

# Impact de la Loi de transformation de la Fonction publique

La loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la Fonction publique s'inscrit comme d'autres réformes régressives des politiques libérales dans un dangereux basculement de société. C'est l'attaque la plus frontale contre la Fonction publique, contre les agents publics et les missions de service public, contre le Statut général des fonctionnaires. La loi remet en cause les principes fondateurs de 1946 du statut, principes d'égalité, de neutralité et d'indépendance, de responsabilité.

Pour la CGT, ces principes demeurent essentiels car ils protègent l'utilisateur citoyen et la population contre les dérives des décisions administratives et politiques et garantissent un service public rendu par des fonctionnaires de manière neutre et impartiale et dans l'intérêt général. **C'est le principe de la fonction publique de carrière** qui garantit que les emplois permanents soient occupés par des fonctionnaires titulaires de leur grade et pouvant dérouler une carrière dans le cadre de droits et garanties collectives !

Cette loi impacte en profondeur l'organisation et le fonctionnement de la fonction publique. L'objectif du gouvernement est de substituer aux dispositifs statutaires et réglementaires existants, une précarité généralisée avec un recours accru au contrat, une montée en puissance de la rémunération et de la carrière au mérite, une multitude de dispositifs de mobilités contraintes, une attaque contre la démocratie sociale et les organismes consultatifs des personnels avec la fusion des CHSCT et des CT et l'affaiblissement des prérogatives des CAP et CCP. .

**Pour la CGT, le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers doivent être défendus et renforcés .**

# La réforme des instances de représentation des personnels - IRP

Si de nombreux enjeux sont traités dans la loi, c'est le titre I de la loi qui décline dans les articles 1 à 14 la réforme néfaste des instances du dialogue social qui instaure :

- La création des COMITES SOCIAUX par la fusion des Comités techniques et des CHSCT avec la même logique que la création des Comités Sociaux Economiques dans le privé fait l'objet d'un décret par versant de la FP ;
  - Comité Social d'Administration pour la FP de l'Etat - **le CSA** ; décret 2020-1427 du 20 novembre 2020
  - Comité Social Territorial pour la FP territoriale – **le CST** ; décret 2021-571 du 10 mai 2021
  - Comité Social d'Etablissement pour la FP hospitalière – **le CSE** ; décret 2021-1570 du 3 décembre 2021

Le changement le plus important est la suppression du CHSCT qui devient, sous certaines conditions notamment de seuil, une Formation Spécialisée en Santé, Sécurité et Conditions de Travail – **la FS-SSCT** ;

- La fin de prérogatives des CAP et CCP, des CAP par catégorie (fin des CAP par corps/grades ou groupes hiérarchiques).

# Les futures instances de dialogue social dans la fonction publique



## LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)

Une CAP pour  
chaque catégorie  
hiérarchique  
(A, B, C)



Compétente  
pour les décisions  
individuelles  
défavorables

---

## LE COMITÉ SOCIAL

Fusion  
du comité  
technique  
et du CHSCT



Compétent sur  
le fonctionnement  
et l'organisation des  
services, la protection  
de la santé et  
de la sécurité  
des agents, etc.

Le cadre juridique actuel de la négociation au sein de l'administration était notoirement insuffisant.

Le bilan des accords collectifs conclus dans la fonction publique n'est pas très positif si l'on regarde le "nombre modéré" d'accords conclus. Du reste, le suivi même des accords connaît des pratiques diverses.

La loi du 6 août 2019 habilite le gouvernement à prendre par ordonnance toutes les mesures afin de favoriser, aux niveaux national et local, la conclusion d'accords négociés. "L'objectif est de promouvoir le rôle et la culture de la négociation et d'en développer la pratique, en particulier aux niveaux de proximité qui constituent le quotidien des agents, en vue de favoriser à tout niveau, y compris à l'échelle d'une collectivité territoriale ou d'un établissement public hospitalier, social ou médico-social, la conclusion d'accords négociés".

**Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique donne les domaines de négociation et les conditions de validation des accords.**

Sont validés les accords s'ils sont signés par une ou plusieurs organisations syndicales représentatives de fonctionnaires ayant recueilli, à la date de la signature de l'accord, au moins 50 % des suffrages exprimés en faveur des organisations habilitées à négocier lors des dernières élections professionnelles organisées au niveau auquel l'accord est négocié.

