

La lettre federale CFTC de la fonction publique territoriale



REFUSER UNE LOGIQUE GESTIONNAIRE DU SERVICE PUBLIC

Double-jeu ou incohérence ? Pourquoi tenir simultanément un cycle de concertation sur l'attractivité des métiers de la fonction publique pendant que la grande réforme en cours s'attache à la démolir ? Faut-il considérer que notre avis sera écouté en groupe de travail, alors même que le Gouvernement faisait la sourde oreille face à l'ensemble des syndicats concernant la loi de transformation de la fonction publique quelques semaines auparavant ?

Des questions qu'il est légitime de se poser tant les autorités actuelles semblent avoir une conception gestionnaire de la fonction publique, qui vient détériorer son intégrité. L'Assemblée Nationale entérine l'usage des méthodes du privé, entre la création du « contrat de projet » ou l'adoption des ruptures conventionnelles, et les propositions du secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes publics s'orientent vers le contournement des concours pour améliorer l'affectation de certains postes. Non, les missions de service public ne sont pas assimilables à n'importe quelle activité soumise aux lois du marché et aux contraintes financières. Education, soin, droit, protection des populations... tous ces domaines d'intervention sont des piliers de notre société et de la cohésion sociale. Par leur fond et par le système à deux vitesses qu'elles instaurent entre les agents, ces mesures bouleversent l'organisation des structures responsables de délivrer le service public.

Certains diront que les fonctionnaires sont trop attachés à leur statut. Ce qui est mal compris, c'est qu'il vient préserver une homogénéité du cadre du travail pour éviter que les usagers ne soient traités différemment d'un bout à l'autre de la France. Un principe d'égalité d'accès aux services publics fondamental que nous continuerons de défendre, de concert avec la protection des agents qui œuvrent au quotidien au bon fonctionnement de nos territoires.

Alban REVERDY,
Président de la FFPT-CFTC

ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

PAGE 2

RÉFORME DE LA FP À L'ASSEMBLÉE

PAGE 3

DU NOUVEAU SUR LE HANDICAP À LA FPT

PAGE 4

100 ANS DE LA CFTC

INTERVIEW

PAGE 6

Téléchargez l'application CFTC Territoriaux et recevez nos notifications.

Pour accéder au contenu de cftc-territoriaux.fr, inscrivez-vous sur le site en remplissant le formulaire, une validation vous sera envoyée.

Si vous êtes déjà inscrit, connectez-vous avec votre code INARIC ou scannez ce QR code.



La lettre federale CFTC de la fonction publique territoriale

CONCERTATION SUR L'ATTRACTIVITÉ DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE : LE MODE DE RECRUTEMENT ET L'APPRENTISSAGE NE SUFFISENT PAS !

LANCÉE EN JUIN 2018 PAR LE GOUVERNEMENT AVEC UNE SAISINE DU CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL (CESE), LA RÉFLEXION SUR L'ÉVOLUTION DES MÉTIERS DE LA FONCTION PUBLIQUE ENTRE EN DISCUSSION AVEC LES SYNDICATS QUASI UN AN APRÈS. S'AGISSANT D'UN NOUVEAU CYCLE DE CONCERTATION, ELLE A POUR OBJECTIF DE FACILITER LE RECRUTEMENT ET LA FIDÉLISATION DES AGENTS, QUITTE À INSTAURER UN SYSTÈME À DEUX VITESSES.

Le rapport du CESE le rappelait dès son préambule : la fonction publique et ses 5,5 millions d'agents jouent un rôle majeur dans la cohésion sociale, territoriale et intergénérationnelle, en servant des domaines aussi variés que l'éducation, le soin, la protection des populations, l'information sur les droits des usagers... Pour autant, la première réunion du groupe de travail menée par le secrétaire d'Etat à la Fonction Publique, le 17 avril dernier, ne semblait pas conserver au cœur de sa réflexion ces points fondamentaux. Elle s'est concentrée sur le cadre de discussion pour anticiper l'évolution des métiers et des compétences dans la fonction publique et revoir ses modes d'accès.

