



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Fonction publique : quels chantiers !!

Le gouvernement a ouvert 4 chantiers consécutifs aux décisions annoncées dans le cadre de son document d'orientation «Refonder le contrat social avec les agents de la Fonction publique» le 9 avril dernier. La FSU n'en partage ni les objectifs ni les attendus.

Et cette opposition est fondée au regard des premiers éléments qui sortent des réunions qui se sont déjà tenues...C'est pourquoi la FSU reste engagée dans chacune des discussions. Il s'agit de défendre les intérêts des agent-es et d'obtenir de nouveaux droits.

Dialogue social

Objectif de la réforme :

- remise en cause du rôle des CHSCT et des CAP. C'est la fin annoncée du paritarisme
- réduction de la place des organisations syndicales et du rôle des représentant-es des personnels, primeur à l'individualisation au détriment d'une organisation plus collective du travail.

Pour la FSU cette logique ne convient pas aux principes et missions d'intérêt général de la Fonction publique.

CAP et CCP :

Alors que leurs rôles permettent d'assurer le contrôle, la transparence, l'équité, elles seraient réduites à un seul rôle d'appel sur les situations litigieuses. Les questions de mobilité et de promotions ne feraient plus partie des compétences de la CAP sauf en appel donc. Les CAP seraient par catégories hiérarchiques et non plus par corps ou cadre d'emploi. Les lignes directrices de gestion seraient élaborées dans le cadre de l'instance unique.

Les groupes hiérarchiques seraient supprimés dans la FPT et les CAP seraient regroupées « par filière » ce qui peut encore davantage diluer leurs compétences.

Exemple: discussions d'un barème dans l'instance unique mais l'établissement du tableau de mutations ne passerait plus en CAP. Quid de la transparence due aux agent-es ?

CHSCT :

Une instance unique, issue de la fusion des CT et des CHSCT; serait chargée des aspects collectifs avec des sous-commissions ou des formations spécialisées pour tout ce qui concerne la sécurité et la santé au travail.

La FSU a milité pour que les prérogatives actuelles soient conservées.

Cette nouvelle architecture des instances n'interviendra pas avant 2022 mais des nouvelles compétences et certaines suppressions de compétences pourraient intervenir en cours de mandat.

Pour la FSU, CAP et CHSCT sont indispensables. Ils jouent un rôle important contre l'arbitraire. Ils participent au bon fonctionnement des services. Ce sont des droits pour les agents.

Il est possible et nécessaire d'améliorer leur visibilité et leur fonctionnement pour qu'ils puissent remplir encore mieux leurs missions. Mais il n'est pas acceptable de les supprimer.

Signez la pétition sur fsu.fr

Recours accru aux contrats

Le contrat deviendrait une voie quasi normale de recrutement dans la Fonction publique à la place du concours. Ce qui banalise encore le recours à la précarité. Avec près d'un million d'agent-es contractuel-les, la Fonction publique n'a pas besoin de davantage de contrats. Cela ne correspond ni aux besoins des services publics, ni au principe de la Fonction publique (notamment celui de continuité) ni à de bonnes conditions d'emploi pour les agent-es.

Si le gouvernement affirme ne pas vouloir modifier l'article 3 du statut (les emplois permanents sont pourvus par des fonctionnaires), les dérogations à ce principe contourneraient et dénatureraient de fait le statut.

La FSU revendique un plan de titularisation afin de résorber cette précarité. Elle exige des mesures contraignantes pour les employeurs afin de mettre fin au recours aux contrats et de recruter des fonctionnaires sur les emplois permanents.

Rémunérations

Après un rendez-vous salarial raté avec la non revalorisation des plus de 5 millions d'agent-es de la Fonction publique, le gouvernement confirme son intention de renforcer l'individualisation des rémunérations et de prendre en compte le « mérite », oubliant la dimension collective des métiers de la Fonction publique et le cadre de missions d'intérêt général.

Mobilité et Formation

La FSU revendique

- des possibilités de mobilité choisie ce qui suppose les supports d'emplois nécessaires et un accompagnement des agent-es dans leur nouvel emploi
- des plans de formation initiale et continue ambitieux
- que les agent-es soient mieux associés aux décisions prises dans les services et établissements et davantage acteurs de leurs métiers

Egalité professionnelle femmes-hommes

Il est question d'un nouveau protocole d'accord. La FSU exige des mesures contraignantes pour les employeurs afin d'aller vers une égalité professionnelle réelle.

Un chantier « complémentaire » engagé à cette rentrée ?

Sur les recrutements, les concours et l'attractivité des métiers de la Fonction publique. La FSU défendra la nécessité de créations d'emplois stables et de qualité, de meilleures conditions pour y accéder, de pré-recrutements.

