



Paris, le 26 mars 2018

Contribution FO Fonction publique

« Refonder le contrat social avec les agents publics »

Le 1er février 2018, lors de la 1^{ère} réunion du Comité Interministériel de la Transformation publique, le Gouvernement lançait une nouvelle réforme de la Fonction publique dénommée « *Refonder le contrat social avec les agents publics* ». Axée sur 4 chantiers ayant un impact sur la nature et la place de l'emploi public, les éléments de la rémunération, les carrières et les instances représentatives du personnel, cette énième réforme pourrait modifier en profondeur le statut général des fonctionnaires.

Le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique est en charge de piloter les discussions. Avant de préciser ses revendications, FO Fonction publique tient à rappeler son attachement à un dialogue social sincère et constructif. C'est pourquoi, pour FO Fonction publique, le préalable à ces 4 chantiers est de connaître avec précision la méthode envisagée par le gouvernement. FO attend que nous soyons dans un cadre de négociations. Les concertations ou consultations ne sont pas de la même portée et nous placent dans une position de co-construction sur les seuls choix du Gouvernement. Cette démarche n'est pas celle de FO Fonction publique qui privilégie la négociation et quand cela est possible, celle d'un accord social. La réponse du Secrétaire d'Etat sera essentielle pour la suite des événements dont notre niveau d'implication.

En préalable aux 4 chantiers précités, FO Fonction publique rappelle son attachement au statut général des fonctionnaires, aux spécificités des 3 versants, aux statuts particuliers, au principe de carrière, au point d'indice et au code des pensions civiles et militaires et à la CNRACL

Rappelons que le Secrétaire d'Etat à la Fonction publique a indiqué que ces 2 premiers points seront priorités. Pour autant, notre contribution intègre les 4 chantiers.

1. comment définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation du dialogue social aux niveaux pertinents ?

Tout d'abord, FO Fonction publique tient à être précise sur les termes employés. Il n'y a pas d'IRP (Instances représentatives du Personnel) dans la Fonction publique mais des instances consultatives. Ce distinguo est important car les IRP, propres au secteur privé, renvoient aux discussions sur la Loi Travail et ses sinistres conséquences en termes de fusion des instances.

FO Fonction publique réfute l'affirmation non étayée indiquant que « *les instances représentatives du personnel présentent des faiblesses... qui impactent l'efficacité de plusieurs processus RH fondamentaux* » ? L'administration doit clairement démontrer la réalité de ses affirmations.

Il en est de même concernant les CT et CHSCT où le chevauchement des compétences est soutenu sans explications développées. Analyse que conteste FO Fonction publique. Les textes nous donnent raison sans ambiguïté sur ce point.

Décret n° 2011-184 du 15 février 2011 relatif aux comités techniques dans les administrations et les établissements publics de l'Etat

Article 34

Les comités techniques sont consultés, dans les conditions et les limites précisées pour chaque catégorie de comité par les articles 35 et 36 sur les questions et projets de textes relatifs :

- 1° A l'organisation et au fonctionnement des administrations, établissements ou services ;*
- 2° A la gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences ;*
- 3° Aux règles statutaires et aux règles relatives à l'échelonnement indiciaire ;*
- 4° Aux évolutions technologiques et de méthodes de travail des administrations, établissements ou services et à leur incidence sur les personnels ;*
- 5° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;*
- 6° A la formation et au développement des compétences et qualifications professionnelles ;*
- 7° A l'insertion professionnelle ;*
- 8° A l'égalité professionnelle, la parité et à la lutte contre toutes les discriminations ;*
- 9° A l'hygiène, à la sécurité et aux conditions de travail, lorsqu'aucun comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail n'est placé auprès d'eux*

Le comité technique bénéficie du concours du comité d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail dans les matières relevant de sa compétence et peut le saisir de toute question. Il examine en outre les questions dont il est saisi par le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail créé auprès de lui.

Les comités techniques sont également consultés sur la participation de l'Etat et de ses établissements publics au financement de la protection sociale complémentaire de leurs personnels définie par le décret du 19 septembre 2007 susvisé.

Les incidences sur la gestion des emplois des principales décisions à caractère budgétaire font l'objet d'une information des comités techniques.

