



Intervention de la CGT à l'ouverture du 4^{ème} chantier Fonction publique le 02 juillet 2018.

Monsieur le Secrétaire d'État,

Les « transitions professionnelles » - encore que nous aurions préféré les « évolutions de carrière » - et la mobilité ne sont pas des sujets tabous pour la CGT. Ce sont même des éléments consubstantiels au statut et à la carrière.

Ceci étant, aux yeux de notre organisation syndicale, il convient de séparer deux catégories bien distinctes :

- Les évolutions de carrière et les mobilités volontaires et celles qui relèvent de la contrainte.

Nous disons cela non parce que la seconde catégorie serait par nature à proscrire, d'ailleurs il faut rappeler que le Fonctionnaire est titulaire de son grade et non de son emploi et que l'adaptabilité de la Fonction publique constitue un socle incontournable.

Mais, ceci posé, il n'est pas question de compter sur la CGT pour accompagner un plan d'abandon de missions publiques et de nouvelles suppressions d'emplois qui en seraient la conséquence.

Dès la page 6, le document transmis la semaine dernière met en avant l'appréciation suivante :

« La mobilité dans la Fonction publique reste cependant faible » et d'avancer pour justifier cette affirmation un taux moyen, hors restructuration de 7.5% entre 2012 et 2014.

La CGT ne résiste pas à vous poser cette question : En quoi est-ce « faible » ? Quelle serait la norme idéale ?

En effet, une étude de l'INSEE parue à la fin des années 2000 vient contredire ce jugement.

Citons-en juste deux passages parmi les plus éclairant : « Le taux de mobilité des agents de l'État et des collectivités locales est du même ordre que les entreprises de plus de 500 salariés » et « l'absence de mobilité dans la Fonction publique tient plus du mythe que de la réalité ».

Ceci précisé, améliorer la mobilité choisie est toujours souhaitable - dans le respect strict du statut général – et la CGT le revendique.

De nombreuses pistes existent. Nous en avancerons quelques-unes aujourd'hui dans le cadre de cette réunion.

- Supprimer toutes les disparités entre certains corps aux missions strictement identiques qui existent sur plusieurs versants de la Fonction publique.

- Améliorer la formation tout au long de la vie, en inventant de nouveaux dispositifs efficaces et en dégagant les moyens indispensables.
Cette avancée ne doit pas, selon nous, être conçue dans le cadre du CPF, cadre pour lequel nous exprimons nos plus vives réticences.
- Mettre en place des tronc communs de formation dans les écoles de la Fonction publique sur les trois versants.
- Intégrer les primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement brut. En effet, nous réaffirmons que l'in vraisemblable hétérogénéité des niveaux indemnitaires servis constitue un frein à la mobilité.
- Réfléchir à des accélérateurs de carrière, dans les zones difficiles, quelles soient rurales ou urbaines, les dispositifs existants n'ayant pas fait la preuve de leur efficacité.
De plus, ces accélérateurs de carrière auraient le mérite d'être acquis une fois pour toute, contrairement à tous les dispositifs assis sur des primes.
- Développer le logement social dans les zones où l'habitat atteint des tarifs prohibitifs pour la plupart des agents de la Fonction publique.
- Créer des emplois dans les nombreux services sous tension.

Une dernière remarque avant de conclure. Dans le tableau page 10, la première question, je cite « être plus performant dans son travail / ou améliorer des perspectives de carrière qui atteint des niveaux de réponses positives de plus de 80%, cette question donc, mériterait d'être scindée tant ces deux items recouvrent des réalités tout à fait différentes.

Vous l'avez compris, Monsieur le Secrétaire d'État, s'il s'agit de l'ouverture d'une négociation sur l'amélioration des mobilités choisies et sur des rebonds voulus par les agents dans leur carrière, la CGT est disponible.

S'il s'agit pour l'essentiel d'accompagner les fameux plans de « départs volontaires », synonymes d'abandon de missions, la CGT continuera de s'y opposer.

Les réponses du Gouvernement :

Olivier Dussopt répond aux interpellations des organisations syndicales en plusieurs points :

- Les demandes de mobilité des agents doivent être favorisées. On pourra parler d'un bon taux de mobilité lorsque tous les souhaits de mobilité pourront être satisfaits ...
- La mobilité contrainte doit s'envisager en dehors d'AP2022. En effet des restructurations sont d'ores et déjà en cours dans de nombreux secteurs et le droit au reclassement doit être effectivement garanti et appliqué dans de bonnes conditions.
- Pour lui, ce chantier lui semble le plus simple à mener : les sujets de mobilité et de formation sont des préoccupations communes qui permettront de trouver des convergences de vue.
 - Sur l'harmonisation des carrières et des régimes indemnitaires ;

- Sur la formation tout au long de la vie (250 millions d'euros y sont consacrés en 2018)
- Sur l'égalité professionnelle femmes / hommes : la préoccupation de la mobilité des agentes sera intégrée dans le travail sur le renouvellement de l'accord de 2013 ;
- Sur l'attractivité des territoires : la circulaire sur la revalorisation de l'allocation d'installation est signée et il faut aller plus loin ;
- Sur les concours et les pré-recrutements : un travail est à mener qui pourrait être inscrit à l'agenda social du dernier trimestre.
- Sur le CPF, le travail de sécurisation est à poursuivre ;
- Sur le maintien des agents en difficulté dans l'emploi, le décret du 20 juin 2018 prévoyant la période de préparation au reclassement sera étendu à la FPT et la FPH.

Sur AP 2022, Olivier Dussopt annonce que les contributions du comité ont été remises au gouvernement, que les travaux des quatre chantiers se poursuivent, que les réformes sur le service public (SNCF, logement, organisation des soins, audiovisuel public...) s'enchainent et que par conséquent il n'y aura peut-être pas de CITP avant la rentrée. Les réformes se feront plutôt lieu au fil de l'eau. Et cela sans plus de précision !