



Questionnaire – Audition par le Groupe de travail Fonction publique

Contribution de la **FA-FP**

- Que pensez-vous de la **stratégie globale du gouvernement** relative à la Fonction publique ?

*Après une année de discussions autour des questions liées à la Fonction publique, la **FA-FP**, qui s'inscrit dans une démarche progressiste ouverte au dialogue social comme en témoigne son engagement constant au cours du précédent quinquennat et son soutien à l'ensemble des accords proposés depuis 2012, constate que la stratégie du gouvernement vise à décrédibiliser le rôle des organisations syndicales représentatives au sein de la Fonction publique.*

Des engagements non tenus (amélioration du pouvoir d'achat via la compensation de la CSG, retard dans la mise en place de la protection sociale complémentaire malgré la réintroduction du jour de carence) à la mise en place d'une série de réunions d'information mêlant des décisions contradictoires (augmentation du régime indemnitaire, encouragement à la mobilité, recours accru au contrat, suppression d'instance de dialogue social), la question de l'avenir de la Fonction publique et du même coup du service public est clairement posée par la stratégie gouvernementale.

*Pour la **FA-FP**, il s'agit bien d'une atteinte au statut ! À titre d'exemple, nous n'avons aucune garantie que les personnels sous contrat ne seront pas affectés sur des postes vacants initialement ouverts à la mutation et aux lauréat.e.s de promotions ou de concours internes.*

- Comment définiriez-vous **l'intérêt général** ?

*Pour la **FA**, cette notion est au cœur du service public car elle place chaque personne au centre de l'objectif visé par la Fonction publique.
L'intérêt général relègue au second plan toute notion de profit et place chaque usager.ère en situation d'égalité face à l'accès au service public.*

- Qu'est-ce qui fait un fonctionnaire ?

Être fonctionnaire, c'est accepter d'incarner l'ensemble des valeurs du service public dans une République laïque construite autour des valeurs de Liberté, d'Égalité et de Fraternité. La/le fonctionnaire considère la personne comme usager.ère ou patient.e et non comme un.e client.e, excluant de fait tout rapport d'argent, à l'opposé des règles qui prévalent dans le secteur marchand.

*Chaque citoyenne et chaque citoyen est ainsi considéré.e sans que ses origines, sa religion, sa situation sociale ou économique n'intervienne dans la prise en compte de sa demande. Pour la **FA-FP**, il s'agit là de l'un des fondements de notre société en matière de lien social, de solidarité et de justice.*

- **Dans la Fonction publique territoriale**, plus particulièrement, quels sont selon vous **les principaux outils pour réguler l'augmentation et l'évolution de la masse salariale** ?

La question de l'augmentation et de l'évolution de la masse salariale doit être abordée sous l'angle de la Fonction publique de carrière qui sous-tend que les évolutions de traitements progressent avec l'ancienneté.

Cette logique liée au GVT induit effectivement une augmentation régulière de la masse salariale mais permet dans le même temps de revaloriser les traitements d'agentes et d'agents qui, à près de 80 %, relèvent de cadres d'emplois classés en catégorie C (plus faible niveau de rémunération) et dont les traitements de début de carrière sont au niveau du SMIC. Cette analyse, au-delà du taux d'agent.e.s de catégorie C dans la Fonction publique territoriale, vaut également pour les deux autres versants.

- Comment lutter contre **l'abus d'absentéisme** ?

En intégrant les paramètres inéluctables que sont l'allongement de la durée de cotisation, l'absence de prise en compte des facteurs de pénibilité, le non-respect par la majorité des employeurs des dispositifs de prévention dont certains sont pourtant obligatoires (document unique d'évaluation et de prévention des risques -DUERP-, plan de prévention RPS, TMS ... comme en témoigne le Bulletin d'information statistique n° 123 de la DGCL - juin 2018) et l'absence d'une politique volontariste dans le domaine de la reconversion professionnelle.

Une autre piste consisterait à s'assurer que chaque agente et chaque agent dispose effectivement des moyens pour mener à bien ses missions dans des conditions adaptées n'entraînant pas d'usure professionnelle, que celle-ci soit d'origine physique ou psychologique.

Enfin, nous demandons une évaluation précise des conséquences de la réintroduction du jour de carence, notamment sur l'allongement de la durée des congés de maladie.

- Que pensez-vous de la proposition visant à **rendre obligatoire la participation des employeurs publics à la prise en charge de la mutuelle** des agents publics comme dans le secteur privé ? À quelles conditions ?

*Cette question fait partie des revendications fortes portées par la **FA-FP** depuis de nombreuses années.*

Il s'agit pour nous d'une véritable question de santé publique. L'accès aux soins ou à la couverture prévoyance devrait s'imposer comme une priorité pour chaque employeur public.

