

Note suivi des dossiers Fonction Publique

1- Campagne FSU / rapport annuel 2016 sur l'état de la Fonction Publique

La FSU engage une campagne pour déconstruire les discours caricaturaux et pour promouvoir notre conception de la Fonction Publique. Dans ce cadre, elle éditera du matériel pour intervenir dans la campagne.

Le rapport annuel sur l'état de la Fonction Publique dont l'édition 2016 en version « projet » est en ligne depuis le 15 novembre (sur le site Fonction publique) peut être utilisé dans ce cadre. Ce rapport est en effet un point d'appui pour intervenir précisément et pour renvoyer à certaines réalités. En effet, on y apprend, par exemple, que 36,7% des fonctionnaires travaillent le dimanche contre 25% des salariés dans le privé, 17,5% travaillent de nuit contre 15% dans le privé. Une note FSU est en ligne sur ce rapport qui comporte les statistiques complètes relatives à l'emploi et aux salaires des personnels de la Fonction Publique pour l'année 2014. Il ne permet donc pas de faire un bilan du quinquennat mais en constitue un point d'étape éclairant. Le rapport fait ainsi le portrait d'une Fonction Publique affaiblie par les politiques d'austérité successives sans que les quelques mesures prises depuis 2012 modifient aujourd'hui sensiblement la donne. Sur les rémunérations, la poursuite de la politique du gel du point d'indice ayant fait son œuvre destructrice, la mise en œuvre du PPCR arrive tardivement. En euros constants, le salaire net moyen a augmenté seulement de 0,2 % en moyenne contre 0,6 % dans le secteur privé. De nombreux secteurs de la Fonction Publique voient une baisse de la rémunération moyenne de leurs agents. Sur la question des non-titulaires, le rapport ne relève aucun retournement de tendance : leur part dans l'emploi public reste à un niveau particulièrement élevé malgré le dispositif « Sauvadet » que le gouvernement a refusé de remettre à plat. La FSU est toujours porteuse d'un plan de titularisation plus ambitieux. Le nombre de fonctionnaires de moins de 30 ans est toujours en baisse. Les indicateurs sur les structures par âge des agents marquent ainsi un vieillissement de la Fonction Publique (des départs en retraite toujours plus tardifs et des entrées toujours plus tardives elles aussi). Réforme des retraites, égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, salaires, temps de travail, formation... les données de ce rapport sont donc riches d'enseignement et confirment à la FSU la nécessité de poursuivre ses interventions pour améliorer le fonctionnement de la Fonction publique et la situation de ses agents.

2- Dossiers en cours

a) PPCR

Des interventions en cours :

- lettre sur la PSI (prime spéciale d'installation Ile de France / Lille) dans la FPE car en seraient exclus les agents dépassant l'indice brut 424 et donc les PE et certifiés dans les nouvelles grilles PPCR (444 alors qu'ils étaient auparavant au 404)
- intervention sur les deux grades dans la FPT (Fonction Publique Territoriale)

- intervention sur le 1% solidarité prélevés à des personnels de catégorie C, notamment à des agents territoriaux lorsque le transfert primes / points déclenche un effet de seuil entraînant un effet négatif sur le salaire net.
- les C passés en B juste avant leur départ en retraite et qui pourraient y perdre pour le calcul de leur pension : l'administration nous a assuré travailler à des solutions techniques
- les travailleurs sociaux sont intégrés en « petit A », et des obstacles de grades existent, y compris entre le 1° et le 2° : un nouveau groupe de travail a lieu le 16 décembre.
- Les enseignants et BIATSS du supérieur et les chaires sup: des arbitrages sont en cours suite à nos interventions

b) CPA (Compte personnel d'activité)

Au cours de la concertation « PPDC », (« parcours professionnels, développement des compétences »), l'administration a discuté de la mise en œuvre du CPA dans la Fonction Publique et, comme le prévoit la loi Travail, a présenté un projet d'ordonnance qui sera soumis au Conseil Commun de la Fonction Publique le 6 décembre. Il crée un CPF : compte personnel de formation, et un CEC : Compte d'Engagement Citoyen.