Décret n° 2013-842 du 20 septembre 2013 relatif au comité technique d'établissement des établissements publics de santé

Article 1

L'article R. 6144-40 du code de la santé publique est remplacé par les dispositions suivantes :

« Art. R. 6144-40.-I. — Le comité technique d'établissement est consulté sur des matières sur lesquelles la commission médicale d'établissement est également consultée ; ces matières sont les suivantes :

- « 1° Les projets de délibération mentionnés à l'article L. 6143-1 ;
- « 2° Les orientations stratégiques de l'établissement et son plan global de financement pluriannuel ;
- « 3° Le plan de redressement mentionné à l'article L. 6143-3 ;
- « 4° L'organisation interne de l'établissement mentionnée au 7° de l'article L. 6143-7 ;
- « 5° Les modalités d'accueil et d'intégration des professionnels et étudiants ;
- « 6° La gestion prévisionnelle des emplois et compétences.

« II. — Le comité technique d'établissement est également consulté sur les matières suivantes :

- « 1° Les conditions et l'organisation du travail dans l'établissement, notamment les programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et leurs incidences sur la situation du personnel ;
- « 2° La politique générale de formation du personnel, et notamment le plan de formation ainsi que le plan de développement professionnel continu ;
- « 3° Les critères de répartition de la prime de service, de la prime forfaitaire technique et de la

prime de technicité ;

« 4° La politique sociale, les modalités de la politique d'intéressement ainsi que le bilan social ;

« 5° La politique d'amélioration continue de la qualité, de la sécurité des soins et de la gestion des risques ainsi que les conditions d'accueil et de prise en charge des usagers ;

« 6° Le règlement intérieur de l'établissement.

« Le comité est régulièrement tenu informé de la situation budgétaire et des effectifs prévisionnels et réels de l'établissement. Il est également informé du contrat pluriannuel d'objectifs et de moyens mentionné à l'article L. 6114-1 ainsi que du budget prévu à l'article L. 6145-1 et des décisions mentionnées au 8° de l'article L. 6143-7. »

Décret n°85-565 du 30 mai 1985 modifié relatif aux comités techniques des collectivités territoriales et de leurs établissements publics

L'article 33 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la FPT fixe la liste des domaines sur lesquels les comités techniques sont consultés pour avis :

1° A l'organisation et au fonctionnement des services ;

2° Aux évolutions des administrations ayant un impact sur les personnels ;

3° Aux grandes orientations relatives aux effectifs, emplois et compétences ;

4° Aux grandes orientations en matière de politique indemnitaire et de critères de répartition y afférents ;

5° A la formation, à l'insertion et à la promotion de l'égalité professionnelle ;

6° Aux sujets d'ordre général intéressant l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail.

Les comités techniques sont également consultés sur les aides à la protection sociale complémentaire, lorsque la collectivité territoriale ou l'établissement public en a décidé l'attribution à ses agents, ainsi que sur l'action sociale.

Les incidences des principales décisions à caractère budgétaire sur la gestion des emplois font l'objet d'une information des comités techniques.

L'autorité territoriale présente au moins tous les deux ans au comité technique un rapport sur l'état de la collectivité, de l'établissement ou du service auprès duquel il a été créé. Ce rapport indique les moyens budgétaires et en personnel dont dispose cette collectivité, cet établissement ou ce service. Il dresse notamment le bilan des recrutements et des avancements, des actions de formation, des demandes de travail à temps partiel. Il rend compte des conditions dans lesquelles la collectivité ou l'établissement respecte ses obligations en matière de droit syndical. Il présente des données relatives aux cas et conditions de recrutement, d'emploi et d'accès à la formation des agents non titulaires. La présentation de ce rapport donne lieu à un débat. A partir des éléments contenus dans le rapport sur l'état de la collectivité, une négociation est conduite entre l'autorité territoriale et les organisations syndicales afin de promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes en matière de recrutement, de rémunération, de formation, de promotion et de mobilité. L'autorité territoriale arrête un plan pluriannuel pour l'égal accès des femmes et des hommes aux emplois d'encadrement supérieur de la fonction publique territoriale, qui est soumis au comité technique.