# Le cadre juridique de la négociation des accords collectifs dans la FPE

« Art. 8 ter.-I.-**Les accords** mentionnés au II de l'article 8 bis **peuvent porter sur les domaines relatifs :**

- « 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 ;
- « 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.

# Le Comité Social – Champ de compétences

**S'ajoute aux compétences actuelles des Comités Techniques, celles qu'avaient les CHSCT et de nouvelles prérogatives. Le Comité social traite des questions relatives :**

- Au fonctionnement et à l'organisation des services ;
- A l'accessibilité des services et à la qualité des services rendus ;
- Aux orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;  
Aux lignes directrices de gestion (**LDG**) relatives à la stratégie pluriannuelle de pilotage des ressources humaines, à la mobilité (FPE), à la promotion et à la valorisation des parcours professionnels ;
- Aux enjeux et aux politiques d'égalité professionnelles et de lutte contre les discriminations (ex : plan d'action relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, agents en situation de handicap) ;
- Aux orientations stratégiques en matière de politique indemnitaire ;
- Aux orientations stratégiques en matière d'action sociale ainsi qu'aux aides à la protection sociale complémentaire ;
- A 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 ;
- A d'autres questions pour lesquelles la consultation du CS est prévue par des dispositions législatives et réglementaires, par décret en Conseil d'État ;
- Aux projets de statuts particuliers ;

**Si aucune formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail n'a été instituée au sein du CS, le CS met en œuvre les compétences en la matière et se réunit au moins une fois par an sur ces questions.**

Les lignes directrices de gestion, qui permettront de déterminer la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC), seront adoptées par chaque administration employeur, après avis du comité social. Elles seront communiquées aux agents. Leur mise en oeuvre fera l'objet d'un bilan devant le comité social, sur la base des décisions individuelles prononcées.

À partir de 2021, le bilan social annuel élaboré par les administrations employeurs est remplacé par un rapport social unique. Ce document doit servir de support à un débat relatif à l'évolution des politiques des ressources humaines.

## **CALENDRIER DE CONSULTATION DU COMITE SOCIAL (cf les spécificités par décrets)**

***Le CS se réunit au moins 2 fois/an*** sur convocation de son président, ou dans un délai de 2 mois maximum sur demande écrite de la moitié au moins des représentants titulaires du personnel.

***Le CS est consulté*** sur les projets : de texte réglementaire relatifs au fonctionnement et à l'organisation des services et relatifs au temps de travail, d'arrêtés de restructuration, de textes statutaires et questions prévues dans les statuts particuliers, de LDG, de plan d'action égalité professionnelle, de document d'orientation de la formation, d'aménagement modifiant les conditions de santé, sécurité et travail des agents dans le cadre d'un projet de restructuration. Il est consulté aussi sur la participation de l'employeur à la PSC.

***Le CS débat au moins 1 fois par an de la programmation de ses travaux et débat chaque année sur :***

- Le bilan de la mise en œuvre des LDG sur la base des décisions individuelles ;
- Le rapport social unique qui sert de support au débat sur l'évolution des politiques RH.

***Le CS débat au moins une fois tous les 2 ans*** des orientations générales de pilotage RH relatives à : l'évolution des métiers-effectifs-emplois-recrutement, la mobilité, l'indemnitaire, aux travailleurs en situation de handicap, à l'organisation du travail et de qualité de vie au travail.

***Le CS peut examiner toutes questions générales relatives*** aux points précités ainsi qu'aux politiques de lutte contre les discriminations, aux politiques d'encadrement supérieur, à l'accessibilité et la qualité des services, à la dématérialisation, aux incidences sur les emplois de décisions budgétaires.

# PÉRIMÈTRE ET NOMBRE DE REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL AU COMITÉ SOCIAL

La nouvelle cartographie des Comités sociaux a fait l'objet de discussions dans chaque versant avec les organisations syndicales. Celle-ci a pu évoluer par rapport aux CT, du fait de restructurations depuis 2017. Les décrets détaillent les possibilités de Comités sociaux (obligatoires, facultatifs, communs).

