



Compte rendu du Conseil Commun de la Fonction publique du 22 juin 2023

En introduction, le ministre rappelle le désaccord qui a opposé le gouvernement aux organisations syndicales sur le passage en force de la réforme des retraites, il indique souhaiter tourner la page et entamer un dialogue sur les carrières et rémunérations notamment. Il donne ensuite des précisions sur l'agenda social :

Les mesures salariales annoncées le 12 juin 2023 aux organisations syndicales seront présentées en conseil des ministres du 28 juin.

Stanislas Guerini a demandé à la DGAFP d'organiser une 2^e réunion sur les questions salariales avec les organisations syndicales le 27 juin.

Des discussions commenceront pendant l'été pour parvenir à un accord de méthode sur les carrières et les rémunérations.

Le ministre a aussi indiqué qu'une réunion de négociations sur la prévoyance se tiendrait avec les organisations syndicales le 28 juin.

La CGT a lu une déclaration liminaire au nom de toutes les organisations syndicales.

DÉCLARATION LIMINAIRE UNITAIRE CONSEIL COMMUN DE LA FONCTION PUBLIQUE

Malgré 6 mois de grèves et une mobilisation historique et très majoritairement soutenue dans la population, le gouvernement a fait le choix de promulguer la loi injuste et brutale reportant de 62 à 64 ans de l'âge d'ouverture des droits au départ à la retraite.

Nos organisations syndicales ne s'y trompent pas : c'est bien le pouvoir exécutif qui sort considérablement affaibli de ce conflit.

Elles restent déterminées à ne pas tourner la page de cet enjeu majeur.

C'est également le cas s'agissant des salaires et du pouvoir d'achat des agentes et des agents de la Fonction publique, quel que soit le versant où elles et ils exercent leurs missions, qu'elles et ils soient titulaires ou contractuels.

Nous tenons à redire que les dispositions unilatérales du gouvernement annoncées lors du rendez-vous du 12 juin sont trop insuffisantes et que leur mise en œuvre est hypothétique, puisque pour la prime exceptionnelle c'est le principe de la libre administration des collectivités qui s'applique.

Il est urgent de se donner les moyens de négocier la politique salariale dans la Fonction publique comme dans le secteur privé.

C'est pourquoi nous demandons solennellement qu'une deuxième réunion soit convoquée dans les prochains jours. Celle-ci doit être l'occasion d'engager la négociation permettant une réelle amélioration immédiate du pouvoir d'achat des personnels, en particulier l'augmentation de la valeur du point d'indice.

Nous nous joignons pleinement au communiqué unitaire interprofessionnel qui appelle « partout les salariés avec leurs organisations syndicales à revendiquer, à négocier et se mobiliser pour gagner des augmentations de salaire ».

Examen des textes à l'ordre du jour du conseil commun :

Projet de décret créant un dispositif de don de jours de repos au bénéfice des sapeurs-pompiers volontaires.

Ce projet de décret est pris en application de l'article 36 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 des sapeurs-pompiers professionnels.

Ses conditions d'application sont fixées par le décret n° 2015-580 du 28 mai 2015 permettant à un agent public civil le don de jours de repos à un autre agent public.

Le projet de décret vient ainsi modifier le décret du 28 mai 2015 afin d'y insérer les dispositions d'application du don de jours de repos au profit d'un agent public sapeur-pompier volontaire.

Son champ d'application est ainsi identique à celui des dispositifs de don de jours actuels :

- 1° les fonctionnaires en activité relevant des trois versants de la fonction publique ;
- 2° les agents contractuels de droit public des trois versants de la fonction publique ;
- 3° les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques relevant du code de la santé publique ;
- 4° les ouvriers de l'État ;
- 5° les magistrats de l'ordre judiciaire.

Le projet de décret n'est pas applicable aux militaires, qui feront l'objet d'un texte particulier à prendre par le ministère des Armées.

La CGT a désigné un expert sur ce texte :

Notre expert explique comment sont utilisés les pompiers volontaires dans la sécurité civile.

Il s'agit de dévoiement des règles de santé et de sécurité au travail par les employeurs publics.

L'arrêt Matzak pris par la Cour de justice européenne demandait à ce que soient considérées comme du temps de travail les heures de garde.

Le 24 mai 2023, le tribunal de Strasbourg a considéré qu'il fallait mettre une limite au temps de travail des sapeurs-pompiers volontaires.

Actuellement dans beaucoup de casernes, 50 % des effectifs sont constitués par des sapeurs-pompiers volontaires ce qui permet aux employeurs publics de ne pas faire d'embauche de sapeurs-pompiers professionnels.