Par ailleurs l'article 32-I du décret n° 85-565 du 30 mai 1985 précise que des C.T communs peuvent être créés par délibérations concordantes des organes délibérants et sous réserve que l'effectif global concerné soit au moins égal à 50 agents entre :

a) une collectivité et un ou plusieurs établissements publics rattachés à cette collectivité ;

b) une communauté de communes, une communauté d'agglomération, une métropole ou une communauté urbaine et l'ensemble ou une partie des communes adhérentes à cette communauté ;

c) un établissement public de coopération intercommunale et le centre intercommunal d'action sociale qui lui est rattaché ;

d) un établissement public de coopération intercommunale, les communes adhérentes et le centre intercommunal d'action sociale rattaché à l'EPCI.

Le C.T commun est alors compétent pour tous les agents des collectivités et établissements concernés. En cas de C.T communs prévus aux b), c) et d), les délibérations devront préciser la collectivité ou l'établissement public auprès duquel sera placé le C.T ainsi que la répartition des sièges entre les représentants de ces collectivités et établissements.

Décret n°82-453 du 28 mai 1982 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique

Article 47

Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 28

Conformément à l'article 16 de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 susmentionnée et sous réserve des compétences des comités techniques mentionnées à l'article 48 du présent décret, les comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ont pour mission, à l'égard du personnel du ou des services de leur champ de compétence et de celui mis à la disposition et placé sous la responsabilité du chef de service par une entreprise extérieure :

1° De contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité ;

2° De contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;

3° De veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Article 51

- *Modifié par Décret n°2011-774 du 28 juin 2011 - art. 28*

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail procède à l'analyse des risques professionnels dans les conditions définies par l'article L. 4612-2 du code du travail.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail contribue en outre à la promotion de la prévention des risques professionnels et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective conformément à l'article L. 4612-3 du même code. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel.

Le comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail suggère toute mesure de nature à améliorer l'hygiène et la sécurité du travail, à assurer l'instruction et le perfectionnement des agents dans les domaines de l'hygiène et de la sécurité. Il coopère à la préparation des actions de formation à l'hygiène et à la sécurité et veille à leur mise en œuvre.

Missions des CHS-CT dans la FPH

Le régime juridique des Comités d'hygiène de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) des établissements publics de santé, sociaux et médico-sociaux et des syndicats inter-hospitaliers relève du Code du travail

Le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail a pour mission (Code du travail, art. L 4612-1) :

- de contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des travailleurs de l'établissement et de ceux mis à sa disposition par une entreprise extérieure ;
- de contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- de veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

A cet effet, le CHSCT :

- procède à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposés les travailleurs de l'établissement ainsi qu'à l'analyse des conditions de travail. Il procède également à l'analyse des risques professionnels auxquels peuvent être exposées les femmes enceintes. Il procède à l'analyse de l'exposition des salariés à des facteurs de pénibilité (Code du travail, art. L 4612-2) ;
- contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels dans l'établissement et suscite toute initiative qu'il estime utile dans cette perspective. Il peut proposer notamment des actions de prévention du harcèlement moral et du harcèlement sexuel (Code du travail, art. L 4612-3).

Le CHSCT est, en outre, informé et consulté obligatoirement dans les cas suivants :

- avant toute décision d'aménagement important modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail, avant toute modification des cadences et des normes de productivité liées ou non à la rémunération du travail (Code du travail, art. L 4612-8) ;
- sur le projet d'introduction et lors de l'introduction de nouvelles technologies mentionnés à l'article L. 2323-13 du Code du travail sur les conséquences de ce projet ou de cette introduction sur la santé et la sécurité des travailleurs (Code du travail, art. L 4612-9) ;
- sur le plan d'adaptation établi lors de la mise en œuvre de mutations technologiques importantes et rapides prévues à l'article L. 2323-14 du Code du travail (Code du travail, art. L 4612-10) ;
- sur les mesures prises en vue de faciliter la mise, la remise ou le maintien au travail des accidentés du travail, des invalides de guerre, des invalides civils et des travailleurs handicapés, notamment sur l'aménagement des postes de travail (Code du travail, art. L 4612-11) ;
- sur les documents se rattachant à sa mission, notamment sur le règlement intérieur (Code du travail, art. L 4612-12) ;
- lorsqu'il tient de la loi un droit d'accès aux registres mentionnés à l'article L. 8113-6 du Code du travail, préalablement à la mise en place d'un support de substitution dans les conditions prévues à ce même article (Code du travail, art. L 4612-14).

