



REPERCUSSIONS DE LA LOI DE TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE SUR LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIERE ET SES AGENTS

La Loi 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la Fonction Publique a été publiée au Journal Officiel. Voici quelques dispositions de cette loi qui vont fortement impacter la Fonction Publique Hospitalière et tous ses agents.

A. Fusion des CTE et des CHSCT

Fusion des instances représentatives du personnel (Comité Technique d'Établissement et Comité Hygiène Sécurité et Conditions de Travail) au sein d'une nouvelle instance : le Comité Social d'Établissement.

En fusionnant les deux, le gouvernement supprime une instance et diminue le nombre de représentants du personnel !!!

Le CSE sera consulté sur les points relatifs :

- 1° Aux orientations stratégiques de l'établissement y compris celles qui le concernent au sein du territoire ;
- 2° À l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- 3° À l'organisation interne de l'établissement ;
- 4° Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- 5° Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelle et de lutte contre les discriminations ;
- 6° Aux lignes directrices de gestion en matière de promotion et valorisation des parcours professionnels. La mise en œuvre des lignes directrices de gestion fait l'objet d'un bilan, sur la base des décisions individuelles, devant le comité social
- 7° À la protection de la santé physique et mentale, à l'hygiène, à la sécurité des agents dans leur travail, à l'organisation du travail, au télétravail, aux enjeux liés à la déconnexion et aux dispositifs de régulation de l'utilisation des outils numériques, à l'amélioration des conditions de travail et aux prescriptions légales y afférentes ;

B. Commissions Administratives Paritaires : Elles sont modifiées en profondeur !

Certaines décisions ne relèvent plus des prérogatives des CAP :

- Décisions de promotion interne
- Refus de temps partiel
- Mises à disposition
- Détachements
- Avancements d'échelon et de grade
- Reclassements
- Démissions
- Licenciements après trois refus de poste en cas de suppression d'emploi

Les CAP restent en revanche compétentes pour :

- Les titularisations
- La discipline
- Les licenciements après 3 refus de poste en retour de disponibilité
- Les révisions de notation

Leur avis est également demandé dans les cas de :

- Licenciement pour insuffisance professionnelle
- Demande par l'agent de révision du compte-rendu d'entretien professionnel (réalisé en substitution à la notation).



Pour atténuer la suppression de l'avis de la CAP sur les questions liées à l'avancement et à la promotion, la loi prévoit :

- La possibilité pour un agent de se faire accompagner un représentant syndical de son choix pour l'assister dans l'exercice de recours administratifs contre des décisions individuelles défavorables dans ces matières.
- La création de **lignes directrices de gestion**, définies après avis du CSE, pour garantir la transparence sur les orientations et les priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours professionnels. A leur demande, ces lignes de directrices de gestion ainsi que les éléments relatifs à leur situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur doivent être communiquées aux agents.

C. Suppression de l'avis préalable des CAP pour l'avancement et la promotion interne et création de lignes directrices de gestion !

Il est prévu la définition de lignes directrices de gestion déterminant la **stratégie pluriannuelle en matière de ressources humaines**, notamment en matière de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences. Ces lignes directrices de gestion fixent les **orientations générales en matière de promotion et de valorisation des parcours**, sans préjudice du pouvoir d'appréciation de l'autorité investie du pouvoir de nomination en fonction des situations individuelles, des circonstances ou d'un motif d'intérêt général. Les lignes seront communiquées aux agents.

Les lignes directrices de gestion sont arrêtées par le Directeur, après avis du CSE...

Suite à la suppression de l'avis de la CAP en matière de promotion il est prévu que le Directeur tienne compte des lignes directrices de gestion, sans toutefois renoncer à son pouvoir d'appréciation...

L'avis des CAP en matière d'avancement et de promotion n'est pas requis pour les décisions individuelles prises au titre de l'année 2021.

Commentaires :

Les nouvelles règles en matière de promotion et d'avancement d'échelon et de grade sans avis des CAP, donc sans regard des représentants du personnel ne seront pas sans conséquence sur le déroulement de carrière des agents. Certes le CSE donnera un avis...que le Directeur pourra suivre...ou pas !! Ca va faire mal...

D. Suppression de la notation et généralisation de l'entretien professionnel

La notation disparaît...A la place il y aura un entretien professionnel annuel. Cet entretien sera réalisé par le supérieur hiérarchique direct. Les droits relatifs au Compte Personnel de Formation seront abordés au moment de l'entretien.

A la demande de l'agent concerné, la **CAP peut demander la révision du compte-rendu de l'entretien professionnel.**

La notation est supprimée à compter du 1er janvier 2021. Les dispositions relatives à aux entretiens professionnelles s'applique aux entretiens conduits au titre de l'année 2020



E. La contractualisation devient la norme des recrutements !

La loi dite de «transformation de la Fonction publique», va élargir considérablement les critères autorisant les employeurs publics à recourir aux contractuels sur des emplois permanents, sur des emplois fonctionnels de direction et par le contrat de projet.

Avec cette loi le gouvernement déroge clairement au principe statutaire du recrutement par concours, qui était déjà bien malmené, en créant toute une batterie de recrutements contractuels avec au mieux une CDIisation mais quasiment sans aucun espoir d'intégrer un corps de fonctionnaire, et en instaurant sous certaines conditions la rupture conventionnelle et une indemnité de précarité !

C'est le recrutement sur profil, la précarité «statutaire», la mobilité contrainte, l'aggravation des inégalités salariales et de carrière, notamment entre les femmes et les hommes !

Recours accru aux contractuels dans la FPH :

- Faire face à un besoin lié à un accroissement temporaire d'activité (CCD de 12 mois maxi sur une période de 18 mois consécutifs)
- Face à un accroissement saisonnier d'activité (CDD de 6 mois maximum sur une période de 12 mois consécutifs) sans préciser ce que recouvrent ces deux notions, ce qui conduira à détourner le principe d'occupation d'emplois permanents par des fonctionnaires.

F. Indemnité de fin de contrat. Elle ne règle en rien la précarité !!

La loi prévoit une indemnité de fin de contrat mais en limitant fortement son attribution. Les contractuels ne pourront en bénéficier, pour les contrats conclus à compter de 2021, que lorsque :

- ces contrats, le cas échéant renouvelés, sont d'une durée inférieure ou égale à un an ;
- et que la rémunération brute globale prévue dans ces contrats est inférieure à un plafond (non encore fixé mais certains éléments communiqués par le gouvernement parlent de deux SMIC).

Il est très clair que le recours abusif aux contrats va conduire à ce que les missions ne soient plus assurées selon les principes d'égalité, de neutralité, de responsabilité et de continuité. C'est aussi le contournement du Statut général des Fonctionnaires au détriment de la qualité du service public rendu aux citoyens et citoyennes.



Source CGT + FHF

CéGéTez vous et mêlez vous de votre hosto !

Retrouvez de nombreuses infos sur notre site internet : www.cgt-chlavour.fr