Le CPF crée des droits à un certain nombre d'heures de formation, à hauteur de 24h par an jusqu'à 120 heures puis 12h par an jusqu'à 150h. C'est un peu plus que les 120h du DIF. Ces droits sont portables entre les administrations et entre le public et le privé. Ils ne sont mobilisables qu'à l'initiative de l'agent, tout refus doit être motivé et 3 refus doivent passer devant la CAP. La liste et la nature des formations ouvertes au CPF ne sont pas encore clarifiées mais devraient être larges.

Nous avons obtenu que le CPF ne se substitue pas au plan de formation ni à aucun autre dispositif de formation continue (congé formation, ...etc). Par ailleurs, le DIF était limité au plan de formation décidé par l'institution et donc excluant quasiment des possibilités de formations extérieures d'intérêt davantage « personnel ». Avec le CPF, cet écueil peut être levé puisque l'accès à des formations sera a priori très élargi.

Cependant, de nombreuses insuffisances demeurent :

Le flou est complet sur le financement et donc sur la question de l'obligation de chaque employeur de proposer un plan de formation riche et diversifié. Sans obligation des employeurs en termes de nombre de jours de formation par agent d'une part et d'organisation de formations ouvertes à tous d'autre part, les droits ouverts resteront une coquille vide. Nous continuons à demander des obligations minimales par employeurs publics.

Le projet d'ordonnance mentionne que les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation peuvent avoir lieu, en tout ou partie, en dehors du temps de travail. C'est sans doute le problème le plus grave, nous avons posé un amendement sur ce point pour préciser que le cas général doit bien être la formation sur le temps de travail et pour que la formation soit intégrée dans le temps de service. Sans cela, dans certains secteurs, le CPF pourrait représenter une régression par rapport à un DIF qui n'était déjà pas satisfaisant : par exemple pour les enseignants, le DIF pouvait

être mobilisé quasi exclusivement sur les congés scolaires, donnant lieu à indemnisation (et encore, quand les collègues connaissaient cette possibilité). L'amendement en question est ainsi formulé :

Article 4 : I- alinéa 3 : Les actions de formation suivies au titre du compte personnel de formation ont lieu sur le temps de travail. ~~ou, tout ou partie, en dehors du temps de travail.~~

Par dérogation au précédent alinéa, lorsqu'une formation choisie par l'agent ne peut pas être organisée durant les heures où il est en service, les heures de formation suivies au titre du CPF sont comptabilisées comme temps de service effectif. Elles peuvent donner lieu dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat :

- à décharge compensatoire de service
 - à crédit d'heures
 - à traitement supplémentaire pour dépassement des obligations de service
-
- L'administration doit prendre en charge les frais de formation quand il y en a. Le projet d'ordonnance mentionne bien cette possibilité, restera à clarifier le dispositif mis en place et les crédits mobilisables de manière obligatoire pour financer les formations. Sans obligation de l'employeur, on peut parier sur le fait que les refus seront nombreux pour les formations n'intéressant pas directement l'employeur. Le fait que les formations soient inscrites sur une liste nationale validée devrait rendre les refus de financement extrêmement marginaux. Nous demandons donc à ce que tout refus de financement passe aussi devant la CAP.
 - La question de l'accompagnement des agent-es qui font le choix de mobilité professionnelle (mobilité à l'intérieur d'un versant, entre versants, et vers le secteur privé) reste posée. Pour la FSU, il s'agit bien de reconnaître des droits dans le cadre d'une sécurité sociale professionnelle.