De plus, dans les établissements comportant une ou plusieurs installations classées pour la protection de l'environnement (ICPE) soumises à autorisation ou installations de stockage souterrain de produits chimiques à destination industrielle, les documents établis à l'intention des autorités publiques chargées de la protection de l'environnement sont portés à la connaissance du Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail par l'employeur, dans des conditions déterminées par voie réglementaire (Code du travail, art. L 4612-15 et R 4612-3 et suivants).

Indépendamment des consultations obligatoires prévues ci-dessus, le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail se prononce sur toute question de sa compétence dont il

est saisi par l'employeur, le comité d'entreprise et les délégués du personnel (Code du travail, art. L 4612-13).

Lorsque les consultations mentionnées ci-dessus, prévues aux articles L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 du code du travail, portent sur un projet commun à plusieurs établissements, l'employeur peut mettre en place une instance temporaire de coordination de leurs CHSCT (ICCHSCT), qui a pour mission d'organiser le recours à une expertise unique par un expert agréé et qui peut rendre un avis au titre des L. 4612-8-1, L. 4612-9, L. 4612-10 et L. 4612-13 précités. Cette instance est mise en place et fonctionne dans les conditions précisées par les articles L. 4616-1 à L. 4616-6 et R. 4616-1 à R. 4616-10 du code du travail.

Lorsqu'il existe une ICCHSCT, elle est seule consultée sur les mesures d'adaptation du projet communes à plusieurs établissements. Les CHSCT concernés sont consultés sur les éventuelles mesures d'adaptation du projet spécifiques à leur établissement et qui relèvent de la compétence du chef de cet établissement (Code du travail, art. L 4616-3). En outre, lorsqu'il y a lieu de consulter à la fois l'instance de coordination et un ou plusieurs CHSCT, l'avis rendu par chaque CHSCT est transmis à l'ICCHSCT.

Enfin, le CHSCT examine et donne son avis sur un rapport et un programme annuel présentés par le chef d'établissement (ceux-ci sont ensuite communiqués au Comité technique avec l'avis du CHSCT) :

- rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail dans son établissement et des actions menées au cours de l'année écoulée avec mention spécifique de la question du travail de nuit ;
- programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail qui fixe la liste détaillée des mesures devant être prises au cours de l'année à venir, ainsi que, pour chaque mesure, ses conditions d'exécution et l'estimation de son coût (Code du travail, art. L 4612-16 et L 4612-17).

Missions des CHS-CT dans la FPT

Le CHSCT a pour rôle de :

- contribuer à la protection de la santé physique et mentale et de la sécurité des agents et du personnel mis à la disposition de l'autorité territoriale et placé sous sa responsabilité par une entreprise extérieure ;
- contribuer à l'amélioration des conditions de travail, notamment en vue de faciliter l'accès des femmes à tous les emplois et de répondre aux problèmes liés à la maternité ;
- veiller à l'observation des prescriptions légales prises en ces matières.

Le comité contribue à la promotion de la prévention des risques professionnels.

À ce titre, il est consulté sur :

- les projets d'aménagement importants modifiant les conditions de santé et de sécurité ou les conditions de travail (et, notamment, avant toute transformation importante des postes de travail découlant de la modification de l'outillage, d'un changement de produit ou de l'organisation du travail),
- les projets d'introduction de nouvelles technologies lorsqu'elles sont susceptibles d'avoir des conséquences sur la santé et la sécurité des agents,
- les projets relatifs à la remise ou au maintien au travail des accidentés ou des travailleurs reconnus handicapés, en particulier, sur l'aménagement des postes de travail.

Le CHSCT est consulté sur les mesures destinées à permettre le reclassement des agents reconnus inaptes à l'exercice de leurs fonctions,

- le rapport annuel écrit faisant le bilan de la situation générale de la santé, de la sécurité et des conditions de travail du ou des services entrant dans le champ de compétence du comité et des actions menées au cours de l'année écoulée,
- le programme annuel de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail,
- le rapport annuel établi par le service de médecine préventive.

