

## Clap de fin des CAP... Où commence l'arbitraire

Dans le cadre du projet de loi de transformation de la fonction publique examiné actuellement au Parlement, le bureau Gestion des carrières et des personnels (GHR3) souhaitait rencontrer, en bilatérale, chaque organisation syndicale afin d'échanger sur le sujet relatif à l'évolution des commissions administratives paritaires (CAP). Une délégation du SNAD CGT composée de Cécile Gravouil (élue en CAP cat B) et Jacky Karpouzopoulos (élu en CAP cat C) s'est rendue à cette invitation le 8 juillet 2019 à la direction générale, afin d'entendre les prémices d'un détricotage en règle du statut des trois fonctions publiques. Étaient présents pour l'administration : mesdames BESSAC Nadine et ETCHEVERRY Claire ainsi que monsieur Pascal DECANTER.

Dans un premier temps, monsieur DECANTER a posé le contexte général du projet de loi et concernant plus particulièrement les CAP :

➡ de nouvelles règles quant à la mobilité s'appliqueront pour les mutations demandées à compter du 01/01/2020,

➡ de nouvelles règles de promotions seront mises en œuvre au 01/01/2021,

➡ pour l'ensemble de ces sujets, les avis des CAP sont supprimés.

Ne seraient abordés que les recours des agents n'ayant pas eu satisfaction ou en cas de problèmes techniques. En clair, les CAP ne se réuniront que pour examiner les contestations des agents, donc avec un temps de retard. Exemple, sur les mutations, la CAP se prononcera sur les oublis, les contestations, les refus qu'après l'annonce officielle par la DG. Pour le reste :

« Supprimez... il n'y a plus rien à voir ou à faire entendre ». Pour l'agent, « un recours administratif préalable obligatoire et/ou un recours au Conseil d'État sera possible et il attendra donc sa jurisprudence » en cas de décision défavorable et autre proposition un représentant syndical pourrait accompagner l'agent lorsqu'il demande un recours.

[Pour rappel dans le cadre du projet de loi : Exit l'avis des CAP sur les actes de mutation et de mobilités.](#)

Alors que la loi prévoyait jusqu'à ce jour, dans la fonction publique d'État, que l'autorité compétente "procède aux mouvements des fonctionnaires après avis des commissions administratives paritaires", le projet de loi supprime cet avis et stipule que seule l'autorité compétente procède aux mutations des fonctionnaires. Le texte prévoit aussi que l'autorité compétente pourra définir des durées minimales et maximales d'occupation de certains emplois. Un item qui devrait être précisé par un décret en Conseil d'État. Dans la fonction publique territoriale, l'avis des CAP (en cas de transfert d'agents notamment entre collectivités) est lui aussi supprimé. En contrepartie, les missions des CAP seront davantage centrées sur des cas de recours.

[Des CAP par catégories hiérarchiques à l'État.](#)

Il est proposé, pour la fonction publique d'État, à l'instar de ce qui existe dans les versants territorial et hospitalier, de structurer les commissions administratives par catégories hiérarchiques et non plus par corps. Dans la territoriale et l'hospitalière, les

groupes hiérarchiques pourraient, pour leur part, être regroupés. Actuellement, en effet, les CAP de ces deux versants sont divisées par catégories (A, B et C), chacune comprenant des groupes hiérarchiques et même des sous-groupes.

En résumé : Le futur texte devrait être validé par les deux chambres avant fin juillet avec un décret d'application publié au plus tard en septembre 2019. Il appartiendra alors à Bercy de tirer les lignes directrices de gestion qui devront ensuite être validées par le cabinet du Premier Ministre.

Au CTM en déroulant, les lignes directrices pour la DGDDI seront tracées. Entre temps et avant validation en CTR, un groupe de travail est prévu pour mettre en place les modalités d'application au sein de la DGDDI, modalités qui seront validées par ce CTR.

