

Questionnaire – Audition par le Groupe de travail « Fonction publique » à
l'assemblée nationale

Contributions SNPTES - FA-FP

- Que pensez-vous de la **stratégie globale du gouvernement** relative à la Fonction publique ?

Après une année de discussions autour des questions liées à la Fonction publique, le SNPTES qui s'inscrit dans une démarche progressiste ouverte au dialogue social comme en témoigne son engagement constant au cours du précédent quinquennat et son soutien à l'ensemble des accords proposés depuis 2012, constate que la stratégie du gouvernement vise à décrédibiliser le rôle des organisations syndicales représentatives au sein de la Fonction publique.

Des engagements non tenus (amélioration du pouvoir d'achat via la compensation de la CSG, retard dans la mise en place de la protection sociale complémentaire malgré la réintroduction du jour de carence) à la mise en place d'une série de réunions d'information mêlant des décisions contradictoires (augmentation du régime indemnitaire, encouragement à la mobilité, recours accru au contrat, suppression d'instance de dialogue social), la question de l'avenir de la Fonction publique et du même coup du service public est clairement posée par la stratégie gouvernementale.

*Les derniers sondages le prouvent 65% des français aiment leur fonction publique, **la question serait plutôt quels sont les intérêts que le gouvernement cherche à défendre ?***

Pour le SNPTES, il s'agit bien d'une atteinte au statut ! À titre d'exemple, nous n'avons aucune garantie que les personnels sous contrat ne seront pas affectés sur des postes vacants initialement ouverts à la mutation et aux lauréats de promotions ou de concours internes.

- Comment définiriez-vous **l'intérêt général** ?

Pour le SNPTES, cette notion est au cœur du service public car elle place chaque personne au centre de l'objectif visé par la Fonction publique.

L'intérêt général relègue au second plan toute notion de profit et place chaque usager en situation d'égalité face à l'accès au service public.

- Qu'est-ce qui fait un fonctionnaire ?

Être fonctionnaire, c'est accepter d'incarner l'ensemble des valeurs du service public dans une République laïque construite autour des valeurs de Liberté, d'Égalité et de Fraternité.

Le fonctionnaire considère la personne comme usager et non comme un client, excluant de fait tout rapport d'argent, à l'opposé des règles qui prévalent dans le secteur marchand.

Chaque citoyenne et chaque citoyen est ainsi considéré sans que ses origines, sa religion, sa situation sociale ou économique n'intervienne dans la prise en compte de sa demande.

Pour le SNPTES il s'agit là de l'un des fondements de notre société en matière de lien social, de solidarité et de justice.

- Comment lutter contre l'**abus d'absentéisme** ?

En intégrant les paramètres inéluctables que sont l'allongement de la durée de cotisation, l'absence de prise en compte des facteurs de pénibilité, le non-respect par la majorité des employeurs des dispositifs de prévention dont certains sont pourtant obligatoires (document unique d'évaluation et de prévention des risques -DUERP-, plan de prévention RPS, TMS ... comme en témoigne tous les rapports à ce sujet et l'absence d'une politique volontariste dans le domaine de la reconversion professionnelle.

Une autre piste consisterait à s'assurer que chaque personnel dispose effectivement des moyens pour mener à bien ses missions dans des conditions adaptées n'entraînant pas d'usure professionnelle, que celle-ci soit d'origine physique ou psychologique.

Enfin, nous demandons une évaluation précise des conséquences de la réintroduction du jour de carence, notamment sur l'allongement de la durée des congés de maladie ([lire le communiqué SNPTES](#)).

- Que pensez-vous de la proposition visant à **rendre obligatoire la participation des employeurs publics à la prise en charge de la mutuelle** des personnels publics comme dans le secteur privé ? À quelles conditions ?

Cette question fait partie des revendications fortes portées par le SNPTES depuis de nombreuses années (voir communiqué).

Il s'agit pour nous d'une véritable question de santé publique.

L'accès aux soins ou à la couverture prévoyance devrait s'imposer comme une priorité pour chaque employeur public.

*Pour le SNPTES, cette prise en charge ne peut s'envisager que pour les **mutuelles respectueuses des règles** qui prévalent au sein de la mutualité française, à l'exclusion de tout système assurantiel visant à vider la protection sociale complémentaire (PSC) de tout son sens en matière de solidarité, notamment intergénérationnelle.*

La mise en place de la participation obligatoire des employeurs est un sujet dont nous mesurons la complexité, mais en l'absence de couverture totale par le régime obligatoire des risques liés à la santé, le SNPTES considère qu'il y a urgence à permettre à chaque personne exerçant une mission de service public (titulaire comme contractuel) de bénéficier d'une PSC, santé et prévoyance, adaptée à ses besoins. Certaines mutuelles ont d'ailleurs réfléchi à des dispositifs innovants dans ce domaine.