Par ailleurs, pour la FPT, la question spécifique de l'articulation Collectivités/Centres de gestion/CNFPT n'est pas résolue pour le financement et la collecte des heures CPF (fléchée dans le cadre d'une hausse de la cotisation des CT au CNFPT ?), pour le Conseil en Evolution Professionnelle (assuré par l'employeur ? par le CNFPT ?) et concernant l'effectivité de la portabilité des droits, notamment pour les petites collectivités gérées par les CDG, qui pourraient ne pas être en capacité de supporter le coût d'un CPF largement abondé. Il ne faut pas qu'un CPF abondé soit un frein au recrutement, ou que l'agent ne puisse pas activer ses droits par manque de moyens de l'employeur. Faut-il prévoir un système de mutualisation ou de péréquation des heures (géré par les CDG par exemple ?)

- Concernant un éventuel compte pénibilité, nous pensons qu'il faut, avant toute création, faire une analyse et une cartographie des métiers pour tenir compte des spécificités des missions. L'application du seul C3P (« le code du travail mais rien que le code du travail ») risque de figer les choses et de laisser de côté les spécificités des missions de service public. Nous demandons donc une véritable cartographie des risques professionnels, pour aller vers la même logique que le C3P, c'est à dire un référentiel par branche des métiers et postes dits pénibles.

c) Loi Déontologie : cumuls / obligations déclaratives / EPA dérogatoires

Plusieurs textes d'application de la loi déontologie sont actuellement en discussion. Devrait venir également un texte sur la carrière des délégués syndicaux (qui étend aux agents au dessus de 70% de décharge les dispositions actuellement en vigueur pour les déchargés complets)

Sur les textes soumis récemment :

- **Un décret sur les cumuls et sur la commission de déontologie doit passer devant le CCFP du 6 décembre.** Sur les cumuls, il y a globalement un retour à la situation d'avant la réforme de 2007. **Ainsi, pour créer ou reprendre une entreprise, il faut, de manière impérative, être à temps partiel** (et comme le temps partiel n'est pas de droit pour ce motif, le refus de temps partiel vaut refus d'autorisation de cumul emploi de fonctionnaire / création ou reprise de la dite entreprise). Pour les personnels ayant obtenu cette autorisation sans être à temps partiel, la situation peut perdurer jusqu'au 20 avril 2018. Pour tous les autres (nouvelles demandes), cette disposition s'applique **dès le 1^{er} janvier 2017**.

Pour les demandes d'autorisations de cumul, le silence de l'administration vaut rejet alors qu'il valait acceptation avant. Nous avons cependant demandé à ce que soit rappelée l'obligation pour l'administration de répondre, car des chefs de service laissent trop souvent traîner la réponse (exemple un chef d'établissement qui laisse traîner une autorisation de donner des cours dans le supérieur, la réponse négative implicite alors que les cours ont été faits n'est pas une situation normale)

Plusieurs nouveautés sur la commission de déontologie sont instituées dans le texte:

- la saisine de la commission de déontologie peut être directe et concerner des agissements dont l'agent a eu connaissance et dont il n'a pu informer ses supérieurs (il s'agit d'une prise en compte de la problématique des « lanceurs d'alerte »)
- la commission de déontologie est réaffirmée par la loi Sapin II : elle peut désormais donner des avis sur les projets de textes ou encore sur les chartes de l'administration relatives à la déontologie des agents publics, en plus des recommandations sur les situations individuelles
- la saisine de la commission de déontologie en cas de départ d'un fonctionnaire vers le privé devient obligatoire, elle ne visera plus seulement les risques de prise illégale d'intérêt (et donc le respect de la conformité avec le code pénal) mais aussi les éléments concernant la déontologie. C'est là encore un retour au texte d'avant 2007.
- la portée des avis de la commission est renforcée, elle lie l'administration sur les départs dans le privé.
- pour les contractuels, la nécessité d'autoriser les départs vers le privé existera quand l'agent aura fait 6 mois de fonction en tant que catégorie A sauf enseignants et en tant que B, C et fonctions d'enseignement et de recherche quand l'agent aura fait un an (ce qui va donner du travail sans doute en grande partie inutile à la commission, un enseignant contractuel qui a fait un an et qui

trouve un emploi dans le privé va être concerné, mais l'administration tient à n'exclure personne, même si certains avis seront quasi systématiquement favorables).