L'article 41 du décret n°85-603 du 10 juin 1985 relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la médecine professionnelle et préventive dans la Fonction Publique Territoriale, les enquêtes du CHSCT sont obligatoires en cas :

- d'accident de service grave ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel grave ayant entraîné mort d'homme, ou paraissant devoir entraîner une incapacité permanente, ou ayant révélé l'existence d'un danger grave, même si les conséquences ont pu en être évitées.
- d'accident de service ou de maladie professionnelle ou à caractère professionnel présentant un caractère répété, à un même poste de travail, ou à des postes de travail similaires, ou dans une même fonction, ou des fonctions similaires.

De plus, la volonté du Gouvernement « *d'alléger les processus entourant la mobilité des agents* » pose question. Pour FO Fonction publique, les CAP et les CCP sont les garantes de l'égalité de traitement des fonctionnaires et agents publics. Les remettre en cause pour les transformer en simples chambres de recours en cas de décision faisant grief à un agent serait contrevenir à l'article 9 du statut général des fonctionnaires qui indique que : « *Les fonctionnaires participent par l'intermédiaire de leurs délégués siégeant dans des organismes consultatifs à l'organisation et au fonctionnement des services publics, à l'élaboration des règles statutaires et à l'examen des décisions individuelles relatives à leur carrière.* ». Au-delà des textes, ces instances permettent également un dialogue essentiel dans l'intérêt des agents et évitent des décisions qui pourraient être arbitraires.

Enfin, la déconcentration des CAP telle qu'indiquée dans le projet de document d'orientation ne peut se réfléchir qu'au regard du fonctionnement de chaque ministère et absolument pas de manière interministérielle tant les missions et les corps sont divers.

Pour FO Fonction publique, le choix de déconcentrer ou pas certaines CAP doit rester de la compétence de chaque ministère ; nous souhaitons que ce point soit retiré de l'accord de méthode. Enfin, nous rappelons notre attachement aux compétences des CAP et exigeons leur maintien avec toutes leurs prérogatives.

Par ailleurs, FO Fonction publique réitère sa demande d'un lieu de dialogue pour discuter des ratios pro/pro des corps interministériels tels que celui des attachés (CIGeM Attachés).

Concernant la FPH, FO fonction publique rappelle son attachement à la préservation de l'autonomie juridique des établissements parties aux GHT, c'est à dire au maintien de leurs instances consultatives CTE, CHS-CT, CAPL et délibératives tels que le conseil de surveillance pour les établissements sanitaires et le conseil d'administration pour les établissements médico-sociaux.

Concernant les CT et CHSCT, nous revendiquons le maintien de ces deux instances mais restons prêts à discuter de leurs organisations et champs de compétences pour mieux les adapter à leur objet si nécessaire.

2. Comment développer le recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux des territoires en termes d'affectation des personnels ?

FO Fonction publique tient tout d'abord à rappeler l'article 3 du statut général des fonctionnaires : « *Sauf dérogation prévue par une disposition législative, les emplois civils permanents de l'Etat, des régions, des départements, des communes et de leurs établissements publics à caractère administratif sont, à l'exception de ceux réservés aux magistrats de l'ordre judiciaire et aux fonctionnaires des assemblées parlementaires, occupés soit par des fonctionnaires régis par le présent titre, soit par des fonctionnaires des assemblées parlementaires, des magistrats de l'ordre judiciaire ou des militaires dans les conditions prévues par leur statut.* ».

De fait, si le Gouvernement veut recruter des personnels contractuels (donc précaires) sur des emplois permanents, cela signifie clairement qu'il veut modifier le principe essentiel « **à emploi pérenne, un poste de titulaire** ».

Cela est en totale contradiction avec tous les gouvernements précédents et la dernière loi du 12 mars 2012 dite « Loi Sauvadet » **relative à l'accès à l'emploi titulaire et à l'amélioration des conditions d'emploi des agents contractuels dans la fonction publique, à la lutte contre les discriminations et portant diverses dispositions relatives à la fonction publique qui tend à CDIser les CDD et titulariser certains non titulaires.**

De plus, vouloir renforcer le recours aux contractuels, en cohérence avec les futures préconisations de CAP 22 et des chantiers ministériels, c'est pour FO préparer les missions publiques qui pourraient à court et moyen terme être privatisées.