Nombre de candidats à trouver : les décrets fixent le nombre de titulaires (cf. tableaux) avec un nombre égal de représentant.e.s suppléant.e.s et l'obligation de listes genrées femmes/hommes en fonction des effectifs.

## **FP de l'ETAT :**

CSA ministériel : 15 titulaires

Nombre d'agents	Nombre de représentants
≤ à 200 si formation spécialisée	5
≤ à 200 si absence de formation spécialisée	6
> à 200	7
> à 500	8
> à 700	10

# La Formation Spécialisée Santé, Sécurité et Conditions de Travail

- Une **formation spécialisée** en matière de santé, sécurité et de conditions de travail est instituée **au sein du CS à partir d'un seuil de 200 agents** (50 avant pour le CHSCT). Elle est réunie au moins 1 fois par an.
- Une **formation spécialisée de site ou de service** peut être créée, en cas de risque professionnel particulier et/ou lorsque l'implantation géographique de plusieurs services dans un ou plusieurs immeubles le justifie :
  - par l'autorité compétente du CS ;
  - ou sur proposition de l'inspecteur santé, sécurité au travail ;
  - ou sur proposition de la majorité des membres du CS : **la CGT peut gagner ces FS ; c'est un enjeu surtout sur les sites de moins de 200 agents !!**
- Le Comité social **met en œuvre les compétences en matière de santé, sécurité et conditions de travail** si la formation spécialisée n'est pas créée (effectif inférieur à 200 agents).

Le président du CS peut à son initiative ou sur demande de la majorité des représentants du personnel :

  - ✓ Inscrire à l'ordre du jour du CS un point relevant de la FS mais non encore examiné ;
  - ✓ Demander à entendre l'inspecteur HSST ou le médecin du travail ainsi que le conseiller ou l'assistant de prévention sur certains points ;

# CHAMP DE COMPÉTENCES DE LA FORMATION SPÉCIALISÉE SSCT :

Enjeu toujours essentiel pour les personnels !

- **La FS est compétente et consultée** avant adoption sur tous documents, règlements et consignes en matière de **santé, sécurité et conditions de travail (SSCT)** et sur tous les projets :
  - relatifs 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.
  - d'aménagement importants modifiant les conditions de SSCT qui ne s'inscrivent pas dans un projet de réorganisation, sur les projets importants d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents et sur la mise en œuvre des mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail.
- **La FS procède à :**
  - des **visites de service** et à des visites sur le lieu d'exercice en télétravail , procède à une **enquête** à l'occasion de chaque accident du travail ;
  - **l'analyse des risques professionnels** ; elle contribue à la prévention de ces risques, suscite toute initiative qu'elle estime utile (action de prévention du harcèlement et des violences), suggère toute mesure de nature à améliorer la SST ; elle participe et coopère aux actions de formation ;
- Chaque décret décline toute la **procédure pour faire appel à une expertise, pour faire suite à une alerte** (danger grave ou imminent) émise par un représentant de la FS, de l'enquête jusqu'aux mesures à prendre pour y remédier .

## La formation spécialisée en raison de risques professionnels ou de site

La FS **créée en raison de risques professionnels** particuliers procède à l'analyse de ces risques et suscitent toute initiative qu'elle estime utile pour les appréhender et les limiter ;

Les **FS de site ou de service** sont seules compétentes pour exercer leurs attributions sur leur périmètre et informent chaque année la FS du CS des activités et résultats de la politique de préventions des risques professionnels mis en œuvre.

## Médecin du travail - Inspecteurs SST - Assistants (AP) et conseillers de prévention (CP)

Leur champ de compétences est précisé dans le décret 82-453, aux articles 4 à 4-2 (AP et CP) et 5 à 5-8 (ISTT). Dans les décrets CS, plusieurs articles précisent **dans quels cas il peut être fait appel** à ces spécialistes de l'hygiène, de la sécurité et la santé au travail.

Les médecins du travail, les AP et CP assistent aux réunions de la Formation spécialisée. L'inspecteur santé et sécurité au travail peut assister aux travaux de la FS. Il est informé des réunions de la ou des FS de son champ de compétence et de leur ordre du jour.