RH 3 s'engage à publier les règles fondant les mutations et qui seront opposables, à l'instar de ce qui se fait aujourd'hui. En effet nous avons appris que certaines de nos règles douanières en matière de mobilités n'ont aucune base légale aujourd'hui comme la règle d'une mutation en rapprochement de conjoint (RC) automatique dès le 4e mouvement à la résidence ou l'obligation de rester 5 ans dans la spécialité. Pour ce faire, un travail de « listage de nos règles de gestion » est nécessaire et ne seraient conservées que les règles légalement prévues. ***Pour le SNAD CGT c'en est fini de la souplesse que l'on pouvait connaître en douane par rapport à d'autres administrations et ceci en application d'une demande politique d'harmonisation.***

***Le SNAD CGT est farouchement attaché aux règles sociales et humaines à la DGDDI et il n'entend pas laisser tout faire sans réagir avec les agents.***

À ce stade, bien des questions auxquelles l'administration devra répondre comme par exemple :

➡ la possibilité d'imposer des durées minimales et maximales aux affectations ;

➡ comment rendre plus attractives les mutations à certains postes, certaines fonctions ou zones ?

➡ dans les priorités de l'article 60, ne devrions-nous pas prendre en compte les évolutions sociales ? (les familles recomposées, les aidants de famille, ...)

➡ pour l'élaboration du tableau, devons-nous absolument nous rapprocher des règles d'autres administrations ne tenant pas compte que du seul critère de l'ancienneté ? En effet, même s'il n'était pas parfait, le tableau annuel de mutation au sein de la DGDDI était un bon outil de classement des demandes des agents ou l'arbitraire n'était pas de mise puisque élaboré conjointement par administration et les représentants du personnel. A titre de comparaison :

➡ sur les périodes d'inscription : À la DG-FIP, il n'y a qu'un tour au 01/09 et pas de radiation possible. En douane, 2 voire 3 tours de mutations possibles en cas de radiations d'agents.

➡ prochainement, doit-on garder deux tours de mutations avec une seule inscription ? Doit-on préférer un seul classement annuel et des mutations au fil de l'eau ?

➡ doit-on resserrer la période entre l'inscription et la décision de mutation ? Envisager par exemple 3 campagnes de mutation par an, valable 4 mois afin de réduire les délais d'attente et éviter les refus de mutations et les radiations. Si l'on n'est pas muté au premier tour, devra-t-on s'inscrire au 2<sup>e</sup>, puis au 3<sup>e</sup> tour ?

L'idée suivie est que l'agent devient réellement acteur de sa candidature et non de sa radiation. Cela limiterait les vacances de postes entre décembre et septembre.

On aura bien compris : la période transitoire risque donc d'être un peu longue et selon GRH3, le lien entre organisations syndicales et l'administration doit perdurer. Il nous faudra trouver le moyen de continuer à discuter en aval des décisions avant que l'administration ne s'écroule devant la tonne de recours qui ne manquera pas de faire jour. Si on voulait créer une usine à gaz... c'est réussi !

## **Autres sujets abordés :**

### **Les postes à profils et la mobilité**

Lors de cette bilatérale, les représentantes de l'administration ont fait valoir que les mobilités sur des postes à profils concerneraient plus les agents de catégorie A que les agents B et C. Cela impliquerait, pour assurer l'objectivité du recrutement :

➡ des fiches de poste claires, complètes et détaillées (le refus de poste basé sur une qualité ou une fonction qui n'auraient pas été précisées au préalable dans la fiche serait alors invalidé lors d'un recours),

➡ la formation des recruteurs pour les entretiens,

➡ la formations des candidats aux entretiens,

➡ des fiches de compte-rendu d'entretiens par les recruteurs motivant explicitement leur choix, soumis au regard de RH3

**Concernant la mobilité contrainte : le poids du Préfet (GPEEC) s'accroît encore en cas de fermeture de services pour transférer dans sa circonscription des douaniers restructurés dans d'autres administrations.**

Concernant la mobilité forcée : Le risque de se retrouver dans une administration en cas de fermeture et/ou de perte de missions est extrêmement anxiogène, surtout mis en parallèle avec les déficits dans d'autres branches d'activité.

