

## Compte-rendu CCFP du 30 janvier 2020

Présent : Benoit Teste, Luce Desseaux, Didier Bourgoïn, Xavier Marand

### **1/ Projet de décret modifiant les dispositions relatives au congé parental et à la disponibilité pour élever un enfant dans la fonction publique.**

Ce texte est la déclinaison directe de l'article 85 de la loi 2019-828. Il permet de réduire la durée du congé parental à 2 mois minimum (voire moins en ce qui concerne la dernière période) au lieu de 6 actuellement. La disponibilité pour élever un enfant sera de droit jusqu'aux 12 ans de l'enfant au lieu de 8 actuellement.

Par ailleurs, les droits à l'avancement d'échelon et de grade sont conservés pour une durée de 5 ans au lieu d'un an puis à demi-rythme actuellement dans le seul cadre du congé parental. Pour la disponibilité, ce droit est nouveau.

Ce texte vise à favoriser l'articulation vie professionnelle-vie personnelle conformément au protocole égalité de 2018 et est une avancée pour les personnels, en particulier pour les femmes. Mais il ne résout pas les problèmes de garde d'enfant, ni d'indemnisation durant cette période pour inciter les pères à prendre également le congé. (environ 5 % sont concernés).

**Vote :** favorable à l'unanimité

### **2/ Projet de décret relatif aux conditions et modalités de mise en œuvre du télétravail dans la fonction publique et la magistrature**

Ce texte élargit les possibilités de recourir au télétravail dans un autre lieu privé que le domicile de l'agent, lorsqu'une situation inhabituelle perturbe temporairement l'accès au site de travail, la possibilité de définir des jours flottants de télétravail sur une durée pouvant aller jusqu'à l'année. Enfin, il supprime la durée maximale d'autorisation d'exercer en télétravail qui était fixée à un an.

Nous avons déposé des amendements pour mettre des gardes-fous (refuser la possibilité d'un autre lieu privé que le domicile, donner des garanties quant à la vérification des installations) et éviter que les personnels, en raison de cette modalité d'organisation du travail, soient coupés du collectif de travail.

Nous avons dénoncé la libéralisation du télétravail et le risque que cela faisait peser sur les personnels.

**Vote : P :** UNSA, CFDT / **C :** FSU, FO / **Abst :** CGT, CFE-CGC, FAFP, CFTC

### **3/ Projet de décret fixant les modalités d'accès à l'emploi titulaire instituées, à titre expérimental, en faveur des bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés à l'issue d'un contrat d'apprentissage relevant du secteur non industriel et commercial**

Le décret permet de titulariser les personnels BOE dans un corps de la Fonction publique à la suite d'un contrat d'apprentissage et de leur réussite à l'examen.

Nous avons dénoncé le fait qu'un contrat d'apprentissage n'a pas pour objectif une titularisation mais l'obtention d'un diplôme. Nous sommes opposés à ce que cette modalité devienne une modalité normale de recrutement dans la FP. Toutefois, bien qu'il existe une voie de titularisation des BOE à l'issue d'un contrat d'un an, nous avons considéré qu'il n'y avait pas lieu de s'opposer à cette nouvelle voie d'accès dérogatoire pour ces personnels.

**Vote : P :** CFDT, CGT, CFE-CGC, FAFP, CFTC / **Abst :** FSU, UNSA

### **4/ Projet de décret pris pour l'application de l'article 92 de la loi n°2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique**

Le décret ouvre la possibilité pour les BOE de bénéficier de la portabilité de leurs aménagements de poste dans le cadre d'une mobilité. Il prévoit la possibilité de demander, sur certificat médical, l'aménagement du déroulement des concours, des procédures de recrutement et des examens.

Ce texte vise à favoriser l'aménagement de poste ainsi que le recrutement et le déroulement de carrières des personnes en situation de handicap.

Il supprime, par ailleurs, la compétence des CAP en matière de titularisation des BOE lorsque celle-ci est prononcée à l'issue du contrat. Cette disposition est prise en application du décret 2019-1265 relatif aux lignes directrices de gestion.

**Vote : P :** UNSA, CFDT, FSU, CGT, CFE-CGC, FAFP, CFTC / **Abst :** FO

### **5/ Projet de décret fixant les modalités d'accès à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ou de catégorie supérieure par la voie du détachement instituées, à titre expérimental, en faveur des fonctionnaires bénéficiaires de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés**

Ce texte prévoit les modalités, pour les BOE, d'accéder à un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur par la voie du détachement : fixation du nombre de postes ouverts, modalités de sélection, appréciation de la valeur professionnelle en

fin de détachement.

**Vote : P :** UNSA, CFDT, FSU, CGT, CFE-CGC, FAFP, CFTC / **Abst :** FO

**6/ Projet de décret relatif au détachement d'office en cas d'activité transférée en application de l'article 15 de la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires**

Ce texte prévoit les conditions dans lesquelles des fonctionnaires peuvent être détachés d'office auprès d'un organisme d'accueil. Dans ce cas, ils bénéficieront d'un CDI avec pour seule garantie le niveau de leur rémunération qui ne pourra ni être inférieure à celle qu'ils avaient en tant que fonctionnaire ni être inférieure à celle d'un salarié de l'organisme d'accueil exerçant les mêmes fonctions.

Le détachement prend fin soit lors de la demande du fonctionnaire de réintégrer (mais dans ce cas, aucune garantie d'un retour dans son administration d'origine), soit lors de la demande du fonctionnaire d'être radié des cadres (il bénéficie dans ce cas de l'indemnité de départ volontaire) soit lors de son licenciement par l'entreprise. Dans ce dernier cas, il est réintégré dans son corps d'origine.

Au terme du contrat liant la personne publique à l'organisme d'accueil, le fonctionnaire est soit radié des cadres soit réintégré dans son corps d'origine.

Nous avons dénoncé la volonté du gouvernement de se séparer de certaines de ces missions et donc de favoriser la suppression des emplois à bas bruit.

Le risque est important que dans le versant territorial les employeurs se saisissent de ce dispositif pour externaliser missions, services et personnels.

**Vote : C :** unanimité