*Enfin, **cette participation ne saurait être inférieure (50%) à celle mise en place et obligatoire dans le secteur privé.***

- **Comment mieux articuler la situation des fonctionnaires au regard de l'ouverture aux contrats ?**

*Le statut définit très clairement les conditions de recours aux contrats, et avec **près de 20 % de***

personnes sous contrat qui exercent des missions de service public, le SNPTES considère que le statut est déjà suffisamment dévoyé.

Il est urgent de poursuivre l'intégration des contractuels dans le droit commun de la Fonction publique.

En matière de Fonction publique, les devoirs ne vont pas sans les droits !

- **Imaginez-vous une évolution des concours d'accès à la Fonction publique ?**

Le SNPTES continuera de s'impliquer dans tous les travaux qui concernent l'avenir du service public et des personnels qui en assurent les missions.

Les travaux récents de Monsieur Yannick L'Horty et de son équipe démontrent par exemple que les concours peuvent parfois être discriminants (origine sociale des lauréats, inégalité femmes/hommes, accès à l'emploi public en Outre-mer).

Le SNPTES imagine sans difficulté une évolution des concours dans ce domaine.

- **Que pensez-vous de l'introduction d'une part de rémunération au mérite ? Ne pensez-vous pas qu'une telle mesure permettra de valoriser les compétences individuelle et collective des personnels ?**

En soutenant l'accord PPCR après 18 mois de travaux, le SNPTES a notamment encouragé la minoration du régime indemnitaire au profit du traitement indiciaire au travers du transfert primes/points.

Le SNPTES s'oppose avec la plus grande fermeté au principe de la rémunération au mérite qui vise à individualiser les rémunérations et à encourager les rivalités entre les personnels, voire les services au détriment des collectifs de travail.

Ce principe est contraire aux valeurs portées par le service public.

En outre, le fait que des centaines de milliers de personnels soient exclus de ce dispositif devrait conduire le gouvernement à renoncer à ce concept qui s'inspire largement du secteur marchand, secteur dont les logiques de profit ne peuvent en aucune façon s'appliquer au service public.

Le SNPTES rappelle par ailleurs que la modulation des primes via le RIFSEEP, dispositif que nous n'avons pas soutenu ([lire le communiqué du SNPTES](#)) lors de sa mise en place, existe déjà avec une prise en compte des groupes de fonction et de l'entretien professionnel (part CIA du RIFSEEP).

- **Comment faire en sorte que le mérite ait un impact sur la rémunération et la carrière ?**

Conformément aux dispositions prévues par le statut, c'est la valeur professionnelle et non le mérite qui doit impacter la carrière au travers de la progression du traitement indiciaire et du déroulement de carrière.

Pour le SNPTES ce n'est certainement pas en imposant un barème collectif rigide que l'on y parviendra mais au contraire en améliorant le fonctionnement des commissions paritaires (CAP) qui étudient les dossiers individuels comportant à la fois un rapport du n+1 (supérieur hiérarchique direct) mais aussi un rapport d'activité de l'agent lui-même.

- Selon vous, quel devrait-être le rôle du manager et du manager intermédiaire ?

Le rôle des personnels d'encadrement et d'encadrement intermédiaire est explicitement défini par les fiches de postes propres à chaque corps, filière ou cadre d'emplois concerné.

Pour le SNPTES, la première démarche consiste tout d'abord à ce que chaque personnel assurant ou non des missions d'encadrement dispose d'une fiche de poste claire et des moyens nécessaires pour mener à bien ses missions.

Pour mémoire, la jurisprudence constante du Conseil d'État apporte les éclairages nécessaires sur le rôle de l'encadrement et de l'encadrement intermédiaire, notamment en matière d'entretiens professionnel et de formation.

Le supérieur hiérarchique direct (n+1) est chargé de fixer des objectifs atteignables et de veiller à ce que la formation adaptée à l'atteinte de ces objectifs soit effectivement dispensée aux personnels sous sa responsabilité.

En cas de conflit, harcèlement, souffrance au travail, l'autorité hiérarchique, qui n'a pas à se substituer au n+1, a l'obligation d'intervenir pour protéger les personnels sous son autorité.

Avec la suppression des CHSCT et leur fusion avec les CT, cette indispensable protection va devenir très difficile à mettre en œuvre.

- Quelles sont selon vous, **les méthodes pour apporter plus de reconnaissance aux personnels intermédiaires**, issu de la catégorie B ou C ? Comment leur apporter plus de compétences dans la prise d'initiatives ?