Il faut que l'administration s'explique sur ce qu'elle compte faire en interne à la DGDDI de ce projet de loi sur la transformation de la vie publique de l'État. Elle ne doit pas laisser cette tâche-là aux seules organisations syndicales. Les agents comme les représentants du personnel ont besoin de communication et d'une vision convenable de l'avenir de la douane et des réorganisations prévues par la DG. L'administration doit jouer carte sur table et assumer ses choix et ne pas laisser les élus du personnel se débrouiller avec les agents qui vont subir ces réorganisations ou mutations dans l'intérêt de cette même administration.

Pour conclure :

Que la mobilité soit forcée ou demandée par les agents, nous demandons de vraies fiches techniques précises et complètes qui dérouleront les lignes directrices pour informer les agents bien en amont, et pas de simples flashes infos. La DG ne peut faire l'économie d'un réel travail de présentation et d'explication préalable à ses personnels. Elle ne peut pas, supprimant des CAP, demander aux organisations syndicales d'être son relais sur le terrain des chamboulements à venir.

**L'administration ne doit pas oublier  
que derrière les économies  
gouvernementales et le détricotage  
du statut des fonctionnaires,  
il y a des êtres humains...**

**Pour rappel dans le cadre du projet de loi :**

### Des mesures pour favoriser la mobilité des fonctionnaires.

Le projet de loi entend favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants hospitalier et territorial. Ainsi, dans le cas où un fonctionnaire de l'État est mis à disposition d'une collectivité ou d'un établissement hospitalier, le remboursement à l'employeur par la structure d'accueil de la contribution CAS pensions (retraite) pourra être effectué sur la base d'un taux inférieur à celui servant au calcul de la contribution due par l'employeur d'origine. Le projet de loi prévoit aussi la portabilité des CDI entre les différents versants de la fonction publique. ***Pour le SNAD CGT, il n'y a pas que ces 2 versants de la fonction publique. Le projet de loi insinue même que la mobilité va pouvoir s'opérer vers le privé. Attention aux futures réformes où l'administration devra reclasser ses agents en trop vers des territoires, mairies ou autres, sans que l'agent concerné puisse s'y opposer.***

### Des ruptures conventionnelles également envisagées dans la fonction publique de l'État.

Dans les trois versants, le projet de loi prévoit de créer un dispositif de rupture conventionnelle pour les CDI, qui donnera lieu au versement d'une indemnité. Dans la fonction publique d'État et dans l'hospitalière, le projet de loi prévoit aussi de créer à titre expérimental (entre

2020 et 2025) un dispositif de rupture conventionnelle pour les fonctionnaires. Ces ruptures donneront lieu au versement de l'allocation de retour à l'emploi. ***Pour le SNAD CGT, on remet en avant l'article 7 de la loi sur la mobilité tant décriée, le départ volontaire en retraite, sans remplacement bien entendu. Cela facilitera grandement la tâche du Gouvernement pour effectuer ses restructurations !!***

### Le dispositif d'accompagnement des restructurations précisé.

Évoqué de longue date, le dispositif d'accompagnement des agents en cas de restructuration est précisé dans le projet de loi de réforme de la fonction publique. Sont ainsi prévues les mises en place d'une priorité locale de mutation ou de détachement, d'un congé de transition professionnelle ou encore d'une mise à disposition auprès d'organisations ou d'entreprises privées et bien entendu, le versement d'une indemnité de départ volontaire.

### Détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation.

Lorsque l'activité d'une personne morale de droit public employant des fonctionnaires sera reprise par une personne morale de droit privé ou par une personne morale de droit public gérant un service public industriel et commercial, les fonctionnaires exerçant cette activité seront détachés d'office, pendant la durée du contrat liant la personne morale de droit public à l'organisme d'accueil, sur un contrat de travail conclu à durée indéterminée auprès de l'organisme d'accueil. ***Pour le SNAD CGT, sans le consentement de l'agent, cela devient une mesure contraignante.***

**Autres sujets contenus dans l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique :**

**La rémunération, les carrières et le mode de recrutement des agents publics dans la ligne de mire.**

Au total, une trentaine d'articles sont prévus et répartis en 4 titres :

➤ "Promouvoir un dialogue social plus stratégique, efficace et réactif, dans le respect des garanties des agents publics" ;

➤ "Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace" ;

➤ "Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics" ;

➤ "Renforcer l'égalité professionnelle".

