

Note FSU Fonction publique - 21 juillet 2016

Suite à la réunion du 20 juillet 2016 présidée par la Ministre

Agenda social (C.F. doc Dgafp joint)

L'agenda à venir traitera essentiellement des points suivants : Formation/CPF (Compte Personnel de Formation) ; Santé au travail ; Suites du rapport Laurent ; Bilan de l'apprentissage dans la Fonction publique ; Service civique ; Suites du rapport l'Horty (lutte contre les discriminations dans les recrutements) ; Mobilité.

Mise en œuvre PPCR : vous trouverez dans le document de la DGAFP joint, un point d'étape sur l'avancée de la mise en œuvre et les agents concernés.

En ce qui concerne cette mise en œuvre, la FSU a rappelé quelques points :

1. la nécessité d'un engagement ferme de permettre à chaque agent de dérouler une carrière sur au moins 2 grades. La question est particulièrement difficile dans la FPT.

La FSU a rappelé le passage suivant du protocole : « le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement. » P9

La Ministre a confirmé l'engagement sur les 2 grades. La Dgafp examine les mesures techniques à prendre (y compris l'idée d'une clause de sauvegarde) pour la mise en œuvre de ce processus pour toutes et tous et particulièrement dans la FPT de ce processus.

2. la plus grande vigilance sur quelques situations en cours de traitement par l'Administration :

- passage du B en A de la filière sociale (octobre/novembre)

La Dgafp indique que les discussions sont en cours avec le Ministère des affaires sociales (question de la réingénierie des diplômés). Pour la Dgafp le « stock » des agents actuellement recrutés doit passer en A. La réingénierie des diplômés permettra toutefois de recruter en A et en B (selon les métiers et les diplômés).

- les difficultés au ministère de l'Agriculture à faire prendre en compte les contractuels.

- la nécessité de bien informer les agents pour ne pas se trouver dans la situation du ministère de l'Écologie (passage moins favorable de C en B, pour quelques agents partant en retraite prochainement, à cette étape du reclassement (de l'E6 vers le C3) et donc il s'agit de bien informer pour laisser des possibilités d'option.

En cours :

FPT : reste police municipale, pompiers, tous les A et les ingénieurs

Enseignants

Militaires – police – gendarmerie

Pénitentiaire

Ingénieur, ITRF

Le plus compliqué étant le A spécifique

Sur toutes ces questions, merci de nous faire parvenir les informations de vos secteurs.

Rapport l'Horty : concerne les discriminations dans l'accès à l'emploi public.

En attente des préconisations qui seront faites par la mission « Rousselle »

Il y a eu jusqu'ici un manque de volonté pour traiter les questions d'égalité et lutter contre les discriminations pour améliorer l'accès à l'emploi public. La réalité est souvent ignorée ce qui nécessite de se doter d'informations plus précises. Le rapport note d'ailleurs le manque de travaux et d'études sur le sujet.

Les principes énoncés dans ce rapport sont partagés par la FSU.

Les employeurs, qu'ils soient FPE, FPT ou FPH, doivent être exemplaires. Il s'agit aussi d'avoir une Fonction publique à l'image de la société.

Ce que dit le rapport : le fait de ne pas être né en France métropolitaine « diminue significativement » les chances de réussite « aux épreuves écrites ». La Fonction publique reproduit les inégalités sociales par le biais discriminatoire mesurable au moment de l'oral. Il existe des indices de discriminations dans les recrutements notamment à la FPT et à la FPH.

Le gouvernement compte agir sur tous les maillons de la chaîne de recrutements : pas de remise en cause du concours mais souhaite travailler sur les épreuves et jurys ; voir comment les services d'orientation aux carrières de la FP peuvent être mieux sensibilisés ; ouvrir les écoles de service public à la diversité ;

La FSU a insisté sur le fait que :

- le concours minore le risque de discrimination (anonymat), le rapport rappelle que le concours donnant droit à attribution d'un poste est devenu un mode de recrutement minoritaire : conforter le principe d'un recrutement par concours permettrait une lutte contre les biais discriminatoires.
- Il faut s'attacher aussi à voir les effets discriminants qui existent pour les autres voies de recrutement : contractuels, titulaires sans concours (Cat. C E3 par ex), nature des contrats...la diversification des modes de recrutements n'est pas la panacée pour éviter les discriminations (informations, aides extérieures, réseaux, ...etc)
- Certes, il faut regarder la nature des épreuves aux concours, mais la FSU attire l'attention sur le fait que la professionnalisation n'est pas un gage car tous les implicites (qui sont discriminatoires) sont loin d'être levés avec des épreuves plus professionnalisées.
- même chose sur la composition des jurys : attention aux fausses bonnes solutions qui consistent à nommer des jurys éloignés des spécificités des concours
- nécessité de travailler sur des pré-recrutements
- nécessité de traiter aussi les questions d'encadrement : RH – Pilotage (« management ») et formation des agents.

Formation / Compétences

CPA (Compte Personnel d'Activité) : mise en place 1^{er} janvier 2018 : sera discuté à partir d'octobre/novembre

CPF (Compte Personnel de Formation) : les discussions se poursuivent sur son contenu, sur la manière dont il permet une réelle portabilité des droits (obligation de l'employeur, choix de l'agent sur les formations, ...etc) mais aussi sur son financement et sur qui le pilotera. La FSU sera très vigilante sur le fait qu'il ne peut s'agir que d'un droit nouveau, qui vienne en plus des droits à formation existants (plans institutionnels de formation, congés de formation professionnelle, ...etc)

Outre-mer : La volonté de créer des possibilités d'expérimenter des règles spécifiques de fonctionnement de la Fonction Publique dans les territoires ultra marins (possibilités de fusions des CAP par catégories sous l'autorité du préfet, affectations indifférenciées des agents sur les 3 versants de la Fonction Publique, ...etc) et donc ce qui s'apparentait à une Fonction Publique spécifique aux territoires ultra marins a été proposée un temps mais écartée suite à nos interventions (et celles de l'ensemble des OS), il ne reste plus sur ce plan que la possibilité d'avoir une mutualisation des services RH dans des conditions qui n'ont pas encore été présentées. Le CIMM (la reconnaissance du « Centre des Intérêts Matériels et Moraux ») deviendrait une 4^o priorité légale dans les priorités de mutation.

Pouvoir d'achat / revalorisation carrière :

La FSU a rappelé l'analyse qu'elle a faite lors du rendez-vous salarial du 17 mars dernier.

Elle a rappelé qu'elle a défendu dans les négociations PPCR, et qu'elle continue de défendre, une approche combinant la revalorisation de la grille et celle de la valeur du point d'indice. Pour la FSU, la progression du point d'indice doit permettre au moins de compenser l'inflation et il faut un plan de rattrapage du pouvoir d'achat perdu suite au gel du point.

La FSU avait proposé lors du rendez-vous salarial, une première mesure d'urgence et une mesure pour rattraper progressivement les pertes subies. La mesure de 1.2% n'est donc qu'un premier pas.

La FSU a demandé le 22 mars dernier au Premier ministre, l'élaboration d'un plan de rattrapage et la tenue d'un rendez-vous salarial en 2017. Elle continue d'exiger cela.

Réponse de la Ministre : le gouvernement n'engage pas de plan de rattrapage.

S'il y a un rendez-vous salarial en 2017 ce sera qu'après les élections présidentielles.

Protection sociale complémentaire pour tous les agents : nous continuons à travailler en intersyndicale et avec les mutuelles afin d'exercer toute notre vigilance sur la couverture la meilleure pour toutes et tous les agents et notamment lors des procédures de référencement.