- avis possible de la commission en cas de détachement dans un organisme privé d'intérêt général. (Nota Bene : il y a 2 possibilités : le détachement ou la disponibilité, or un détachement est plus avantageux, or on a pu relever des interprétations contradictoires entre des gestionnaires qui admettent dans certains cas des détachements et d'autres qui le refusent. La commission va désormais regarder précisément les missions, le traitement devrait être plus équitable).

Pour les cumuls, le périmètre des activités accessoires n'est pas modifié.

- **EPA dérogatoires** : il s'agit de mettre un terme à une partie des situations d'emploi de non titulaires sur des emplois correspondant pourtant à des besoins permanents dans certains établissements publics administratifs qui sont, dès lors, dits « dérogatoires ». Par exemple, l'agence nationale de l'eau (où le SNE-FSU, syndicat national de l'environnement, est bien représenté), pourrait sortir de la dérogation. Dès lors se pose pour les personnels actuellement employés en tant que contractuels mais avec un quasi statut la question des dispositions transitoires puisque leur titularisation dans le cadre d'un Sauvadet leur ferait perdre une grande partie de leur ancienneté, l'agence de l'eau sera en grève sur cette question le 6 décembre.
- **obligations déclaratives des fonctionnaires**

Un certain nombre de fonctionnaires dont la liste est établie dans le décret devront faire :

- une déclaration de situation patrimoniale transmise à la Haute Autorité pour la Transparence de la Vie Publique (HATVP) avant et après la prise de poste : cela vise à vérifier qu'il n'y a pas eu de prise d'intérêts suspecte. Cela devrait concerner au maximum un petit millier de fonctionnaires
- une déclaration d'intérêts transmise au supérieur hiérarchique et à la commission de déontologie avant la prise de poste. Elle vise davantage à avoir un « dialogue déontologique » avec le supérieur hiérarchique et à identifier les *éventuels* conflits d'intérêts. Cela devrait concerner quelques milliers de fonctionnaires.

C'est la déclinaison de la loi « transparence de la vie publique » pour les fonctionnaires. Seul les hauts fonctionnaires sont concernés. Il y a eu cependant un débat car le décret incluait un certain nombre de fonctionnaires qui auraient une « délégation de signature ». Or dans certains ministères et la FPT cela peut concerner des catégories B voire C qui font fonction. Le texte parle désormais de fonctionnaires ayant la « délégation de compétences », ce qui retient plus le nombre d'agents qui seront concernés.

d) DRH de l'Etat

La DGAFP devient la « DRH de l'Etat », c'est à dire de la « Fonction Publique de l'Etat », mais avec y compris un rôle de coordination des 3 versants de la Fonction Publique, l'enjeu étant une meilleure coordination des politiques RH des différents ministères et administrations, en menant davantage de politiques transversales. S'il y a une possibilité d'harmoniser les politiques suivies dans chaque ministère et administrations (par exemple mener une négociation salariale à l'échelle de l'ensemble de la Fonction Publique comme cela a été le cas dans le cadre de PPCR, ou encore harmoniser la gestion des non titulaires, ...etc), cela peut être une bonne chose même si nous devons rester vigilants sur le respect des spécificités des ministères et des corps. Nous avons obtenu que la stratégie RH de l'Etat soit discutée dans les CT ministériels pour les questions relatives à leurs périmètres respectifs, et présentée annuellement devant le conseil supérieur.

e) Possibilité d'édicter des « lignes directrices de gestion »

L'article 60 de la loi de 1983 a été modifié par l'adoption de la loi déontologie pour rendre possible l'édiction par l'administration de « lignes directrices de gestion » qui peuvent définir des critères subsidiaires supplémentaires aux priorités légales (auxquelles se sont par ailleurs ajoutées les CIMM), ainsi que le recours à des barèmes pour classer les demandes. Un décret en Conseil d'Etat pour mettre en œuvre ces dispositions législatives est en cours de concertation avant publication.