À noter que les dispositions relatives au développement de la rémunération au mérite sont minimales dans le projet de texte actuel, puisqu'elles passent majoritairement par la voie réglementaire.

**La fusion des CT et des CHSCT actée.**

Évoquée lors de la concertation avec les partenaires sociaux, la fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) figure bien dans l'avant-projet de loi de réforme de la fonction publique. La nouvelle instance issue de ce regroupement s'intitulera "comité social d'administration" (CSA) dans la fonction publique d'État et "comité social territorial" (CST) dans la fonction publique territoriale. Sous certaines conditions, une "formation spécialisée" en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra être créée au sein de ces comités. La mise en place de cette instance sera notamment obligatoire à l'État si les effectifs sont supé-

rieurs à un seuil qui reste à préciser par décret. **Pour le SNAD CGT, ce CSA sera le lieu idoine pour débattre des questions « d'intérêt collectifs » !**

Une telle formation spécialisée pourra aussi être mise en place dans les administrations où des risques professionnels le justifient. Dans la territoriale, les collectivités employant plus de 300 agents devront aussi mettre en place une telle instance. Entre 50 et 300 agents, une formation spécialisée pourra aussi être mise en place si des risques professionnels le justifient. Quant à la fonction publique hospitalière, un "comité social d'établissement" (CSE) viendra remplacer l'actuel "comité technique d'établissement" (CTE) dans les établissements publics de santé. Une formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et des conditions de travail pourra également être instituée au sein du comité en fonction d'un seuil d'effectifs qui reste lui aussi à être précisé par décret. **Cette nouvelle architecture entrera en vigueur lors du prochain renouvellement des instances, soit en 2022.**

**Des ordonnances à venir sur le dialogue social dans la fonction publique.**

Le projet de loi prévoit une habilitation pour le gouvernement à prendre par ordonnances (dans un délai de quinze mois après la promulgation de la loi), toutes dispositions visant à renforcer la place de la négociation dans la fonction publique. Et ce, notamment, en précisant les autorités compétentes pour négocier avec les organisations syndicales, en adaptant les critères de reconnaissance de validité des accords, en déterminant la portée juridique des accords et leurs conditions de conclusion et de résiliation ou encore en faisant évoluer l'articulation entre les niveaux de négociation (national et local).



## Exit le rôle du Conseil supérieur de l'État en matière d'avancement.

Alors que le Conseil supérieur de la fonction publique de l'État est considéré aujourd'hui comme "l'organe supérieur de recours en matière disciplinaire, en matière d'avancement et en matière de licenciement pour insuffisance professionnelle", le projet de loi prévoit de supprimer ce rôle en matière d'avancement.

## Du nouveau pour le Conseil commun de la fonction publique.

Le Conseil commun pourra désormais être consulté sur les projets de texte relevant des compétences de l'un des conseils supérieurs. Et ce sur saisine du président du Conseil commun et après accord du président du conseil supérieur concerné. L'avis du Conseil commun se substituerait ainsi à celui du conseil supérieur.

## Les dispositions relatives au recours aux contractuels.

Alors que le statut prévoit aujourd'hui que des agents contractuels peuvent être recrutés à l'État "lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes" et "pour les emplois du niveau de la catégorie A et, dans les représentations de l'État à l'étranger, des autres catégories, lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient", le projet de loi prévoit d'élargir ces dérogations.