Le texte qui nous est présenté pourrait aggraver cette situation en permettant de rémunérer les sapeurs-pompiers volontaires qui prendraient des gardes sur des jours de congés sans versement des cotisations sociales.

Pour ces raisons, la CGT a voté contre ce texte.

Résultat du vote :

Pour : 0

Contre : CGT, FO, UNSA, FSU, Solidaires, CGC, FA FP

Abstention : CFDT

Projet de décret portant diverses dispositions relatives au congé de présence parentale et au congé de proche aidant dans la fonction publique.

Le projet de décret en Conseil d'État tire les conséquences au niveau réglementaire des modifications législatives des articles du code général de la fonction publique par les articles 87 et 88 de la loi n° 2022-1616 du 23 décembre 2022 de financement de la sécurité sociale pour 2023 et complète les modalités d'utilisation de chacun de ces congés dans les trois versants de la fonction publique. Le chapitre Ier détermine les dispositions relatives au congé de présence parentale dans la fonction publique de l'État.

L'article 1^{er} modifie l'article 1^{er} du décret n° 2006-536 du 11 mai 2006 modifié relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires et aux agents non titulaires de l'État du congé de présence parentale en précisant les conditions de renouvellement à titre exceptionnel de la période de trois cent dix jours ouvrés du congé de présence parentale avant le terme de celle-ci.

Enfin, il prévoit que le congé de présence parentale peut être pris de manière fractionnée par demi-journée. Une modification identique est réalisée pour le congé de proche aidant au chapitre IV du présent décret.

L'article 3 définit ces mêmes modalités d'utilisation du congé de présence parentale pour les agents contractuels en modifiant l'article 20 bis du décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié relatif aux agents contractuels de l'État et l'article 2 procède à des actualisations de références dans le texte applicable aux fonctionnaires stagiaires de l'État.

Le chapitre II détermine les dispositions relatives au congé de présence parentale dans la fonction publique territoriale.

Les articles 4, 5 et 6 modifient respectivement l'article 1^{er} du décret du 21 août 2006 relatif aux modalités d'attribution aux fonctionnaires, l'article 12-1 du décret n° 92-1194 du 4 novembre 1992 applicable aux fonctionnaires stagiaires et l'article 14-2 du décret n° 88-145 du 15 février 1988 modifié relatif aux agents contractuels de la fonction publique territoriale afin de préciser de la même manière que pour la fonction publique de l'État les conditions d'attribution et d'utilisation du congé de présence parentale pour les agents des collectivités territoriales.

Le chapitre III détermine les dispositions relatives au congé de présence parentale dans la fonction publique hospitalière.

Les articles 7 et 9 modifient respectivement l'article 1^{er} du décret n° 2006-1535 du 5 décembre 2006 relatif aux modalités d'attributions du congé de présence parentale aux agents des établissements mentionnés à l'article 2 de la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et l'article 19-1 du décret n° 91-155 du 6 février 1991 modifié relatif aux dispositions générales applicables aux agents contractuels de la fonction publique hospitalière afin de préciser, comme pour les autres fonctions publiques, les

conditions d'attribution et d'utilisation du congé de présence parentale pour les agents titulaires et non titulaires de la fonction publique hospitalière. L'article 8 procède à des actualisations de références dans le texte applicable aux fonctionnaires stagiaires de la fonction publique hospitalière.

Le chapitre IV détermine les dispositions relatives au congé de proche aidant.

L'article 10 modifie l'article 2 du décret n° 2020-1557 du 8 décembre 2020 relatif au congé de proche aidant dans la fonction publique pour permettre l'utilisation fractionnée par demi-journée de ce congé. Les articles 14 à 17 précisent les mêmes modalités d'utilisation fractionnée du congé de proche aidant pour les agents contractuels des trois versants de la fonction publique et pour les praticiens hospitaliers. Les articles 11 à 13 procèdent à des actualisations de références.

Des dispositions transitoires sont prévues à l'article 18 afin de permettre aux agents publics bénéficiant d'un congé de présence de parentale ou d'un congé de proche aidant en application des dispositions antérieures à l'entrée en vigueur du décret de continuer à bénéficier de ces congés dans les conditions prévues par ces dispositions jusqu'au terme de la durée en cours de ces congés. La prolongation de ces congés ou l'octroi d'un nouveau congé s'effectue dans les conditions prévues par le décret.

Ce texte représente une amélioration de la situation des agents, c'est la raison pour laquelle la CGT s'est prononcée favorablement à ce décret.