*En adéquation avec la réponse précédente, la reconnaissance de ces personnels passe par un **positionnement dans la catégorie hiérarchique en adéquation avec leur niveau de responsabilité** et d'autonomie, et une grille indiciaire adaptée à leurs qualifications, ce qui est loin d'être le cas.*

Les apports liés aux actions de formation permettent également de valoriser les personnels qui en bénéficient et se traduisent par des gains de compétence et d'autonomie dans l'exercice de leurs missions.

Ce sont bien souvent les personnes les mieux formées qui se présentent aux concours et aux examens professionnels.

- Quelles sont les mesures envisagées pour apporter plus d'égalité entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique (rémunérations, postes équivalents, etc.)

Sur ce point, le SNPTES attend tout d'abord que les dispositions du protocole du 8 mars 2013 sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la Fonction publique soient évaluées afin d'analyser les raisons pour lesquelles les orientations de ce protocole, pourtant soutenu par les neuf organisations représentatives et l'ensemble des employeurs publics, n'ont pas donné de meilleurs résultats, cinq ans après.

*Notons au passage certaines **incohérences dans les propositions du gouvernement**, comme par exemple la prise en compte du temps passé en disponibilité dans le secteur privé tout en continuant à bénéficier d'un avancement, alors que le congé de maternité ou le congé parental pénalisent la carrière des personnels qui en bénéficient.*

- Comment favoriser la **mobilité interne ou externe inter-Fonction publique** pour lutter contre l'usure au travail et redonner des perspectives de carrière aux personnels ?

*La mobilité au sein des trois versants de la Fonction publique, que le SNPTES encourage, passe notamment par une **harmonisation des régimes indemnitaires**, puis leur **transfert dans le traitement indiciaire**, afin faciliter les mouvements des personnels.*

*Une plus grande harmonisation entre les différents corps et cadres d'emplois faciliterait également cette mobilité, au travers notamment d'**intégrations directes réelles et sans blocages administratifs entre corps et grade équivalents**.*

Mais la lutte contre l'usure au travail passe par une politique volontariste en matière de prévention, par la prise en compte des facteurs de pénibilité et par la dotation en moyens adaptés à la conduite des missions confiées aux personnels.

- Comment répondre aux **aspirations** des personnels et à la demande des employeurs pour **une plus grande fluidité des parcours et des mobilités** ?
- Comment apporter plus **d'assouplissement dans la procédure administrative** pour la mobilité inter-Fonction publique ?

L'harmonisation des régimes indemnitaires et le transfert progressif des primes en points d'indice, la convergence des grilles indiciaires entre les grades similaires en matière de niveau de qualification, d'autonomie ou de responsabilité, la mise en place d'une bourse d'emploi nationale commune aux trois versants, la révision des règles de promotion (ratios pro/pro) sont autant de dispositifs qui permettraient de répondre à ces aspirations.

Par ailleurs les dispositifs de mobilité vers le secteur privé (départs volontaires) existent déjà depuis une dizaine d'années sans que ce dispositif soit plébiscité par les fonctionnaires, ce que le gouvernement semble ignorer.

- Identifiez-vous des **singularités** dans les trois versants de la Fonction publique qui **nécessitent une attention particulière** ?

Le SNPTES renouvelle sa proposition que s'ouvre enfin une mission d'évaluation des richesses engendrées par le service public, tant d'un point de vue financier qu'en matière de lien, de justice sociale et de solidarité.

Nous proposons que le groupe de travail Fonction publique mis en place au sein de l'Assemblée nationale soit porteur de cette proposition.

- Quelles mesures mettre en œuvre pour accompagner les trois versants de la Fonction publique vers plus de **dématérialisation** ?

Le SNPTES n'est en rien opposée au principe de dématérialisation, notamment en matière de développement durable, toutefois, la dématérialisation suppose un véritable accompagnement des personnels en termes de formation ainsi que la dotation en matériels adaptés.

D'autre part, la dématérialisation doit prendre en compte deux réalités fondamentales : les déserts

numériques et le rapport parfois difficile que certains usagers entretiennent avec l'informatique. La généralisation de la dématérialisation peut représenter un véritable obstacle à l'accès au service public et générer parfois une forme de handicap si la Fonction publique ne met pas en place les dispositifs d'accompagnement nécessaires.

- **Faire remonter les expériences des territoires** : connaissez-vous des expériences remarquables dans les territoires français qui pourraient alimenter notre réflexion, le SNPTES met à votre disposition [son forum](#) (ouvert à tous, nécessite une inscription):
- <http://forum.snptes.org>

Amar AMMOUR
Secrétaire Général FA-FPE
Militant SNPTES