**Pour le SNAD CGT cela représentent déjà 30 % des effectifs. Demain ?**

Le projet de texte stipule en effet que, dans la fonction publique d'État, le recrutement des contractuels sera désormais possible lorsque la nature des fonctions ou les besoins des ser-

vices le justifient, notamment lorsqu'il s'agit de fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, lorsque l'autorité de recrutement n'est pas en mesure de pourvoir l'emploi par un fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir et enfin lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation initiale donnant lieu à la titularisation de l'agent. Des contrats qui pourront être conclus pour une durée indéterminée. **Pour le SNAD CGT l'objectif 1<sup>er</sup> du gouvernement : suppression de 120 000 emplois d'ici à 2022. Bonjour la précarité !! et les recrues devront dire MERCI QUI ?**

Dans la territoriale, le projet de loi prévoit que des emplois permanents pourront être occupés par des agents contractuels dans les communes de moins de 1 000 habitants et les groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, pour tous les emplois et dans les autres collectivités, pour tous les emplois à temps non complet lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %. Jusqu'à ce jour, le recrutement de contractuels était possible "pour les emplois de secrétaire de mairie des communes de moins de 1 000 habitants et de secrétaire des groupements composés de communes" dont la population moyenne était inférieure à ce seuil et pour les "emplois à temps non complet des communes de moins de 1 000 habitants et des groupements composés de communes dont la population moyenne est inférieure à ce seuil, lorsque la quotité de temps de travail est inférieure à 50 %".

## Un "contrat de mission" :

Attendue, la création d'un contrat de mission pour une durée maximale de six années est actée par le projet de loi de réforme de la fonction publique. Celui-ci prévoit que ce contrat est



institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Revoilà l'ouverture des postes de direction aux contractuels. Introduite par le gouvernement dans le projet de loi "pour la liberté de choisir son avenir professionnel", mais censurée par le Conseil constitutionnel, l'ouverture aux contractuels des postes de direction du secteur public fait son retour dans le projet de loi de réforme de la fonction publique. Dans l'hospitalière, seront ainsi concernés les emplois de directeurs des établissements et les emplois supérieurs hospitaliers et à l'État, l'ensemble des emplois de direction de l'État et de ses établissements publics. La liste des emplois concernés ainsi que les modalités de sélection et d'emploi restent néanmoins à être précisées par décret. Dans la territoriale, cette ouverture concernera l'ensemble des collectivités dont la population est supérieure à 40 000 habitants.

## Les dispositions relatives aux carrières :

**Généralisation de l'évaluation individuelle.** Pour renforcer la " reconnaissance de l'engagement et de la performance professionnels " de l'agent public, il est envisagé de remplacer dans les textes la notation par l'appréciation de la valeur professionnelle. L'appréciation de la valeur professionnelle se fondera sur une évaluation individuelle qui prendra la forme d'un entretien individuel annuel.

**Les mérites individuels davantage pris en compte pour l'avancement et les promotions.** Le projet de loi prévoit que les lignes directrices de gestion établies par l'autorité, après avis des comités sociaux, précisent les critères d'appréciation des mérites, expériences et acquis professionnels des agents éligibles à une mesure d'avancement ou de promotion.

**Les résultats des contractuels pris en compte dans les rémunérations.** Il est prévu dans le projet de loi d'insérer dans le statut un article qui indique que la rémunération des agents contractuels est fixée par l'autorité compétente en tenant compte des fonctions exercées, de la qualification requise pour l'exercice et de l'expérience. Elle pourra aussi tenir compte de leurs résultats professionnels et des résultats collectifs du service.

**De nouvelles sanctions à l'État et dans l'hospitalière.** Il est prévu, dans la fonction publique d'État et dans l'hospitalière, la création d'une nouvelle sanction (en l'occurrence une exclusion temporaire des fonctions de trois jours), qui ne serait pas soumise à l'examen des CAP. Il s'agit en somme de s'aligner sur la situation actuellement en vigueur dans la territoriale. Pour l'État et l'hospitalière, il est aussi prévu que l'exclusion temporaire de fonctions soit inscrite dans le dossier du fonctionnaire.