Résultats des votes :

Pour : CGT, FSU, FO, UNSA, CFDT, Solidaires, CGC, FA FP **Contre :** 0 **Abs :** 0

Projet de décret modifiant le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une durée limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadres d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage

Le décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 fixant pour une durée limitée les modalités de titularisation dans un corps ou cadre d'emplois de la fonction publique des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage précise, sur le plan réglementaire et pour les trois versants de la fonction publique, le dispositif institué par l'article 91 de la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformations de la fonction publique.

D'une durée initiale de cinq années à compter de la publication de la loi de transformation de la fonction publique, la mise en œuvre de ce dispositif dérogatoire a été prolongée d'une année jusqu'au 6 août 2025.

La modification du projet de décret, qui figure parmi les mesures de la dernière Conférence nationale du handicap du 26 avril 2023, a pour objectif de fluidifier la mise en œuvre de ce dispositif sur la base des retours d'expérience des employeurs publics.

Outre l'article d'exécution, le projet de décret comprend trois articles modifiant de manière analogue, hormis le 1° de l'article 1^{er}, les dispositions concernant chacun des trois versants de la fonction publique.

Article 1^{er} modifiant les dispositions applicables à la fonction publique de l'État :

1° (modification du premier alinéa de l'article 2) Suppression des mots « dont le contrat s'achève au cours de l'année civile », disposition superflue et susceptible de complexifier la détermination de

la procédure de détermination du nombre de postes offerts au titre de ce dispositif dans le cadre de la procédure d'avis conforme prévue à l'article 2 du 19 octobre 2004, propre à la fonction publique de l'État.

2° (*modification du troisième alinéa de l'article 2*) La nouvelle rédaction assouplit les conditions d'identification du corps de titularisation proposé et ce, de manière plus conforme à l'esprit de la loi qui renvoie aux missions exercées durant la période d'apprentissage et aux conditions minimales de diplômes exigées alors que la rédaction initiale du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 représente, au vu des retours des employeurs publics, un frein à la mise en œuvre du dispositif.

3° (*modification du deuxième alinéa de l'article 3*) Afin de laisser plus de marge aux employeurs publics pour identifier un ou plusieurs emplois disponibles pouvant être proposés à l'apprenti candidat BOETH, le délai de dépôt de candidature par ce dernier, aujourd'hui fixé à trois mois avant le terme du contrat, est porté à quatre mois et six mois lorsque la durée du contrat est supérieure à une année.

4° (*modification du premier alinéa de l'article 4*) Avec la même finalité, le délai de transmission au candidat par l'autorité de recrutement de la proposition de titularisation, qui doit aujourd'hui être réalisée dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande est porté à deux mois et à trois mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.

5° (*modification du deuxième alinéa de l'article 7*) L'administration pourra désormais procéder à l'entretien entre le candidat et la commission en charge de l'appréciation de l'aptitude à être titularisé jusqu'au terme du contrat alors qu'un délai d'un mois avant le terme est aujourd'hui prévu.

Article 2 modifiant les dispositions applicables à la fonction publique territoriale :

1° (*modification de l'article 11*) La nouvelle rédaction assouplit les conditions d'identification du cadre d'emploi de titularisation proposé et ce, de manière plus conforme à l'esprit de la loi qui renvoie aux missions exercées durant la période d'apprentissage et aux conditions minimales de diplômes exigées alors que la rédaction initiale du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 représente, au vu des retours des employeurs publics, un frein à la mise en œuvre du dispositif.

2° (*modification du deuxième alinéa de l'article 12*) Afin de laisser plus de marge aux employeurs publics pour identifier un ou plusieurs emplois disponibles pouvant être proposés à l'apprenti candidat BOETH, le délai de dépôt de candidature par ce dernier, aujourd'hui fixé à trois mois avant le terme du contrat, est porté à quatre mois et six mois lorsque la durée du contrat est supérieure à une année.

3° (*modification du premier alinéa de l'article 13*) Avec la même finalité, le délai de transmission au candidat par l'autorité de recrutement de la proposition de titularisation, qui doit aujourd'hui être réalisée dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande est porté à deux mois et à trois mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.

4° (*modification du deuxième alinéa de l'article 16*) L'administration pourra désormais procéder à l'entretien entre le candidat et la commission en charge de l'appréciation de l'aptitude à être titularisé jusqu'au terme du contrat alors qu'un délai d'un mois avant le terme est aujourd'hui prévu.

Article 3 modifiant les dispositions applicables à la fonction publique hospitalière :

1° (*modification de l'article 21*) La nouvelle rédaction assouplit les conditions d'identification du corps de titularisation proposé et ce, de manière plus conforme à l'esprit de la loi qui renvoie aux missions exercées durant la période d'apprentissage et aux conditions minimales de diplômes exigées

alors que la rédaction initiale du décret n° 2020-530 du 5 mai 2020 représente, au vu des retours des employeurs publics, un frein à la mise en œuvre du dispositif.