**La FS est informée** des visites et observations de l'inspecteur SST et des réponses de l'employeur. Elle examine le rapport annuel établi par le médecin de prévention. Elle prend connaissance des observations et suggestions relatives à la prévention des risques et l'amélioration des conditions de travail du registre SST.

# NOMBRE ET DÉSIGNATION DES REPRÉSENTANTS DU PERSONNEL À LA FS-SSCT

- **Le nombre de représentants des formations spécialisées :**

- ✓ La formation spécialisée du Comité social : le nombre de représentants titulaires et suppléants est égal à celui du CS. Le président du CS ou son représentant préside la FS du comité. (FPT : possibilité de double suppléance après accord de l'autorité territoriale).
- ✓ La FS de site ou la FS de service ; nombre de représentants par rapport aux effectifs du site :

<b>FPE</b>	<b>&gt; 700 : 10</b>	<b>&gt; 500 : 8</b>	<b>&gt; 200 : 7</b>	<b>&lt; 200 : 5</b>
------------	----------------------	---------------------	---------------------	---------------------

- **Les modalités de désignations des représentants du personnels pour les formations spécialisées :**

- ✓ Les FS au sein des CS : chaque organisation syndicale du CS désigne un nombre de représentants titulaires égal au nombre de sièges qu'elle détient dans le CS parmi ses représentants titulaires et suppléants de ce comité. Les suppléants sont désignés librement par l'organisation syndicale ;
- ✓ Les FS de site ou de service : nombre de sièges par OS proportionnel à celui obtenu au CS. Les OS désignent les représentants de la FS dans les conditions définies dans les décrets (notamment selon le périmètre de la FS) ;

# L'évolution des CAP : le rôle des CAP est recentré

Les attributions des commissions administratives paritaires (CAP), composées de représentants de l'administration et du personnel, sont recentrées sur l'examen des **décisions individuelles défavorables aux agents** (refus de titularisation ou de formation ou de temps partiel, discipline, etc.).

Jusqu'à présent, les CAP donnent un avis préalable sur les décisions individuelles de mutation, de mobilité, d'avancement et de promotion interne (détachement entrant, accueil en disponibilité, avancement de grade, etc.). **À partir du 1er janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, à partir du 1er janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.**

Ce sont **des lignes directrices de gestion (LDG)**, qui doivent fixer, à compter du 1er janvier 2020, les orientations générales relatives aux mutations et aux mobilités dans la fonction publique de l'État et celles concernant les avancements et les promotions dans toute la fonction publique. Les décisions individuelles au titre de l'année 2021 seront prises sur le fondement des LDG.

# L'évolution des CAP : le rôle des CAP est recentré

Ces lignes de gestion "**constitueront la doctrine de gestion en matière de promotions**. Elles fixeront les orientations générales et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours et préciseront les critères d'appréciation comparée des mérites, expériences et acquis professionnels pris en compte pour l'inscription sur une liste d'aptitude ou sur un tableau d'avancement".

Le fonctionnaire, destinataire d'une décision défavorable concernant son avancement, une promotion ou sa mutation, pourra faire appel au représentant syndical de son choix pour l'aider à former un recours administratif.

Un décret doit préciser les nouvelles compétences des CAP, le champ d'application des lignes directrices de gestion ainsi que les dispositions sur le conseiller syndical.

# L'évolution des CAP : la composition des CAP est revue

En décembre 2022, **lors du prochain renouvellement général des instances**, les CAP seront constituées dans la fonction publique d'État par **catégorie hiérarchique** (A, B et C) et non plus par corps de fonctionnaires (pour la catégorie B par exemple : secrétaires administratifs, techniciens, contrôleurs).

Afin de tenir compte des particularités de certaines professions, plusieurs CAP pourront être créées au sein d'une même catégorie. Par ailleurs, si les effectifs sont insuffisants, une même CAP pourra être compétente pour plusieurs catégories hiérarchiques dans les fonctions publiques d'État et territoriale.

**Le principe selon lequel un fonctionnaire ne peut pas siéger dans une formation qui lui permet d'apprécier la manière de servir d'un agent d'un grade supérieur est supprimé dans les trois fonctions publiques en 2022.**

Ces nouvelles mesures doivent être précisées par décret en Conseil d'État.

