



La FSU a été reçue le 23 mai 2017 par le Ministre de l'Action et des comptes publics et son cabinet.

1. La FSU attend du nouveau gouvernement le cap qu'il entend donner à la Fonction publique et ses agents.

La FSU se plaît à affirmer que la Fonction publique est un choix de société. Élément structurant de la société, elle contribue au développement économique du pays et à son rayonnement international. Comment espérer en effet développer l'économie de notre pays et retrouver une croissance dans un modèle de développement durable sans pouvoir compter sur une formation qualifiante et de haut niveau, sans le développement de la recherche mais aussi sans les investissements des collectivités locales (aujourd'hui 76% des équipements sont réalisés par les collectivités locales, investissements indispensables à l'implantation et à l'activité des entreprises) ?

Constitutive du modèle social français, la Fonction publique est un excellent outil pour répondre aux besoins fondamentaux de la population et de tous les usagers (c'est à dire y compris à ceux des acteurs économiques) et ce sur tout le territoire.

Elle permet de faire du commun, et donc entre autre de lutter contre les inégalités.

A la fois dépositaire et garante de l'intérêt général, la Fonction publique incarne autant qu'elle met en œuvre les valeurs qui sont synthétisées dans la devise de la République. Et c'est au nom même de l'intérêt général, de la volonté que toutes et tous les citoyens puissent accéder à leurs droits, qu'elle assure la majorité du service public sans se borner aux seules fonctions régaliennes de l'État.

L'incroyable capacité d'engagement des agents, l'adaptabilité inscrite dans l'ADN de la Fonction publique et sa capacité à assurer la permanence et la continuité du service public, en font un levier essentiel pour toute la société pour relever les défis comme pour répondre aux besoins nouveaux qui ne manquent pas: emploi, petite enfance, vieillissement, dépendance, crise économique, environnementale et climatique, santé, éducation, recherche, culture, mutations technologiques et numériques...

La FSU porte aussi avec force la nécessité d'un aménagement du territoire permettant de répondre à ces besoins.

Quid d'un pacte quinquennal entre l'État et les associations des représentants des collectivités locales ? D'une Conférence nationale des territoires ?

La FSU reste mobilisée et vigilante en ce qui concerne la situation des départements d'outre-mer, le devenir de ces territoires, des citoyens et plus particulièrement de la jeunesse qui nécessite des politiques et moyens adéquats pour améliorer leurs situations.

La question budgétaire est centrale pour répondre ou non à chacun des défis et des enjeux. Fiscalité, impôt, juste partage des richesses produites, lutte contre l'évitement fiscal... autant de sujets sur lesquels la FSU continuera d'intervenir. La poursuite des logiques libérales, économique et budgétaire, affaiblirait encore la capacité de l'action publique. A l'inverse, les investissements sont indispensables pour permettre aux services publics et à la Fonction publique de jouer tout leur rôle.

Quid du plan d'investissement annoncé lors de la campagne des élections présidentielles (5 milliards pour moderniser l'Administration publique et 10 milliards aux collectivités territoriales) ?

2. Si la feuille de route qui sera décidée pour la Fonction publique donnera les objectifs du gouvernement mais elle devra prendre en compte les attentes des organisations syndicales.

En effet, si la FSU pense que le dialogue social est un outil pour faire fonctionner la démocratie sociale, celui-ci ne peut en aucun cas être de posture. Les concertations des organisations syndicales ne suffisent pas. Les personnels qu'elles représentent doivent être entendus dans leur expertise professionnelle comme dans leurs légitimes revendications. La FSU rappelle qu'elle demande un bilan de la réalité du dialogue social aussi bien au niveau local que national afin de le conforter et de l'améliorer.

Par ailleurs, pour la FSU, il est nécessaire de travailler avec tous les acteurs (usagers, agents, employeurs...) est une nécessité. Il s'agit d'ailleurs de mieux considérer la place des usagers dans la Fonction publique qui vivent parfois comme arbitraire et injuste certaines décisions prises au nom de l'intérêt général. Notre époque a donc besoin de les associer davantage comme des acteurs des services publics participant à l'élaboration de leurs règles. Leur participation aux prises de décision, comme par exemple dans l'Éducation nationale (CSE, conseil d'école, conseil d'administration...), est aujourd'hui un facteur essentiel de démocratie. Cela suppose un travail de formation des agents pour mener à bien ces relations.