Pour Olivier Dussopt, il s'agissait « d'apporter rapidement et de manière très opérationnelle des changements dans la façon dont la fonction publique s'ouvre à une diversité de compétences, et fidélise ses talents ». Les premières mesures évoquées s'orientent sur un renforcement du recrutement via l'apprentissage, la modification des concours avec une mise en œuvre nationale, un recours renforcé au recrutement sur titre et la professionnalisation des épreuves pour mieux correspondre aux besoins de compétences exprimés par les employeurs publics. Des directions qui s'éloignent des recommandations du CESE qui insistait sur le renforcement de trois leviers existants : l'amélioration des fonctions RH dans le respect des métiers, la formation sur le long cours des agents et l'encouragement et le soutien à toutes les mobilités sans perdre de vue les missions

dont la fonction publique a la charge. Elles statuaient également qu'il convenait « de prêter une attention soutenue à ce qui constitue une force de notre modèle de fonction publique : l'engagement en faveur de l'intérêt général doit être encouragé par une reconnaissance du travail des personnels et du sens de leur mission. » La CFTC est ainsi revenue sur les conditions cruciales pour améliorer l'attractivité des postes et le recrutement des agents. Elles passent notamment par :

- une revalorisation du traitement de base des catégories A, B et C pour compenser la perte du pouvoir d'achat récurrent sur les dix dernières années ;
- une prise en charge réelle et effective des formations professionnalisantes ;
- une communication plus moderne et plus dynamique des examens et concours professionnels ;
- des épreuves de concours adaptées aux futurs emplois ;
- des déroulements de carrière qui correspondent aux attentes des personnels.

La CFTC, force de proposition, a présenté à l'Administration une mesure qui semble avoir retenu son attention : l'instauration d'une convention avec l'Éducation Nationale pour une meilleure connaissance par les élèves des opportunités offertes par la fonction publique. Cela impliquerait une sensibilisation des professeurs aux concours de catégories B et C, ainsi que des heures de recherche dédiées et des rencontres entre le Service Public de l'Emploi et les élèves de terminale.

Responsable des éditions et directeur de LA VOIX :
Alban REVERDY, président de la FFPT CFTC
Fondateur de LA VOIX : Louis BRETECHER
Rédacteur : Elodie Doan Van
Maquette : Ada Seferi
85 rue Charlot 75140 PARIS Cedex 03.
CPPAP n°0316 S06795 / ISSN n°07619235

Tél : 01 57 40 88 52 - cftcterritoriaux@orange.fr
Éditions – Publicité : Imprimerie de la Centrale de Lens,
Parc d'activités « Les Oiseaux », Rue des Colibris,
CS 10078 - 62302 Lens Cedex
Tél : 03 21 69 88 44

Site internet : cftc-territoriaux.fr

L'ASSEMBLÉE VOTE LA RÉFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE ET ENTÉRINE SON ALTÉRATION

MALGRÉ LA MOBILISATION SYNDICALE, LA LOI SUR LA TRANSFORMATION DE LA FONCTION PUBLIQUE A ÉTÉ VOTÉE LE 28 MAI EN PREMIÈRE LECTURE PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE. TOUCHANT PEU AUX PRINCIPALES MESURES, LA VOIX REVIENT SUR LES AMENDEMENTS LES PLUS MARQUANTS.



Après une cinquantaine d'heures de débats, les députés ont voté 101 amendements venant préciser le projet de loi sur la transformation de la fonction publique. C'est avec le soutien de LREM et du MoDem qu'une grande majorité de 351 voix l'a emporté sur 156 voix contre, principalement issues du PS, du PCF, de LFI et des LR, et 53 abstentions. Entre les conclusions du Grand Débat National et les élections européennes, cette réforme n'aura pas eu l'espace médiatique nécessaire pour débattre de points qui remettent en question le fonctionnement du service public.

