



Quatre chantiers sont actuellement en cours au sujet de la Fonction publique. Un projet de loi modifiant le statut général de la Fonction publique devrait intervenir début 2019.

Au sein des groupes de travail qui se sont ouverts à la DGAFP depuis quelques mois, l'UNSA défend des positions pragmatiques mais résolues sur chacun des chantiers en cours.

>

La rénovation du dialogue social

L'UNSA S'OPPOSE AUX MESURES QUI RÉDUIRAIENT LES GARANTIES DES AGENTS DANS LA GESTION DE LEUR CARRIÈRE ET LEURS CONDITIONS DE TRAVAIL ET QUI CONTREVIENDRAIENT A UN VRAI DIALOGUE SOCIAL

- > Fusion des comités techniques (CT) et des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) : l'UNSA considère que la compétence de proximité des CHSCT doit être maintenue. Les représentants du personnel dans les CHSCT doivent également avoir les moyens d'exercer leurs missions, que ce soit en CHSCT ou dans une formation spécialisée, envisagée par le gouvernement dans le cadre de la fusion avec les CT. Cela passe par un accès à la formation et au maintien des droits à pouvoir matériellement exercer leurs fonctions (autorisations d'absence, décharges...). Les capacités d'enquête et de contrôle de l'instance compétente dans les domaines de l'hygiène, de la sécurité et des conditions de travail doivent être maintenues.
- Evolution des CAP : Le gouvernement envisage de retirer le

suivi des promotions et des mobilités aux CAP, qui ne seraient plus que des instances de recours et disciplinaires. La fixation des lignes de gestion des mobilités et de promotions reviendraient aux comités techniques ! L'UNSA s'élève contre cette évolution des CAP, qui ne garantira plus une gestion équitable et transparente des agents. Moderniser les instances de dialogue social est certes utile pour les adapter aux besoins actuels mais moderniser n'est pas supprimer, c'est améliorer.

L'UNSA constate que le gouvernement traite ce dossier en fonction de positions dogmatiques visant à réduire le rôle et le nombre d'instances et en fonction du souhait de certains responsables RH de passer par-dessus les représentants du personnel. Ce n'est pas acceptable !

>

Les recrutements

PLUS QUE L'ÉLARGISSEMENT DU RECOURS AU CONTRAT, LES PRIORITÉS CONCERNENT PLUTÔT LA SÉCURISATION DES CARRIÈRES DES CONTRACTUELS ET LEUR INSERTION PROFESSIONNELLE.

La nécessité d'une plus grande souplesse dans les recrutements est avancée par le gouvernement, pour justifier un recours accru au contrat.

Dans ce cadre, un contrat de mission pourrait être instauré. L'embauche se ferait pour 6 ans maximum pour un projet précis. L'UNSA doute de l'utilité de cette mesure qui peut, de plus, entraîner des abus (notamment dans les collectivités territoriales) et précarise la situation des agents concernés. L'UNSA demande que ce contrat de mission soit un CDI et que ses conditions d'utilisation soient strictement encadrées. Plus généralement, c'est aussi la situation des agents contractuels qui doit être améliorée, notamment ceux recrutés pour des besoins irréguliers ou à faibles quotités horaires. La résorption de la précarité dans la Fonction publique (limitation des contrats courts, amélioration des possibilités de titularisation ou de « cdéisation ») et la formation et l'insertion professionnelle des agents contractuels sont des enjeux majeurs pour l'UNSA.

>

Les rémunérations

L'UNSA S'OPPOSE A TOUTE DIMINUTION DES REMUNERATIONS SOUS COUVERT DE SIMPLIFICATION DES RÉGIMES INDEMNITAIRES ET DE LA PRISE EN COMPTE DU MÉRITE

Le gouvernement veut renforcer la prise en compte de l'engagement des agents dans leur rémunération tout en poursuivant la simplification des régimes indemnitaires. Deux options ont été envisagées par la DGAFF. La première prévoit l'extension de l'IFSE (composante principale du RIFSEEP) aux corps qui n'y sont pas encore soumis et l'instauration d'un bonus annuel universel reconnaissant le mérite individuel et collectif des agents. La seconde consisterait en un réaménagement des grilles indiciaires en allongeant la durée de passage d'un échelon à l'autre (de 2 à 3 mois par année de durée d'échelon !). Cela permettait essentiellement au gouvernement d'obtenir des gains salariaux (de 400 à 550 M€/an).

L'UNSA s'est opposée de toutes ses forces à l'option 2, notamment au motif qu'elle revenait à renier les engagements du PPCR, que le gouvernement s'était pourtant engagé à respecter. Le gouvernement n'a finalement pas retenu cette option. Rien n'est encore fixé pour l'option 1 mais l'UNSA a obtenu l'engagement qu'une simplification des régimes indemnitaires ne donnerait pas lieu à une baisse des rémunérations.

>

La mobilité et l'accompagnement des agents

CE SONT LES VRAIS FREINS AUX MOBILITÉS QUI DOIVENT ÊTRE TRAITES, PARALLÈLEMENT A LA MISE EN PLACE DE DISPOSITIFS D'ACCOMPAGNEMENT RENFORCES

Le gouvernement dit vouloir faciliter les mobilités au sein des fonctions publiques mais aussi vers le secteur privé, tout en renforçant l'accompagnement dans les transitions professionnelles.

Ce chantier sur les mobilités et l'accompagnement ne doit pas servir de masque à une opération de dégraissage des effectifs. Les suppressions d'effectifs prévus d'ici 2022 s'accompagneront inévitablement de nouveaux abandons de missions, recommandés d'ailleurs par le rapport CAP 2022.

L'UNSA s'oppose aux suppressions d'effectifs et de mission tout en ne niant pas la nécessité de certaines évolutions, notamment via la transformation numérique, qui offre des opportunités. Face à la transformation de l'action publique des moyens exceptionnels doivent être consacrés à l'accompagnement de ces évolutions, avec notamment le renforcement du conseil en évolution professionnelle (accès à un conseiller mobilité carrière par exemple) et des moyens supplémentaires pour la formation professionnelle dans le cadre du Grand Plan d'Investissements.

Concernant les mobilités elles-mêmes, l'UNSA considère qu'elles pourraient être plus importantes si certains freins étaient levés face

à la faible attractivité de certains métiers : Mise en place de dispositifs indemnitaires pour accompagner les mobilités géographiques et fonctionnelles, accélération de carrière en cas d'affectation sur des territoires peu attractifs, limitation des différences de rémunérations entre les Fonctions publiques, renforcement de l'information sur les postes vacants (publication de tous les postes vacants sur un espace numérique commun).



Répondre Répondre à tous Transférer