Quid de l'avenir du CNSP. ?

3. Des réflexions et chantiers à inscrire dans un agenda social

- Périmètre de l'action publique

La Fonction publique sait étendre ses missions, dès lors qu'un besoin nouveau apparaît, pour peu que les moyens législatifs, réglementaires et budgétaires lui en soient donnés. Les besoins de la population ne manquent pas aujourd'hui et les défis à relever par notre société non plus.

Facteur de relance et de stabilité, le champ du service public comme le périmètre de la Fonction publique doivent être étendus. Cela suppose un travail prospectif. Le CESE pourrait y être associé.

- Pilotage des services de la Fonction publique

aujourd'hui, l'individualisation du travail a tendance à prendre le pas sur le travail collectif. Le « management » mis en place ces dernières décennies tend ainsi à transférer les responsabilités vers les individus au lieu d'interroger les organisations de travail. Injonctions contradictoires, manque de temps et d'échanges, isolement dans le travail, individualisation du travail et mise en concurrence des personnels provoquent de nouvelles souffrances en écartant les agents de l'organisation et du sens de leur propre travail. A cela s'ajoutent les réductions d'effectifs, des modifications organisationnelles (mutualisations, dématérialisations...), l'intensification du rythme de travail, un pilotage par « management », perte de sens du travail... qui sont des facteurs de dégradation des conditions de travail faisant l'objet d'étude notamment dans les CHS-CT. Il faut aujourd'hui repenser le «management» utilisé dans la Fonction publique. Les missions d'intérêt général qui sont celles des agents supposent non pas une individualisation du travail mais une organisation plus collective du travail. Cela nécessite notamment la reconnaissance et le développement du travail en équipe. A l'autonomie des établissements ou services (qui mettraient encore davantage les agents en concurrence entre eux alors que leurs objectifs sont identiques et produiraient davantage d'inégalités entre les usagers), la FSU oppose l'autonomie des équipes c'est à dire la possibilité pour les agents d'être davantage concepteurs et acteurs de leurs métiers. Cette dimension est aujourd'hui trop absente des préoccupations des services de Ressources Humaines. La FSU demande qu'elle soit explorée.

- Formation

Il est urgent de décréter un plan d'urgence et ambitieux pour la formation initiale et continue des agents. Les agents de la Fonction publique ont choisi des métiers au service du public. Cela nécessite une grande expertise professionnelle, beaucoup d'écoute et de disponibilité aussi. Infirmières, enseignants, chercheurs, assistants sociaux, agents d'insertion et de probation, agents des services de l'eau et de l'agriculture, conservateurs de musée, agents d'accueil dans les mairies, personnels administratifs... C'est plus de 250 métiers différents à la FPE et dans les 36 000 collectivités locales qui permettent chaque jour de rendre des services de qualité aux usagers. Avec 3,2 jours par an par agent, la formation est le parent pauvre alors que la Fonction publique doit s'adapter en permanence. La FSU demande l'ouverture rapide de discussions pour élaborer un plan ambitieux de formation pour tous les agents.

Il s'agit aussi, et notamment dans le cadre d'un nouveau système de pilotage des services, de rendre les agents davantage concepteurs et acteurs de leurs métiers.

- Mieux reconnaître mieux le travail et l'engagement des agents

Emploi: face à l'évolution croissante des besoins, liée en partie à l'évolution démographique, la FSU considère que les agents ne peuvent pas faire mieux si les effectifs devaient encore être réduits. La difficulté à remonter la pente suite aux 80 000 postes supprimés sous Nicolas Sarkozy, est évidente y compris à l'Éducation Nationale où des postes ont récemment été créés. Les abondements de postes dans certains secteurs ont été faits par redéploiement et on en voit aujourd'hui les limites: baisse de 7% des emplois à l'écologie alors qu'il est question de transition écologique, incidents graves par exemple dans le secteur des contrôles sanitaires au ministère de l'agriculture... nous amène à considérer qu'il faut créer les emplois nécessaires dans les différents secteurs comme aussi dans la Fonction publique territoriale ou la baisse des dotations aux collectivités territoriales a impacté les services aux usagers et le travail des agents.