Une adoption du projet de loi sans grande modification
Ainsi, le cœur du projet de loi instaurant des moyens pour assouplir la gestion des effectifs et la réforme des institutions représentatives du personnel (voir précédent numéro de *La Voix*) n'aura subi que des changements à la marge. La généralisation du recours aux contractuels, la possibilité de plans de départs volontaires ou encore la rémunération au mérite ont été entérinés malgré des débats houleux avec les syndicats et au sein de l'Hémicycle. Afin de mieux prévenir les abus, un agent qui aurait bénéficié d'une rupture conventionnelle dans le cadre de l'expérimentation de 5 ans, sera dans l'obligation de rembourser la prime reçue s'il retourne dans son administration initiale dans un délai de 6 ans. La création d'un « contrat de projet » se fera bien avec pour seule limitation qu'il ne concernera pas la catégorie C. La fusion des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et des comités techniques débouchera sur une nouvelle

instance de dialogue social unique nommée « comité social territorial » pour la FPT.

Des amendements à la marge pour préciser le sens de la réforme

L'un des principaux amendements adoptés concerne une prime de précarité qui serait attribuée à partir du 1^{er} janvier 2021 aux contractuels embauchés pour une durée inférieure à 1 an et dont la rémunération ne dépasserait pas deux SMIC. Seraient exclus du dispositif les « contrats de projet » et les recrutements pour un besoin saisonnier d'activité, portant entre 180.000 et 220.000 le nombre de potentiels bénéficiaires. Approuvée à la quasi-unanimité, elle a été introduite sans concertation et étude d'impact. Si en apparence elle doit dissuader les employeurs publics de recourir à des contrats courts et améliorer le pouvoir d'achat des plus précaires, son coût estimé à 410 millions d'euros reposerait en majorité sur les collectivités. Enfin, un grand changement dans la formation se profile. A partir de 2020 le Centre national de la fonction publique territoriale (CNFPT) devra participer à hauteur de 75% des frais de formation des apprentis employés par des collectivités en versant cette contribution aux centres de formation d'apprentis (CFA). Le danger de cette mesure est, qu'en l'absence de nouvelles ressources pour le CNFPT, elle fasse payer le prix fort aux formations continues des agents actuels. Il s'agirait de montants entre 55 millions et 100 millions d'euros par an, soit un tiers du budget actuel du CNFPT. Face aux critiques, le taux de financement pourrait être revu entre les navettes parlementaires.

Une nécessaire mobilisation des maires lors du vote au Sénat

Bien que le Président de la République ait publiquement déclaré mettre de côté la suppression de 120 000 postes, ces mesures ne peuvent que fragiliser les conditions de réalisation des missions du service public. L'AMF s'est également inquiétée du fait que la loi puisse « mettre en grande difficulté les communes et les intercommunalités du fait de la remise en cause du statut de la fonction publique ». La CFTC continuera de se mobiliser contre cette réforme lors de son vote au Sénat, puisqu'il est question d'une adoption définitive en juillet. Les syndicats espèrent que les maires feront entendre leur voix lors du passage du texte au Sénat.

DES DÉCRETS ET DU BUDGET POUR RENFORCER L'INTÉGRATION DES AGENTS EN SITUATION DE HANDICAP

Après près de 15 ans d'existence, décrets et propositions sénatoriales viennent renouveler le fonds d'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP). Les raisons ne sont pas dues au manque de résultats, bien au contraire. Le bilan 2018 du FIPHFP souligne la « progression historique » du taux d'emploi des personnes handicapées dans la fonction publique, qui atteint aujourd'hui un record de 5,61% soit 250 760 agents. La territoriale est d'ailleurs le bon élève de la fonction publique avec un taux de 6,76%, au-dessus des 6% réglementaires. Cette amélioration a été réalisée dans un contexte budgétaire contraint puisque les contributions des employeurs publics s'élevaient à 113 millions € contre 125 millions € de dépenses d'intervention du Fonds.