Le fait qu'elles ne soient plus effectuées par des fonctionnaires faciliterait leur privatisation et les ruptures des contrats des non-titulaires. Concernant plus particulièrement le versant territorial, l'extrême proximité géographique avec l'employeur créerait, de facto, une fonction publique soumise au service des programmes politiques locaux, quels qu'ils soient, et non de l'intérêt général des usagers.

FO Fonction publique exige un bilan de l'accord « Sauvadet » et sa prorogation avec des mesures contraignantes (obligation d'examen pro, etc.) permettant de titulariser les agents affectés sur des missions pérennes.

De même, nous exigeons le respect de l'article 3 du statut général des fonctionnaires et le recrutement d'un fonctionnaire de carrière sur les emplois permanents.

3. Comment faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance individuelle et collective ?

Attractivité de l'emploi public, fidélisation des agents, reconnaissance sont des éléments que porte FO Fonction publique. Nous y ajoutons également l'égalité professionnelle femmes/hommes et l'exemplarité en termes de recrutement de personnes en situation de handicap.

Le Gouvernement veut revoir la politique de rémunération. Question qui se doit d'être précisée au regard des différents indicateurs utilisés par le Gouvernement depuis des années pour tenter de justifier une hausse globale du pouvoir d'achat des fonctionnaires (SMTP, RMPP, IB-TGI, etc.) mais aussi parce que les composantes de la rémunération des fonctionnaires s'appuient sur un principe de carrière que FO veut voir conforter. Les composantes fondamentales de la rémunération se basent sur les grilles indiciaires (classement hiérarchique des corps, indices).

Le rattachement à un corps ou cadre d'emploi de fonctionnaire constitue le fait générateur de la rémunération et de la carrière. Les indemnités occupent une place secondaire dans l'ensemble de la rémunération (même si leur proportion tend à croître). Le principe de carrière s'organise sur une longue période au cours de laquelle les mécanismes d'avancement (ainsi que le pyramidage) rendent les évolutions durables et progressives.

Depuis plusieurs années, certains changements se sont opérés. Deux sont majeurs. Les modalités de pyramidages des corps ont été modifiées en 2005 avec l'introduction des ratios de promus sur promouvables (ratios pro-pro). Les régimes indemnitaires ont vu leur dimension fonctionnelle se renforcer à l'instar des régimes tels que la prime de fonctions et de résultats (PFR) et plus récemment le régime tenant compte des fonctions, de l'expertise, de l'engagement professionnel (RIFSEEP).

Un autre aspect des politiques de rémunérations donne à la GIPA le rôle de maintien du pouvoir d'achat à défaut d'une vraie amélioration des grilles. D'autres éléments (heures supplémentaires ou autres) doivent également être intégrés dans cette discussion.

Le document d'orientation précise que seront interrogés « *les besoins des employeurs en matière de maîtrise de leur masse salariale* ». D'ores et déjà, FO Fonction publique annonce que si cette maîtrise de la masse salariale doit satisfaire la volonté de certains de décorrélérer la valeur du point d'indice suivant les versants de la Fonction publique, nous y serons totalement opposés. Ce serait un obstacle majeur pour la mobilité des fonctionnaires et une remise en cause sans précédent en termes d'égalité de traitement des agents : la fin du Statut général.

La notion de « mérite » nous paraît aberrante pour une majorité d'agents, il est primordial que le Gouvernement éclaircisse sa position sur les éléments de la rémunération concernés. Il est totalement différent de discuter d'une plus grande part du « mérite » dans le régime indemnitaire que dans la carrière.

Pour FO Fonction publique, et sans préjuger de la future réforme des retraites, il y a nécessité de revaloriser la valeur du point d'indice tant pour maintenir le pouvoir d'achat des actifs que pour permettre le maintien d'un niveau décent des pensions à terme.

