

Le mardi 13 février, les trois versants de la Fonction publique CFTC (Etat, Hospitalière et Territoriale) ont été reçus par le secrétaire d'Etat auprès du ministre de l'Action et des Comptes Publics, Olivier Dussopt.

Cette bilatérale était un premier rendez-vous afin de définir les thèmes qui seront prochainement abordés ainsi que leur calendrier. Celui-ci débutera par une proposition de dates de GT la semaine prochaine.

Quatre grands thèmes seront discutés dans les mois à venir et ce calendrier s'étendra sur un an avec une pause durant la période électorale des syndicats (octobre-décembre).

1° : De mars à juin, deux thèmes vont être négociés :

- le dialogue social (nature, organisation, instances...)

Le secrétaire d'Etat souhaite que l'on puisse discuter de toute son organisation sans tabous. Ces discussions porteront sur les différentes instances existantes (comité technique, CAP, CHSCT...), leurs compétences et leur nature.

A la CFTC, nous sommes favorables aux discussions sans tabous. Cependant, nous avons rappelé l'importance d'un dialogue social formel au niveau ministériel, national et local. De plus, la CFTC a redit son attachement aux instances existantes. En effet, si la mode est à la fusion d'instances, le danger est de voir certains sujets importants mis de côté. Il serait inconcevable de voir les sujets du CHSCTM traités en CTM par exemple !

Pour la CFTC, ce dialogue social a surtout besoin de droits et de moyens afin de faire "vivre" les différentes instances dans l'intérêt de tous.

- la contractualisation

Pour le gouvernement, il y a une volonté de recourir à la contractualisation notamment sur certains métiers qu'il faudrait définir auparavant. Pour le secrétaire d'Etat, certains métiers peuvent être effectués par des contractuels et d'autres pas. De plus, dans le cadre d'une administration de projet à moyen terme, c'est un mode de recrutement qui paraît intéressant

Aujourd'hui, la Fonction Publique compte 17,3% de contractuels pour ces trois versants, C'est un pourcentage important !

Nous sommes pragmatiques et ne renions pas l'existence de ce mode de recrutement. Mais la CFTC pense simplement que le concours et le statut doivent rester le mode de recrutement principal.

Sur des projets à moyens termes, des fonctionnaires sous statut peuvent faire le travail sans problème si une formation est faite pour leur permettre de s'acquitter d'une nouvelle tâche !!!

La CFTC rappelle que le statut n'est pas une rigidité mais une richesse et la vraie rigidité vient d'une gestion des RH souvent insuffisantes, ou d'une offre de formation peu adéquate.

La CFTC redit son opposition à la contractualisation de la fonction publique et son attachement au statut des fonctionnaires.

2° : Deux autres thèmes vont être discutés également avant le début de l'été et jusqu'en octobre 2018:

- la rémunération

Le sujet est toujours délicat mais il s'agit bien de la rémunération au mérite !
Avec quelle assiette ? Comment définit-on le mérite ?

La CFTC est opposée à la rémunération au mérite !!!

Nous sommes favorables à une prime au mérite si et seulement si elle s'ajoute à l'existant, et l'existant se compose du traitement de base et du régime indemnitaire !

Pour la CFTC, une prime au mérite ne doit jamais se substituer à un régime indemnitaire ou à un traitement de base !

- la mobilité

Derrière la mobilité, il y a plusieurs sujets : l'accompagnement à la mobilité, la formation, les concours, l'évolution professionnelle et les départs volontaires y compris vers le privé...

Ce sujet est vaste et appelle plusieurs réponses de notre part :

- La CFTC est favorable à la mobilité choisie et défavorable à la mobilité subie car seule la première permet de concilier vie professionnelle et vie privée.

Nous sommes favorables à plus de mobilité entre les ministères et entre les fonctions publiques existantes. Cette mobilité choisie demande un vrai effort de formation et d'information qui font souvent défaut aux agents.

- La CFTC redit son attachement à la formation professionnelle et rappelle son importance pour l'exercice de nos missions. Sur ce sujet comme sur d'autres, une vraie politique RH serait bénéfique! Plusieurs pistes pourraient s'ouvrir sur ce sujet (e-formation, utilisation des Maisons De Services Au Public (MDSAP) pour les agents...).

- Le secrétaire d'Etat a évoqué les concours et nous lui avons redit notre attachement à ce mode de recrutement. Nous sommes prêts à une discussion sur ce sujet en terme d'organisation, de préparation et même de contenus des concours, sans tabous et sans idées préconçues.

Pour finir, sur le sujet des départs volontaires, Olivier DUSSOPT a précisé les annonces du gouvernement : le départ volontaire pourrait être choisi par un agent souhaitant quitter la fonction publique ou par un agent subissant une restructuration.

Il reste cependant à discuter de son accompagnement, sa portée et son coût car des données manquent encore !

En cas de choix personnel, ce choix est respectable et nous respectons la liberté de chacun.

En cas de restructurations et de fermetures de postes, l'agent a droit à un reclassement, à une mobilité que le gouvernement voudrait plus ouverte aux trois versants de la Fonction publique.

A ces possibilités, le gouvernement voudrait rajouter ensuite le départ volontaire pour encourager une mobilité vers le privé.

La CFTC sera extrêmement vigilante dans l'attente de plus de précisions sur un sujet qui, en l'état, est porteur de beaucoup d'incertitudes sur les carrières et le devenir des agents.