2° (*modification du deuxième alinéa de l'article 22*) Afin de laisser plus de marge aux employeurs publics pour identifier un ou plusieurs emplois disponibles pouvant être proposés à l'apprenti candidat BOETH, le délai de dépôt de candidature par ce dernier, aujourd'hui fixé à trois mois avant le terme du contrat, est porté à quatre mois et six mois lorsque la durée du contrat est supérieure à une année.

3° (*modification du premier alinéa de l'article 23*) Avec la même finalité, le délai de transmission au candidat par l'autorité de recrutement de la proposition de titularisation, qui doit aujourd'hui être réalisée dans le délai d'un mois à compter de la réception de la demande est porté à deux mois et à trois mois lorsque la durée du contrat d'apprentissage est supérieure à une année.

4° (*modification du deuxième alinéa de l'article 26*) L'administration pourra désormais procéder à l'entretien entre le candidat et la commission en charge de l'appréciation de l'aptitude à être titularisé jusqu'au terme du contrat alors qu'un délai d'un mois avant le terme est aujourd'hui prévu.

La CGT est opposée avec utilisation de l'apprentissage comme voie d'intégration dans la fonction publique, nous n'avons pas souhaité nous opposer un dispositif susceptible d'améliorer la situation d'agents en situation de handicap pour cette raison, nous nous sommes abstenus sur ce texte.

Résultats des votes :

Pour : CFDT, FO, CGC, FA FP **Contre :** 0 **Abstention :** CGT , Solidaires , FSU

Projet de décret portant sur la communication aux agents publics des informations et règles essentielles à l'exercice de leurs fonctions

Le projet de décret soumis à l'avis du Conseil commun de la fonction publique est pris en application du nouvel article L.115-7 du code général de la fonction publique. Entré en vigueur le 11 mars 2023, cet article, qui avait reçu l'avis favorable du CCFP du 8 novembre 2022, dispose que : « *L'agent public reçoit de son employeur communication des informations et règles essentielles relatives à l'exercice de leurs fonctions* ». Le champ d'application du projet de décret dépasse toutefois celui du code général de la fonction publique puisqu'il s'applique également aux ouvriers de l'État, aux personnels médicaux des établissements publics de santé ainsi qu'aux personnels enseignants et hospitaliers des centres hospitaliers et universitaires.

L'article L.115-7 du code général de la fonction publique crée donc au profit des agents publics concernés un droit à l'information sur les principales conditions d'exercice de leurs fonctions. Il transpose 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 États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail* ».

Le projet de décret vient fixer les modalités de mise en œuvre de cette obligation d'information pour les différentes catégories d'agents publics qui entrent dans son champ d'application :

Les articles 1 et 2 fixent le champ d'application (les agents publics concernés) du décret et posent le principe du droit à l'information suivant les modalités prévues par les articles suivants.

Les articles 3 à 12 déterminent les modalités de mise en œuvre du droit à l'information pour les fonctionnaires. Les articles 3 à 5 listent les informations qui doivent être notifiées par un acte unilatéral, ainsi que les modalités et le délai de notification. Les articles 6 à 11 fixent le contenu, les modalités et les délais de remise du document d'information qui complète la notification réalisée par l'acte unilatéral précité.

L'article 12 encadre les modalités de recours du fonctionnaire auprès de son employeur en cas de non-remise de l'acte unilatéral ou du document d'information.

Les articles 13 à 15 modifient les décrets fixant les règles générales applicables aux agents contractuels des trois versants de la fonction publique pour compléter les mentions à inscrire dans les contrats et prévoir la remise d'un document d'information.

L'article 16 prévoit les modalités de mise en œuvre du droit à l'information pour les ouvriers de l'État par renvoi à celles applicables aux fonctionnaires.

Les articles 17 et 18 font de même pour les personnels médicaux, odontologiques et pharmaceutiques des établissements publics de santé et pour les personnels enseignants et hospitaliers.

Enfin, l'article 19 fixe les modalités d'entrée en vigueur de l'obligation d'information.

Afin d'accompagner les administrations dans la mise en œuvre de ce droit à l'information, un arrêté du ministre chargé de la fonction publique (prévu aux articles 6, 13, 14 et 15 du projet) établira des modèles de documents que les employeurs pourront utiliser au bénéfice des agents publics relevant du code général de la fonction publique. Des arrêtés sont également prévus aux articles 17 et 18 pour les personnels médicaux des établissements publics de santé et pour les personnels enseignants et hospitaliers.

Résultats des votes :

Pour : CGT , UNSA, CFDT , FSU , CGC, FA FP **Contre :** 0 **Abs :** FO, Solidaires