f) Non titulaires

La journée du 13 octobre a donné lieu à des audiences où nous avons obtenu qu'une circulaire Fonction Publique rappelle les modalités de gestion des non titulaires. La circulaire ainsi que le guide pratique l'accompagnant est en ligne sur le site de la FSU

g) Apprentissage dans la Fonction Publique

Un chantier est engagé sur la question du développement de l'apprentissage dans la Fonction Publique, le gouvernement continuant à afficher sa volonté de le développer. La FSU a rappelé le principe de recrutement par concours, l'apprentissage devant rester limité. Sa mise en place suppose un certain nombre de conditions: formation, aménagement de service et reconnaissance de la charge pour les maîtres d'apprentissage, objectifs de formation et non de palliatif au manque de personnels pour les stagiaires. Des bilans réguliers devront être fournis aux OS sur le nombre et la motivation des ruptures de contrat, l'obtention des diplômes et l'insertion professionnelle

h) Logement des fonctionnaires

Un groupe de travail est convoqué le 12 décembre

i) Temps de travail des fonctionnaires

Un groupe de travail est convoqué le 13 décembre

j) Retraites

Depuis la rentrée de septembre, nous avons droit en matière de retraite à un nouveau rapport de la cour des comptes et à une étude du COR sur le recul du départ à la retraite. La Cour des comptes préconise, treize ans après son dernier rapport de 2003 sur les pensions des fonctionnaires civils de l'État, des « leviers d'évolution des régimes des retraites des fonctionnaires » et des recommandations sur son financement. Si elle précise que « des règles différentes n'induisent pas obligatoirement des inégalités de retraite, de même, au demeurant, que des règles similaires appliquées à des populations différentes ne garantissent pas nécessairement l'équité. », elle cible les fonctionnaires en reproposant, par exemple, la création d'une caisse de retraite des fonctionnaires. Il existe déjà le code des pensions. C'est l'élément du statut des fonctionnaires qui permet à l'État d'assumer l'ensemble de ses responsabilités et de ses choix politiques. Mettre en avant les droits familiaux des fonctionnaires alors que la majoration de durée d'assurance n'est que de six mois pour un enfant dans la Fonction Publique relève d'une approche très orientée, tout comme pointer le supplément familial de traitement dans un rapport sur les retraites. Remettre en cause les facteurs de pénibilité dans la carrière des catégories dites « actives » ou encore envisager de supprimer les bonifications de dépaysement pour services hors d'Europe traduisent bien la même volonté de stigmatiser les fonctionnaires comme l'attaque faite aux femmes en 2003 avec la suppression de la bonification pour enfants.

La réunion du COR en octobre visait à étudier l'effet du report de l'âge de départ à la retraite et ses impacts macroéconomiques dans le régime général. La FSU s'étonne qu'on puisse ignorer les effets des réformes précédentes alors que la vie active aura été marquée par l'aggravation des conditions de travail et le stress. Vouloir résorber le chômage à long terme en augmentant la durée du travail dans un contexte de faible croissance relève de la quadrature du cercle. Notons que suite à la réforme de 2010, la CNAV fait le constat que notamment pour les hommes à 60 ans, 37,8% ont continué à travailler, 32,3% étaient au chômage, 14,7% en invalidité, 11% en inactivité et 3,5% en congé maladie. On voit tout de suite que ce relèvement de l'âge de départ entraîne des transferts vers les minima sociaux. L'effet le plus probable sera en fait la persistance de l'existant mais avec en plus des effets sociaux dramatiques.

Pour la FSU, il faut cesser d'opposer le public au privé. Si l'on doit réfléchir sur les retraites du public et du privé, il faut réfléchir à des objectifs convergents notamment en termes de taux de remplacement pour assurer à tou-te-s les futur-e-s retraité-e-s un niveau de pension satisfaisant, et non alimenter le soupçon sur certains.