*Pour la **FA-FP**, cette prise en charge ne peut s'envisager que pour les mutuelles respectueuses des règles qui prévalent au sein de la mutualité française, à l'exclusion de tout système assurantiel visant à vider la protection sociale complémentaire (PSC) de tout son sens en matière de solidarité, notamment inter-générationnelle.*

*La mise en place de la participation obligatoire des employeurs est un sujet dont nous mesurons la complexité, mais en l'absence de couverture totale par le régime obligatoire des risques liés à la santé, la **FA-FP** considère qu'il y a urgence à permettre à chaque personne exerçant une mission de service public (titulaire comme contractuel.le) de bénéficier d'une PSC, santé et prévoyance, adaptée à ses besoins. Certaines mutuelles ont d'ailleurs réfléchi à des dispositifs innovants dans ce domaine.*

Enfin, cette participation ne saurait être inférieure à celle mise en place dans le secteur privé.

- **Comment mieux articuler la situation des fonctionnaires au regard de l'ouverture aux contrats** ?

*Le statut définit très clairement les conditions de recours aux contrats, et avec près de 20 % de personnes sous contrat qui exercent des missions de service public, la **FA-FP** considère que le statut est déjà suffisamment dévoyé.*

Il est urgent de poursuivre l'intégration des contractuel.le.s dans le droit commun de la Fonction publique.

En matière de Fonction publique, les devoirs ne vont pas sans les droits !

- **Imaginez-vous une évolution des concours d'accès à la Fonction publique ?**

La FA-FP continuera de s'impliquer dans tous les travaux qui concernent l'avenir du service public et des agentes et agents qui en assurent les missions.

Les travaux récents de Monsieur Yannick L'Horty et de son équipe démontrent par exemple que les concours peuvent parfois être discriminants (origine sociale des lauréat.e.s, inégalité femmes/hommes, accès à l'emploi public en Outre-mer).

La FA-FP imagine sans difficulté une évolution des concours dans ce domaine.

- **Que pensez-vous de l'introduction d'une part de rémunération au mérite ? Ne pensez-vous pas qu'une telle mesure permettra de valoriser les compétences individuelle et collective des agents ?**

En soutenant l'accord PPCR après 18 mois de travaux, la FA-FP a notamment encouragé la minoration du régime indemnitaire au profit du traitement indiciaire au travers du transfert primes/points.

La FA-FP s'oppose avec la plus grande fermeté au principe de la rémunération au mérite qui vise à individualiser les rémunérations et à encourager les rivalités entre les agent.e.s, voire les services au détriment des collectifs de travail.

Ce principe est contraire aux valeurs portées par le service public.

En outre, le fait que des centaines de milliers d'agentes et d'agents soient exclu.e.s de ce dispositif devrait conduire le gouvernement à renoncer à ce concept qui s'inspire largement du secteur marchand, secteur dont les logiques de profit ne peuvent en aucune façon s'appliquer au service public.

La FA-FP rappelle par ailleurs que la modulation des primes via le RIFSEEP, dispositif que nous n'avons pas soutenu lors de sa mise en place, existe déjà avec une prise en compte des groupes de fonction et de l'entretien professionnel.

- **Comment faire en sorte que le mérite ait un impact sur la rémunération et la carrière ?**

Conformément aux dispositions prévues par le statut, c'est la valeur professionnelle et non le mérite qui doit impacter la carrière au travers de la progression du traitement indiciaire et du déroulement de carrière.

- **Selon vous, quel devrait-être le rôle du manager et du manager intermédiaire ?**

Le rôle de l'encadrement et de l'encadrement intermédiaire (la FA-FP n'est pas portée sur les anglicismes) est explicitement défini par les fiches de postes propres à chaque corps, filière ou cadre d'emplois concerné.

Pour la FA-FP, la première démarche consiste tout d'abord à ce que chaque agente et chaque agent assurant des missions d'encadrement dispose d'une fiche de poste claire et des moyens nécessaires pour mener à bien ses missions.

Pour mémoire, la jurisprudence actuelle du Conseil d'État apporte les éclairages nécessaires sur le rôle de l'encadrement et de l'encadrement intermédiaire, notamment en matière d'entretien professionnel et d'entretien de formation.

Le/la supérieur.e hiérarchique direct (n+1) est chargé.e de fixer des objectifs atteignables et de veiller à ce que la formation adaptée à l'atteinte de ces objectifs soit effectivement dispensée à l'agente ou l'agent concerné.e.

En cas de conflit, harcèlement, souffrance au travail, l'autorité hiérarchique a l'obligation d'intervenir pour protéger les personnes directement sous son autorité.

Avec la suppression des CHSCT et leur fusion avec les CT, cette indispensable protection va devenir très difficile à mettre en œuvre.

- Quelles sont selon vous, **les méthodes pour apporter plus de reconnaissance aux agent.e.s intermédiaires**, issu.e.s de la catégorie B ou C ? Comment leur apporter plus de compétences dans la prise d'initiatives ?

La reconnaissance de ces agentes et agents passe par un positionnement dans la catégorie hiérarchique en adéquation avec leur niveau de responsabilité et d'autonomie, et une grille indiciaire adaptée à leurs qualifications, ce qui est loin d'être le cas (sous-officier.e.s de sapeurs-pompiers, infirmier.ère.s, professeur.e.s des écoles, pour ne citer que ces quelques exemples parmi les nombreux corps ou cadres d'emplois concernés).

