REFONDER LE CONTRAT SOCIAL AVEC LES AGENTS

ou

COMMENT DÉMANTELER TOUJOURS PLUS LES FONCTIONS PUBLIQUES.

Le SNUipp-FSU de Loire-Atlantique vous propose ce document récapitulant l'ensemble des attaques et régressions que souhaite nous faire subir le gouvernement Macron-Philippe.

Le gouvernement Macron-Philippe, fidèle à ses préceptes libéraux, entend réformer les trois Fonctions Publiques sous couvert d'un énième dialogue social tronqué par avance.

Il nous ressort les mêmes antiennes: mérite, suppression de postes, mobillité, économie d'échelles, fusion, externalisation, ...

Tout un vocabulaire dont les principales missions sont de faire culpabiliser les agent.es et de monter l'opinion publique contre eux.

Les rencontres avec les syndicats se succèdent depuis mars et les conclusions gouvernementales présentées en janvier 2019.

Le mercredi 4 avril, l'ensemble des organisations syndicales a quitté la réunion avec les ministres concernés après avoir lu une déclaration commune dénonçant la parodie de concertation, les mesures rétrogrades proposées.

Ce qui se joue en ce moment c'est tout simplement le maintien de services publics et de ses agent.es.

Les services publics sont les garants des missions relevant de l'intérêt général : éducation, santé, sécurité, justice, culture, écologie, défense…et permettent à chaque citoyen.ne, quels que soient ses revenus, son origine, son adresse, de voir l'accès à ses droits assurés, partout sur le territoire.

Les salarié.es des EPHAD ont montré la voie en mettant en valeur ce qu'est un service public privé de moyens.

En ce moment, les agent.es de la SNCF, dans une intersyndicale large, défendent leur service public en refusant les fermetures de lignes, l'ouverture à la concurrence, la fin du statut de cheminot.e.

Les mobilisations réussies des 10 octobre 2017 et du 22 mars 2018 en appellent d'autres qui devront être encore plus massives car nous devons collectivement nous opposer à cette vision rétrograde et dangereuse de la Fonction Publique.

ANALYSE DE CHACUN DES CHANTIERS OUVERTS:

Chantier 1 : Dialogue social et instances représentatives (p.3-4)
Chantier 2 : Recours aux recrutements par contrats (p.5-6)
Chantier 3 : Rémunérations et mérite (p.7)
Chantier 4 : Facilité la mobilité (p.8)

Chantier 1

DÉFINIR UN NOUVEAU MODÈLE DE DIALOGUE SOCIAL

A-les CT et CHSCT (Comité Technique et Comité Hygiène Santé et Conditions de Travail)

Constat gouvernemental:

Chevauchement des compétences entre les comités, réorganisation des services et insécurité juridique.

Propositions gouvernementales :

Simplifier les instances dans les 3 volets de la fonction publique à tous les niveaux par fusion des instances représentatives, en révisant la cartographie des instances, en révisant leurs attributions sur le modèle de la loi travail.

Analyse syndicale:

Pour les employeurs, il s'agit d'une volonté d'avoir les coudées franches pour redéployer les agents dans un contexte de réduction des moyens en minimisant les possibilités de contrôle (et d'entraves) des élu-es des personnels.

Le gouvernement se sert du prétexte du nombre de CT et CHS à l'État pour mieux induire la réduction de ce nombre. Pourtant, vu la masse des effectifs dans la FPE, il devrait y avoir bien plus de CHS avec les moyens correspondants. (Exemple de l'éducation avec un CHS-ct de proximité par département parfois donc pour plus de 20 000 agent-es).

Chantier 1 (suite)

B-Les CAP (Commissions Administratives Pariraires)

Constat gouvernemental:

les examens des dossiers des collègues ralentiraient la mobilité, ils entraineraient une charge administrative lourde pour l'employeur

Propositions gouvernementales:

Alléger les opérations de mobilité des agent-es, simplifier, déconcentrer et revoir la cartographie, limiter leur rôle à l'examen des contentieux, dématérialiser les opérations de gestion.

Calendrier gouvernemental:

Début avril: Fusion des instances
Début mai: CAP
Fin mai: Proposition des textes
Fin juin: Réunion conclusive avec relevé de décision

Analyse syndicale:

La volonté est clairement de dévitaliser le paritarisme qui serait un frein aux mobilités des agents. Les CAP traitent des situations individuelles des agents, il y a donc une volonté de s'affranchir du contrôle des représentant-es des personnels sur le respect de règles collectives qui prévalent au niveau national et donc volonté de minimiser voire de s'affranchir du cadre réglementaire en privilégiant le rôle et le poids (et la pression) des hiérarchies locales des services déconcentrés. Volonté également de réduire le lien entre les agents et les élu-es du personnel. Volonté présente également dans le champ disciplinaire en donnant plus de latitude à l'employeur quant aux sanctions possibles.