Les causes de ce déficit résident dans le succès même du dispositif puisque le Fonds est alimenté par les amendes des structures qui ne respectent pas le taux de 6% d'agents en situation de handicap. Or, entre 2006 et 2018, le taux d'emploi dans la fonction publique est passé de 3,74% à 5,61%. Lors du Conseil commun de la fonction publique du 4 juin, Olivier Dussopt, secrétaire d'Etat en charge de la Fonction publique, a confirmé une augmentation du budget du FIPHFP à 130 millions €. La commission des lois du Sénat a d'ailleurs adopté 28 propositions sur le sujet du handicap dans la fonction publique, dont la principale est de financer le FIPHFP par une cotisation universelle de 0,1% de la masse salariale de chaque employeur public, couplée à un système de bonus/malus.

4 projets de décret ont par ailleurs été présentés lors du Conseil commun de la fonction publique pour renforcer l'insertion professionnelle des agents en situation de handicap.

Le premier vise à favoriser l'emploi des agents handicapés en incitant le recrutement de seniors dans cette situation (chacun comptera pour 1,5 dans le calcul des bénéficiaires de l'OETH l'année de son embauche) et en simplifiant la liste des dépenses déductibles relatives à l'accueil, l'insertion et le maintien dans l'emploi des agents handicapés. Par ailleurs, les contrats de sous-traitance avec les entreprises adaptées, les établissements et services d'aide par le travail et les travailleurs indépendants handicapés, seront intégrés dans la base des montants déductibles à la contribution due, puisqu'ils ne pourront plus être comptés dans le taux d'emploi.

Le deuxième entérine le barème unitaire de calcul de la contribution annuelle quand l'employeur public n'atteint pas le quota plancher de 6% (400 fois le Smic horaire brut pour les employeurs publics de 20 à moins de 250 agents, 500 fois pour ceux entre 250 et 750 agents et 600 fois à partir de 750 agents publics).

Le troisième donne trois ans aux employeurs publics qui atteignent le seuil de 20 agents pour se mettre en conformité sur le sujet. Il s'agit notamment d'aider dans les cas de fusions de communes de petite taille ou d'accroissement des effectifs.

Le dernier décret élargit aux travailleurs en situation de handicap et aux femmes enceintes, la possibilité de déroger à la quotité hebdomadaire de télétravail.



LA SANTÉ DES AGENTS SE DÉGRADE,

LA MNT AGIT !



Mutuelle Nationale Territoriale, mutuelle régie par les dispositions du livre II du Code de la mutualité immatriculée au répertoire SIRENE sous le numéro SIREN 775 678 584. Document à caractère publicitaire – Mai 2018 - TheLINKS - Crédit photos : Getty Images



83% des Français se déclarent attachés aux différents services publics de proximité et 8 Français sur 10 considèrent les agents territoriaux utiles. Pourtant la santé des agents se dégrade.

Pour améliorer la santé et le mieux-être au travail des agents territoriaux, et après l'avoir transmis aux pouvoirs publics, la MNT vous présente son livre blanc. Préconisations, études, constats, bonnes pratiques de différentes collectivités...

Découvrez ces informations essentielles sur utileauquotidien.fr/livre-blanc

La lettre de la fédération CFTC de la fonction publique territoriale

SANTÉ
PRÉVOYANCE
SERVICES

« C'EST PAR LA PARTICIPATION À LA VIE SYNDICALE QU'IL Y A UNE RÉAPPROPRIATION DES VALEURS »

A L'OCCASION DES 100 ANS DE LA CFTC, LA VOIX A SOUHAITÉ EXPLORER LA FAÇON DONT LES VALEURS DE CE SYNDICAT HISTORIQUE ENTRENT EN RÉSONNANCE AVEC LES PRÉOCCUPATIONS ACTUELLES DES FONCTIONNAIRES ET PLUS LARGEMENT LE MONDE DU TRAVAIL. ENTRETIEN AVEC BAPTISTE GIRAUD, MAÎTRE DE CONFÉRENCE, MEMBRE DU LABORATOIRE D'ÉCONOMIE ET DE SOCIOLOGIE DU TRAVAIL D'AIX-EN-PROVENCE



Comment la notion de bien commun résonne-t-elle parmi les agents alors que notre époque semble être celle de l'individualisme ?