Concernant le GVT (Glissement Vieillesse Technicité), FO Fonction publique souhaite qu'un bilan soit effectué après plus de dix ans d'application du ratio promus/promouvables. De plus, le protocole PPCR ayant fortement ralenti les carrières (augmentation de la durée de chaque grade, fin des réductions de temps de services dans la FP et des avancements à la durée réduite pour la FPT et des bonifications d'ancienneté dans la FPH, etc.), il serait inacceptable que le Gouvernement envisage de placer l'évolution de carrière sous l'angle du mérite. Pour FO Fonction publique, le changement d'échelon doit rester automatiquement lié à l'ancienneté.

Les changements de grade et de corps prennent, quant à eux, déjà largement en compte le « mérite » tant par le biais des tableaux d'avancement ou listes d'aptitude que par les examens et concours professionnels.

FO Fonction publique sera très vigilante sur ce dossier de la rémunération qui devrait en priorité revaloriser l'ensemble des agents et rattraper les pertes de pouvoir d'achat accumulées depuis plus de 10 ans.

4. Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités ?

Tout d'abord, FO Fonction publique tient à préciser que la transition numérique ou la modernisation de l'action publique ne justifie en rien des suppressions de postes supplémentaires ou des départs « volontaires » vers le privé au prétexte de restructurations.

Au contraire la transition numérique doit être accompagnée d'une présence indispensable du service public de proximité peut être un outil pour adapter la formation professionnelle et favoriser les carrières des agents. Enfin, certaines missions ne pourront évidemment jamais être dématérialisées.

FO Fonction publique réfute l'affirmation de l'administration laissant penser que de nombreux agents souhaiteraient quitter la fonction publique pour le secteur privé. Par ailleurs, si certains agents expriment ce souhait c'est en grande partie à cause des choix politiques effectués ces dernières années. En supprimant des milliers de postes durcissant les conditions de travail et en gelant les salaires pendant 6 ans, il est évident que tout a été fait pour décourager nombre d'agents publics.

Pour autant, chaque agent est conscient de l'état du marché du travail en France avec en moyenne un taux de chômage de 9%.

Réduire l'emploi public n'augmente pas l'emploi privé !

Concernant la mobilité interne à la Fonction publique et ses 3 versants, FO rappelle son attachement à la mobilité choisie, qui accompagnée d'une formation professionnelle adéquate, est un élément majeur du principe de carrière et de la diversité des missions que peut occuper un agent.

A cet égard, FO Fonction publique s'oppose à la publication de l'article 93 du Titre IV qui permettrait de recourir au licenciement de fonctionnaires hospitaliers au moment où le gouvernement s'apprête à amplifier les restructurations hospitalières et les GHT au travers une transformation profonde de l'organisation et du fonctionnement du système de santé.

Opposée aux comptes individuels (CPA, CPF, CEC), FO Fonction publique entend garantir les droits individuels à la formation dans un cadre de garanties collectives portées par le statut général et les statuts particuliers.

Dans ce contexte, il nous semble qu'un bilan des mobilités effectuées au sein des DDI, et des directions régionales de l'Etat pourrait être analysé avant de prendre toutes autres dispositions.

Pour FO Fonction publique, le dispositif de départ volontaire doit être précisé. En effet, s'il s'agit de revoir les périmètres de l'indemnité de départ volontaire (IDV), nous sommes prêts à discuter. En revanche, si le plan de départ volontaire est systématiquement imposé de gré ou de force aux agents dont le poste est supprimé, il s'agirait tout simplement d'une éviction massive ou d'un plan social déguisé, en résumé un plan de départ volontaire subi !

En revanche, FO Fonction publique est prête à mettre en débat la réinstauration des dispositifs anticipés de retraite (Cessation Progressive d'Activité CPA, ou Congé de Fin d'Activité CFA) en cohérence avec la future réforme des retraites.

CONCLUSION :

FO Fonction publique est prête à s'engager dans un long processus de concertation-négociation. Cependant, pour que celui-ci s'appuie sur un dialogue social sincère et constructif, il faut impérativement que le document d'orientation soit profondément revu afin que chaque partie puisse rentrer sereinement en discussion.

Si, à la suite des 2 dernières réunions techniques, le Gouvernement faisait le choix de ne pas modifier ce document ou simplement de l'amender à la marge, nous considérerions cela comme une volonté claire de ne pas négocier mais simplement de consulter les syndicats pour faire croire à de pseudos concertations. Dans ce cadre, FO Fonction publique réservera sa participation à chaque réunion.