Les apports liés aux actions de formation permettent également de valoriser les agentes et agents qui en bénéficient et se traduisent par des gains de compétence et d'autonomie dans l'exercice de leurs missions.

Ce sont bien souvent les personnes les mieux formées qui se présentent aux concours et aux examens professionnels.

- **Quelles sont les mesures envisagées pour apporter plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (rémunérations, postes équivalents, etc.)**

*Sur ce point, la **FA-FP** attend tout d'abord que les dispositions du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique soient évaluées afin d'analyser les raisons pour lesquelles les orientations de ce protocole, pourtant soutenu par les neuf organisations représentatives et l'ensemble des employeurs publics, n'ont pas donné de meilleurs résultats, cinq ans après.*

Notons au passage certaines incohérences dans les propositions en cours, comme par exemple la prise en compte du temps passé en disponibilité dans le secteur privé pour bénéficier d'un avancement, alors que le congé de maternité ou le congé parental pénalisent la carrière des personnes qui en bénéficient.

- **Pour la Fonction publique territoriale, le passage tant redouté aux centres de gestion peut- il redevenir une plateforme de réorientation et de formation des agent.e.s public.que.s ?**

*Dans le cadre des travaux confiés à Monsieur Bernard Pêcheur à l'automne 2013, l'une des propositions de la **FA-FP** portait sur la création d'un établissement public national de formation et de gestion qui permettrait de relever l'ensemble des défis qui s'imposent dans le versant territorial, notamment en matière de reconversion professionnelle.*

Nous continuons de défendre cette idée qui, cinq ans plus tard, nous semble avoir gardé tout son sens.

- Comment favoriser la **mobilité interne ou externe inter-Fonction publique** pour lutter contre l'usure au travail et redonner des perspectives de carrière aux agent.e.s ?

*La mobilité au sein des trois versants de la Fonction publique, que la **FA-FP** encourage, passe notamment par une harmonisation des régimes indemnitaires, puis leur transfert dans le traitement indiciaire, afin faciliter les mouvements des personnels.*

Une plus grande harmonisation entre les différents corps et cadres d'emplois faciliterait également cette mobilité, au travers notamment d'intégrations directes entre corps et grade équivalents.

Mais la lutte contre l'usure au travail passe par une politique volontariste en matière de prévention, par la prise en compte des facteurs de pénibilité et par la dotation en moyens adaptés à la conduite des missions confiées aux agentes et agents concerné.e.s par la pénibilité.

- Comment répondre aux **aspirations** des agent.e.s et à la demande des employeurs pour **une plus grande fluidité des parcours et des mobilités** ?

L'harmonisation des régimes indemnitaires et le transfert progressif des primes en points d'indice, la convergence des grilles indiciaires entre les grades similaires en matière de niveau de qualification, d'autonomie ou de responsabilité, la mise en place d'une bourse d'emploi nationale commune aux trois versants, la révision des règles de promotion (ratio) sont autant de dispositifs qui permettraient de répondre à ces aspirations.

Par ailleurs les dispositifs de mobilité vers le secteur privé (départs volontaires) existent depuis une dizaine d'années sans que ce dispositif soit plébiscité par les personnes concernées, ce que le gouvernement semble ignorer.

- Comment apporter plus **d'assouplissement dans la procédure administrative** pour la mobilité inter-Fonction publique ?

Les éléments évoqués ci-dessus procèdent de cette intention.

- Identifiez-vous des **singularités** dans les trois versants de la Fonction publique qui **nécessitent une attention particulière** ?

*La **FA-FP** renouvelle sa proposition que s'ouvre enfin une mission d'évaluation des richesses engendrées par le service public, tant d'un point de vue financier qu'en matière de lien, de justice sociale et de solidarité.*

Nous proposons que le groupe de travail Fonction publique mis en place au sein de l'Assemblée nationale soit porteur de cette proposition.

- Quelles mesures mettre en œuvre pour accompagner les trois versants de la Fonction publique vers plus de dématérialisation ?

*La **FA-FP** n'est en rien opposée au principe de dématérialisation, notamment en matière de développement durable ; toutefois, la dématérialisation suppose un véritable accompagnement des agentes et des agents en termes de formation ainsi que la dotation en matériels adaptés.*

D'autre part, la dématérialisation doit prendre en compte deux réalités fondamentales : les déserts numériques et le rapport parfois difficile que certain.e.s usager.ère.s entretiennent avec l'informatique.

La généralisation de la dématérialisation peut représenter un véritable obstacle à l'accès au service public et générer parfois une forme de handicap si la Fonction publique ne met pas en place les dispositifs d'accompagnement nécessaires.

- **Faire remonter les expériences des territoires** : connaissez-vous des expériences remarquables dans les territoires français qui pourraient alimenter notre réflexion