Tout d'abord, il faut souligner que les viviers de recrutement des syndicats historiques ne bénéficient plus d'espaces d'engagement militants ou confessionnels. Aujourd'hui, les gens entrent dans le syndicalisme via le terrain : lorsqu'ils sont amenés à faire appel à des représentants syndicaux pour des problèmes personnels ou par la fréquentation de militants dans les services. C'est par la participation à la vie syndicale qu'il y a une sensibilisation et une réappropriation progressive des valeurs.

Dans le discours des fonctionnaires, la notion de bien commun se traduit principalement via la grande estime portée au principe de service public. C'est un fort attachement au statut certes, mais surtout à un idéal de service public directement lié à la qualité du travail réalisé, au bénéfice du plus grand nombre. Cela se heurte aux logiques économiques, imposées via des réformes qui s'inspirent d'objectifs gestionnaires et de réductions des dépenses. Au-delà de la revalorisation du point d'indice, un des principaux motifs de revendication porte sur le sentiment d'être empêché de bien faire son travail, notamment en termes de moyens matériels et humains.

Cela fait également écho au principe de respect de la dignité de la personne. Quelle place cette notion a-t-elle parmi les agents de la fonction publique ?

Ce terme de dignité est très prégnant dans le discours de l'ensemble des salariés et fonctionnaires, qu'il s'agisse de la sienne ou de celle de l'utilisateur. La question de la déshumanisation de la fonction publique se pose clairement. Lors d'une enquête dans une ancienne

entreprise publique, La Poste, le discours qui ressortait le plus était qu'on ne leur donnait plus les moyens d'être dans une relation respectueuse de l'utilisateur, notamment du fait du chronométrage des tournées. Les réorganisations constantes, les injonctions à en faire plus et plus vite, les contraignaient à renoncer à cette dimension relationnelle, notamment avec des personnes âgées isolées, centrale dans la valeur qu'ils attribuent à leur mission.

Toutes les enquêtes attestent qu'il y a, d'une façon générale, une mise sous pression des travailleurs à laquelle les fonctionnaires ne coupent pas. Cela passe par des procédures de contrôle, une réduction de la marge de manœuvre et d'autonomie et un sentiment diffus d'être dépossédés de leur activité professionnelle ou de leur capacité à estimer si leur travail a été bien fait. D'où un durcissement des relations avec la hiérarchie et l'encadrement intermédiaire, dont le rôle évolue vers plus de contrôle au détriment du soutien aux équipes, ce qui peut alimenter des situations de conflit.

La subsidiarité, ou le fait que les décisions soient prises par les personnes directement concernées ou sur le terrain, est au fondement du dialogue social. Est-elle toujours d'actualité et valorisée ?

Cette notion fait écho à des aspirations réelles des agents bien qu'ils ne le nomment pas de cette façon. Elle est fortement remise en question par l'évolution de l'organisation des modèles du travail et de gestion des relations sociales. Il y a une centralisation des modes de gouvernance des organisations, notamment des procédures qui encadrent le travail (reporting, tableaux d'évaluation...) et de la représentation du personnel. Cela débouche sur un management à distance et désincarné, au cœur des plaintes et du mal-être au travail. Les agents ont l'impression qu'ils sont pilotés par des personnes qui méconnaissent la réalité de leur quotidien et qu'ils manquent de marges de manœuvre pour mener à bien leur mission. Cela fait écho à des revendications réelles et ce d'autant que la réforme de la fonction publique comporte une réduction des modalités de représentation, notamment avec la fusion des CT et des CHSCT.

Baptiste Giraud est également co-auteur du manuel *Sociologie politique du syndicalisme*.