C'est pourquoi, la FSU est opposée à toute nouvelle réduction des effectifs.

A l'inverse, il ne suffira pas d'augmenter les emplois pour tout régler. La FSU connaît le lien indéfectible entre qualité et quantité c'est pourquoi elle fait du pilotage, de l'accompagnement des agents et de leur formation une urgence.

La FSU rappelle sa proposition de pré-recrutements afin d'assurer une meilleure attractivité aux différents concours et de permettre à plus de jeunes (dans un souci de diversité notamment sociale) d'accéder à ces concours.

Quid de l'apprentissage dans la Fonction publique ?

Agents non titulaires: la FSU demande l'ouverture de discussions pour mettre un terme à la précarité dans la Fonction publique qui aujourd'hui concerne plus de 17% des agents. La FSU a obtenu une circulaire rappelant les règles de gestion. État et employeurs doivent effectivement être exemplaires mais il faut aller plus loin en ne permettant plus le recours aux contractuels (sauf quelques rares exceptions) et en ouvrant davantage les possibilités de titularisation pour celles et ceux qui sont actuellement contractuels.

Quid du sujet temps de travail: il est déjà nécessaire de couper cours à toutes les fausses idées qui circulent sur les agents, de mettre fin au « fonctionnaire bashing ».

La FSU tient à redire que les agents font 1607h. (Pour mémoire: 28,3% des agents travaillent 40h ou plus par semaine ; 36,7% travaillent le dimanche (25% dans le privé) ; 17,5% travaillent de nuit (15 % dans le privé). Par ailleurs, dans quelques collectivités des accords locaux ont été validés et soumis au contrôle de légalité des préfets. Il n'est donc pas question de les remettre en cause.

La FSU est opposée à tout allongement du temps de travail. Par contre d'autres questions doivent

être traités: fonctionnement des services, conditions de travail...La santé au travail doit devenir une priorité. Accidents de service, maladies professionnelles... la dégradation des conditions de travail multiplie les risques psycho-sociaux. La FSU porte la question de la santé au travail notamment dans les CHS-CT. Le droit à une médecine du travail doit être réaffirmé et l'information des personnels renforcée.

Reconnaître mieux le travail et les qualifications des agents

La FSU rappelle que dans le protocole PPCR qu'elle a signé est inscrit le principe d'un rendez-vous salarial annuel. Elle demande au gouvernement que ce rendez-vous soit organisé rapidement avec l'objectif d'augmenter la valeur du point d'indice pour toutes et tous les agents afin de reconnaître mieux leur travail et leurs qualifications. Elle demande également l'ouverture de discussions pour l'élaboration d'un plan de rattrapage des pertes subies par les agents avec le gel du point d'indice pendant 7 années.

La FSU est opposée à toute rémunération au mérite. Ce n'est pas une garantie de meilleure efficacité des services. Elle rappelle d'ailleurs que chaque agent est déjà évalué et que cela a des incidences sur leur déroulement de carrière.

La FSU a toujours considéré que le protocole PPCR était une première étape de mesures structurantes pour les déroulements de carrières et la grille indiciaire.

Quid des suites à données ces premières mesures ?

Égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

(Rappel : 62 % de femmes dans la Fonction publiques. 54% dans la FPE et seulement 26% ont accès aux postes à responsabilité - 61% dans la FPT dont 35% en catégorie A - Des écarts de salaires de l'ordre de 15 à 20%).

Suites données au protocole de 2013 (question d'effectivité de la démarche intégrée) ?

Retraite

Opposition à tout report de l'âge

Urgence à travailler sur diverses questions comme la situation des polypensionnés...

D'autres chantiers étaient en cours: laïcité, action sociale, santé au travail, agents en situation de handicap... *Quid des orientations du gouvernement ?*