présentant des risques d'usure professionnelle bénéficient d'un entretien de carrière. Les conditions de réalisation de cet entretien seront fixées par décret en Conseil d'Etat.

**Sera fait en lien avec les risques stipulés dans le Document Unique ?
A suivre...**

Télétravail (article 49)

Décret 2020-24 du 5 mai 2020 modifiant le décret 2016-151 du 11 février 2016 relatif aux conditions et aux modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique

**Mis en place dans la précipitation en mars 2020 : de manière sauvage.
Et ça se ressent dans le décret.**

Pourtant l'article 6 du décret de 2016 précise que : l'employeur prend les coûts de matériel, abonnement, logistique...

Il faut prendre le temps de négocier correctement sa mise en place.

Il faut mettre en place une charte de télétravail favorable aux agents.

**Règle : 3 jours par semaine sauf dérogation (situation exceptionnelle).
Peut être organisé sur des jours fixes ou flottants à l'année.**

Le refus ou l'interruption de télétravail doit faire l'objet d'un entretien et être motivé. En cas de refus ou de non renouvellement, l'agent peut saisir la CAP ou la CCP le concernant.

Mesures relatives à la lutte contre les actes de violence, de discrimination, de harcèlement, et d'agissements sexistes :

Décret 2020-256 du 13 mars 2020 : dispositif de signalement

- Traiter les signalements**
- Les orienter**
- Les accompagner**
- Renforcement de la protection des signalants et des témoins avec entre autres la protection fonctionnelle**

L'établissement doit communiquer sur l'existence du dispositif, et faire connaître les procédures et les modalités pour que tous les agents puissent y avoir accès.

Mesures sur l'égalité professionnelle et sur l'insertion des personnes handicapées :

Décret du 9 avril 2020 :

Sur le fonds pour l'insertion des personnes handicapées

Décret 2020-530 du 5 mai 2020 :

Favoriser la titularisation des personnes handicapées à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Décret 2020-523 du 4 mai 2020 :

Obligation de mettre en place un référent handicap puisque tout agent a le droit de consulter un référent handicap qui est chargé de l'accompagner tout au long de sa carrière

Décret 2020-569 du 13 mai 2020 :

Favoriser la promotion au niveau supérieur des personnes handicapées

La mise en œuvre du Compte Personnel de Formation (articles 27 et 58) :

- L'article 27 de la Loi instaure une obligation pour les employeurs d'informer, lors de l'entretien annuel, les agents sur l'ouverture et l'utilisation de leurs droits à CPF.
- Les agents bénéficient du CPF qui remplace le DIF
- Le CPF est alimenté à raison de 25h00 par an dans la limite de 150h00 pour les agents publics et prévoit une conversion en euros des droits acquis pour les départs vers le secteur privé

➤ CONCLUSION

En analysant cette Loi, on comprend bien qu'il s'agit d'apporter de profondes transformations au statut de la fonction publique. Mais il s'agit également de mettre à disposition des directeurs d'établissements ou de GHT une boîte à outils dont ils pourront plus ou moins se servir en fonction de leurs projets locaux, de leur personnalité mais également des rapports de force en présence.

Pour la CGT, ce qui doit demeurer l'unique règle c'est la réalisation d'un service public, pour l'intérêt général, et non une simple prestation exécutée dans l'intérêt privé d'un employeur.

Et à partir de ce service public réalisé pour l'intérêt général, on définit des garanties face à l'arbitraire de l'autorité hiérarchique. Ces garanties se composent de droits et d'obligations, non pas recueillis dans un contrat négocié, mais dans un statut global et protecteur.

Quand on a regardé le texte ou qu'on a écouté les débats parlementaires relatifs à cette loi, il est difficile de discerner ce qui caractérise le service public mais aussi la fonction publique. En effet, il était surtout question : d'efficacité, de simplification, de mobilité, d'accompagnement des transitions professionnelles...

Puisque le débat sur ce qu'est et ce que requiert le service public n'a pas eu lieu lors de l'adoption de la loi, il nous faudra le mettre en place au moment de son application.

C'est pourquoi il est important de saisir rapidement toutes les nuances de cette Loi. C'est tout le sens de la journée d'étude de ce jour.

Maintenant, il nous semble important de pouvoir cibler certaines thématiques et de pouvoir les approfondir collectivement tant techniquement que politiquement afin notamment de ne pas subir des dispositions dont nous ne voulons pas et déplacer le curseur sur les véritables sujets de fond.