*Pour le SNAD CGT, il est hors de question de légiférer sur ce sujet sans des groupes de travail DG. En douane il a toujours été annoncé par l'administration que la discipline ne pouvait en aucun cas s'intégrer dans un tableau, chaque cas étant pour le moins unique, que chaque discipline doit être examinée isolément. Le droit de la défense est un droit inaliénable dans les droits de l'homme. Ne pas donner le droit à l'agent de se défendre y compris devant un « tribunal », que l'administration a déguisé en conseil de discipline, serait une chose attaquant au tribunal de la Haye. Le fait de mettre en place une sanction sans appel, prononcée par une autorité désignée sans véritable défense est une hérésie administrative qui ne peut pas aller dans le sens d'un bon dialogue social.*

## Les fonctionnaires « pantoufleurs » contrôlés à leur retour.

Dès lors qu'un fonctionnaire a vocation à être nommé ou recruté dans la fonction publique après avoir exercé, au cours des trois dernières années, une activité privée lucrative, l'autorité compétente contrôle la compatibilité de cette activité avec l'emploi sur lequel elle envisage de le nommer. Si cette autorité a un doute sur la compatibilité de cet emploi, elle pourra saisir pour avis, préalablement à sa décision, le référent déontologue de son administration. Et si ce référent n'est pas en mesure d'apprécier la situation de l'agent, l'autorité hiérarchique saisira alors la Commission de déontologie de la fonction publique, qui examinera si l'activité qu'exerçait le fonctionnaire risque de compromettre ou de mettre en cause l'activité du service.

## Des mesures en faveur de l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.

C'est la traduction législative du protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. Le projet de loi prévoit ainsi l'obligation pour les employeurs publics d'élaborer un plan d'action "égalité professionnelle" pluriannuel ; l'exonération du jour de carence pour les femmes enceintes du secteur public ; le respect de l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures d'avancement ; l'obligation pour les employeurs publics de mettre en place un dispositif de " signalement des violences, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes " et l'extension du dispositif des nominations équilibrées aux dirigeants des établissements publics de l'État notamment. Le seuil de soumission à ce dispositif sera pour sa part

abaissé de 80 000 à 40 000 habitants. Le projet de loi prévoit en outre que les jurys et instances de sélection de la fonction publique soient composés de façon à aboutir à une représentation équilibrée entre les femmes et les hommes (40 % au minimum de chaque sexe).

## Des mesures pour améliorer les conditions d'emploi des personnes handicapées.

Des dispositions visant à favoriser l'égalité professionnelle pour les travailleurs en situation de handicap figurent dans le projet de loi et prévoient notamment pour ces travailleurs des dérogations aux règles normales de déroulement des concours et des examens, ainsi qu'aux règles de déroulement de carrière.

## Harmonisation du temps de travail.

Le gouvernement l'avait annoncé : le projet de loi comportera des dispositions visant à harmoniser le temps de travail dans la fonction publique et notamment dans la territoriale. Le projet de loi prévoit en effet de mettre fin aux régimes dérogatoires mis en place dans les collectivités et leurs établissements publics. Ceux-ci disposeront d'un délai d'un an à compter du prochain renouvellement des exécutifs locaux pour définir de nouvelles règles relatives au temps de travail des agents.

## Des ordonnances sur la participation des employeurs à la complémentaire de leurs agents.

Le projet de loi prévoit d'habiliter le gouvernement à légiférer par ordonnance toute mesure visant à réformer la participation des employeurs au financement des garanties de protection sociale complémentaire.



## L'organisation des instances médicales bientôt revue.

Une disposition du projet de loi prévoit en effet d'accorder au gouvernement la possibilité de légiférer par ordonnances pour réformer l'organisation et le fonctionnement des instances médicales et de la médecine agréée et pour autoriser la mutualisation des services de médecine de prévention, et ce afin de faciliter la prise en charge des agents publics.

## Des centres de gestion interdépartementaux.

Le projet de loi prévoit que des centres de gestion départementaux, relevant de la même région, pourront décider, après avis de leurs instances, de constituer un centre inter-départemental unique compétent sur les territoires et les centres de gestions auxquels il se substitue.

## Le CNFPT au rapport.

Le projet de loi stipule que le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devra remettre chaque année au Parlement un rapport sur son activité et sur l'utilisation de ses ressources.

Cécile Gravouil et Jacky Karpouzopoulos pour le compte-rendu,  
Laurence Grange pour la partie technique du projet de loi.

Référence des textes :

[www.assemblee-nationale.fr](http://www.assemblee-nationale.fr)

NB : Nous reviendrons en détails sur ces points du projet de loi dès la rentrée...