Et pour nous en Pays de Loire ça donnera quoi?

-Les collègues siègeant en CAP ne pourront traiter les documents de l'administration en amont et vérifier l'égalité de traitement de tous les agents et le respect des règles de gestion.
-Les missions du CHSCT et du CT sont très différentes et leur fusion entrainera des choix politiques privilégiant la gestion de la carte scolaire (CTSD) au détriment des conditions de travail des personnels (CHSCT).

Chantier 2

AMÉLIORER LE RECOURS AU CONTRAT

Constat gouvernemental:

Les départs en retraite importants dans les années à venir, les évolutions (compétences, organisations, numérique…) et les difficultés de recrutement dans les zones les moins attractives entraineraient une demande de souplesse des employeurs publics.

Volonté affichée de l'État de favoriser les parcours mixtes public/privé pour rompre avec la carrière. Mais aussi dans le discours, volonté de donner des perspectives aux contractuel.les.

Propositions gouvernementales :

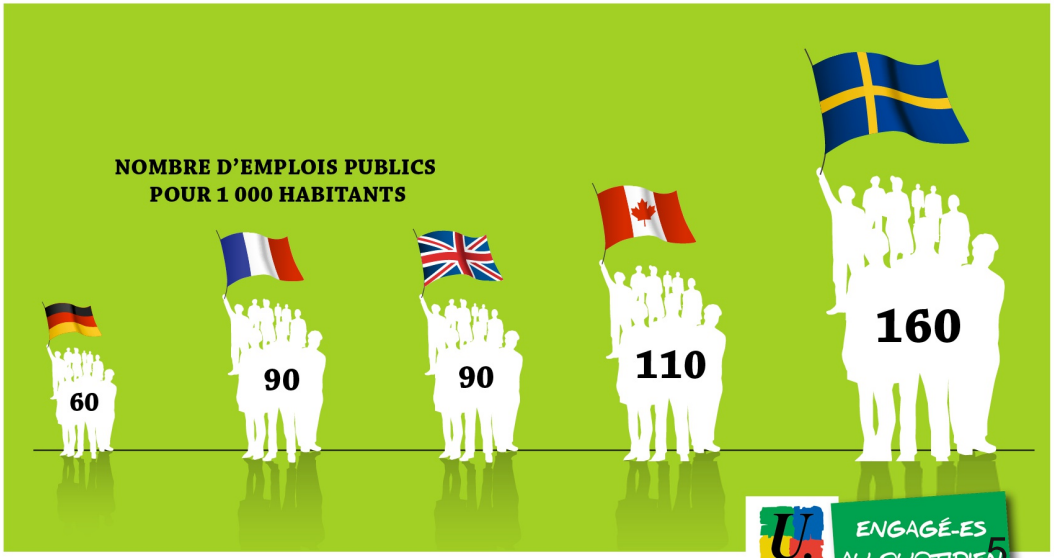
Choix de redéfinir des secteurs et missions concernés par le recours aux contrats et les conditions pour l'employeur public. Définir et préciser les modalités du contrat entre l'employeur public et le ou la contractuel.le (nature, durée,...)

Calendrier :

Avril: Premiers échanges

Début mai: Conditions réglementaires du contrat

Début juin: Périmètres des recours aux contrats



Analyse syndicale:

L'État, lui-même, contribue à la déshérence de certains territoires moins attractifs :

- En renonçant à toute velléité de lutter contre les déséquilibres territoriaux (absence de politique globale d'aménagement des territoires)
- En accompagnant la mise à mal du maillage de services publics (fermetures de guichets d'administration : voir le plan sous-préfecture, la dématérialisation des actes administratifs ; fermeture de service des impôts, des finances, de bureaux de poste, de classe en milieu rural ...) et création de maisons de services au public à la place de services publics de plein exercice ...
- En favorisant la constitution d'entité administratives de plus en plus grandes (intercommunalités, fusions de communes, de régions, disparition de départements dans les territoires métropolitains avec les abandons et transferts de services)
- En mettant sous tutelle les ressources de Collectivités Territoriales, prises en étau entre l'État qui a pour projet la baisse de son aide (la DGF) et qui taille, en même temps dans les financements locaux existants (exonération de la TH, …)
- En annonçant la suppression « a priori » de 120 000 postes de fonctionnaires pour mieux justifier le recours aux recrutements de contractuels.

L'ensemble de ces mesures remettent en cause directement le statut qui est visé ainsi que la formation professionnelle continue des agents. Le contrat de mission deviendrait un des modes de recrutement pour accomplir des missions de service public rompant ainsi avec la neutralité de l'agent-e.