## Cadre réglementaire des élections 2022 (décrets avec lien internet)

- [Décret n° 2020-1427 du 20 novembre 2020](#) dans les administrations et les établissements publics de l'État, décrets n° 2020-1414 du 20/11/2020 et n° 2022-283 du 28/2/2022 pour le ministère de la Justice ;
- Ordonnance n° 2021-174 du 17 février 2021 relative à la négociation et aux accords collectifs dans la fonction publique  
<https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000043149112>
- [Décret 82-453 du 28 mai 1982](#) dans la Fonction publique modifié : Art. 8 et 8-1 du Titre II et le titre IV relatif au CHSCT (sauf art.79) sont abrogés ;
  - [Décret 2019-1265 du 29 novembre 2019](#) et à l'évolution des attributions des CAP (3 versants) ;  
- les décrets 2020-1426 du 20 novembre 2020 relatif aux CAP (par catégorie hiérarchique) et 2021-1392 du 26 octobre 2021.
  - [Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986](#) relatif aux dispositions générales applicables aux , qui va être modifié notamment pour les (CCFP du 17 2 2022) ;
  - [Décret n° 2011-595 du 26 mai 2011](#) relatif par internet pour l'élection des représentants du personnel au sein des instances de représentation du personnel de la FPE (des dérogations peuvent être prévues par arrêtés ministériels) ;
  - [Décret n°2012-225 du 16 février 2012](#) modifié relatif au ;
  - [Décret n°2012-148 du 30 janvier 2012](#) modifié relatif au , organisme consultatif et instance de dialogue, qui sera compétent pour connaître des questions communes aux trois fonctions publiques (de l'État, territoriale et hospitalière).
  - [Décret n°82-447 du 28 mai 1982](#) modifié relatif à dans la Fonction publique ; [Décret n°2017-1419 du 28/9/2017](#) relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale.

## Droit des élu.e.s en matière HSCT – décrets des Comités Sociaux

- Les membres de la FS (ou du CS si pas de FS) qui procèdent **à la visite des services**, bénéficient de toutes facilités et notamment **d'un droit d'accès aux locaux** relevant de leur aire de compétence géographique dans le cadre des missions confiées par ladite FS. Les conditions d'exercice de ce droit d'accès peuvent faire l'objet d'adaptations.
- Les représentants du personnel, titulaires et suppléants des FS, ou du CS si pas de FS, bénéficient d'une **formation en matière d'HSCT d'une durée minimale de 5 jours** au cours de leur mandat. Elle est renouvelée à chaque mandat. Cette formation est inscrite, de plein droit, au plan de formation de l'administration. Son contenu répond à l'objet défini par le code du travail. L'employeur prend en charge les frais de déplacement et de séjour des agents en formation. **Pour deux des cinq jours de formation**, ces représentants du personnel bénéficient du congé pour formation en matière HSCT prévu à l'art.34 de la loi du 11/1/1984. Les dépenses y afférentes sont prises en charge par l'administration. Les représentants du CS (qui ne siègent pas à la FS) bénéficient de cette formation HSCT **d'une durée de 3 jours** sur le mandat, non pris en compte dans le congé prévu ci-dessus.

**Contingent annuel d'autorisations d'absence** accordé aux membres titulaires et suppléants des FS ou du CS (s'il n'existe pas de FS). Il est fixé par arrêté, en nombre de jour qui peut être majoré selon des critères (géographiques, risques prof., ...) et qui peut être transmis au profit d'un autre représentant.

**Autorisation d'absence** accordée pour réaliser les enquêtes, la recherche de mesures préventives et pour les temps de trajets afférents aux visites.

Droit des élu.e.s – cf art 15 décret droit syndical : **sur simple présentation de leur convocation, les représentants syndicaux, titulaires ou suppléants, se voient accorder une autorisation d'absence lorsqu'ils sont appelés à siéger en CS ou en FS, en CAP et CCP, sauf droits plus favorables prévus dans le règlement intérieur. Sa durée comprend, outre les délais de route, une durée de temps égale au double de la durée prévisible de la réunion, destinée à permettre aux intéressés d'assurer la préparation et le compte rendu des travaux.**