Et pour nous en Pays de Loire ça donnera quoi?

- Suppression d'une centaine de PES à la rentrée prochaine avec comme conséquence la suppressions de postes d'une cinquantaine PEMF.
- Fermeture d'un CIO aux Sables d'Olonne.
- Mutualisation des circonscriptions de la façade Atlantique de Vendée à La Roche sur Yon.
-Une diminution du temps de décharge syndicale pour tous les syndicats.
-Encore éviter jusqu'à aujourd'hui en Pays de Loire, le recours aux PE contractuels se développera augmentant la précarité chez les enseignants.

Chantier 3

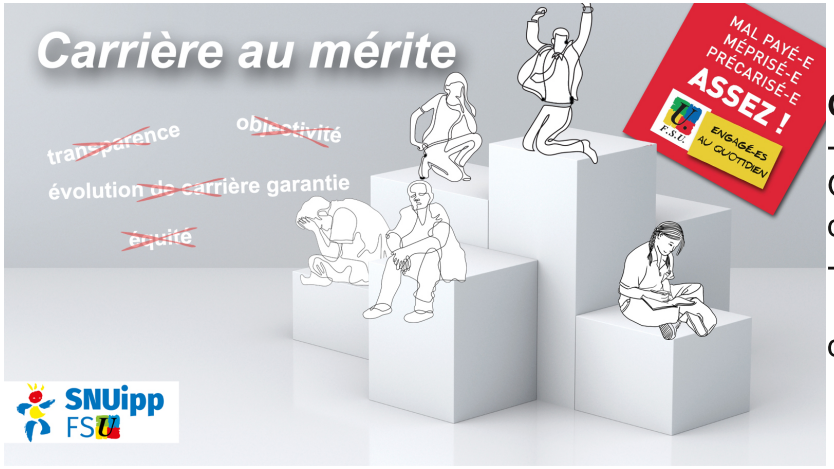
ÉVOLUTION DE LA POLITIQUE DE RÉMUNÉRATION

Constat gouvernemental:

Attirer les talents, reconnaître le mérite, contenir la dépense publique.

Propositions gouvernementales :

Revoir les composantes des rémunérations des agents des 3 fonctions publiques, maîtriser les masses salariales, distinguer les éléments d'appréciation du mérite.



Calendrier :

-Fin mai: Ouverture des discussions

-Mi-octobre: Relevé de décisions

Analyse syndicale:

Le gouvernement fait le choix d'une entrée sur un concept individuel de talents jamais définis par les missions en écartant la définition de l'occupation des métiers, des missions et des fonctions occupées. Ceci revient à une remise en question la Fonction Publique de carrière, donc de l'ancienneté, voire du recrutement par concours. Ces critères sont ceux qui ont été instaurés pour garantir une indépendance du fonctionnaire par rapport aux employeurs ...

Concernant la « fidélisation », le statut de la fonction public avec ses droits et obligations fait que les fonctionnaires doivent remplir leur mission là où ils sont affectés, c'est à dire sur l'ensemble du territoire aussi dans les secteurs jugés moins attractifs.

La volonté est clairement assumée de déconstruire ou de minimiser les éléments statutaires de la rémunération des agents dont les repères collectifs de référence : l'indice, la grille indiciaire, le corps, le grade ...

Chantier 4

FAVORISER LES TRANSITIONS PROFESSIONNELLES ET LA MOBILITÉ

Constat gouvernemental:

Les employeurs ont besoin de faire évoluer les moyens humains en fonction des évolutions, réorganisations.

Les agents devraient pouvoir accéder à plus de mobilité dans leur métier, mobilité professionnelle (entre les fonctions publiques et entre le privé et le public) et territoriale (changement d'employeur).

Propositions gouvernementales:

Favoriser les transitions professionnelles : renforcer la formation professionnelle (Formation Professionnelle Tout au Long de la Vie), renforcer l'accompagnement individuel (compte personnel de formation)

Favoriser l'accompagnement des restructurations de services et de missions par des reconversions professionnelles au sein de la même fonction publique ou entre les 3 volets.

Favoriser les départs volontaires vers le privé.

Calendrier :

Mi-juin à fin octobre

Analyse syndicale:

Il s'agit d'accompagner les régressions à la fois des missions et la réduction des périmètres des Services Publics induites par AP22 au niveau des agents avec un plan social qui ne porte pas son nom. Il faut se rappeler l'objectif affiché de supprimer

120 000 postes de fonctionnaires par redéploiement voire suppression de postes et de missions.

Pour contrer ce projet de destruction et affirmer notre attachement aux services publics

TOUS EN GRÈVE LE 22 MAI