



Conseil supérieur de la Fonction publique d'Etat 17 juillet 2007

Déclaration de la CFDT

Messieurs les Ministres,

La CFDT se félicite que ce premier Conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat sous votre présidence lui permette d'exposer ses objectifs en matière de services publics et les moyens qu'elle souhaite voir mettre en œuvre pour les atteindre.

Pour les usagers, pour tous les usagers sur l'ensemble du territoire, nous voulons des services publics de qualité, capables de répondre à leurs attentes et de s'adapter à un environnement en constante évolution.

Nous voulons des services publics qui répondent aux besoins individuels et collectifs et qui soient les garants de la cohésion sociale, de la cohésion territoriale et de la solidarité nationale.

Cette ambition que la CFDT nourrit pour les services publics, elle la veut portée par une fonction publique moderne, efficiente et attractive ; elle la veut servie par une politique de l'emploi public responsable et digne qui respecte l'adéquation entre missions et moyens quel que soit le territoire concerné ; elle la veut soutenue par un débat public qui permette d'en repenser en profondeur les missions ; elle la veut affranchie de toute considération liée au seul souci d'économie budgétaire.

Messieurs les Ministres, les mutations de la société, les bouleversements démographiques, les engagements en matière sociale et environnementale, l'inscription dans le cadre européen percutent les fonctions publiques et les amènent à évoluer de façon significative.

Ces évolutions, il faut les anticiper et s'y préparer dès à présent ! La CFDT en est convaincue,

Et cette conviction, elle la traduit par son exigence de voir transformer en profondeur les relations sociales au sein des fonctions publiques et de voir offrir aux personnels, à tous les personnels – fonctionnaires ou agents contractuels de droit public ou de droit privé - de nouvelles garanties qui rendent les parcours professionnels plus attractifs et plus sûrs.

Nous disons qu'il faut transformer en profondeur les relations sociales dans les fonctions publiques, que nous en faisons un enjeu majeur et, affirmons-le clairement, que nous en faisons un préalable à tout engagement ultérieur.

Les règles du dialogue social, celles que nous connaissons, que nous pratiquons ici dans cette instance, et dans toutes celles où nous portons la voix des personnels, ces règles ont vécu ! Et les timides réformes engagées ne sont pas à la hauteur des enjeux ! Une des conférences qui va s'ouvrir à l'automne aura le dialogue social pour thème. La CFDT ira y développer ses revendications en matière de réforme : réforme de la représentativité et réforme des lieux et des champs du dialogue. Et elle y défendra son

objectif prioritaire : donner à l'engagement contractuel et à l'accord majoritaire la place et la légitimité qui doivent leur revenir.

Impliquer les agents publics dans une dynamique novatrice, c'est leur donner la certitude de disposer des moyens de le faire. Il faut qu'ils sachent que leur parole sera entendue, que leur place sera reconnue et qu'*in fine*, c'est le respect de leur expression qui guidera la prise de décision.

La CFDT entend participer à la construction d'un cadre organisé de négociations dans les fonctions publiques ; un cadre qui repose sur les mêmes principes que ceux qu'elle veut voir mis en œuvre dans le secteur privé pour réaffirmer la place et la légitimité du dialogue social :

- une représentativité mesurée à partir de l'addition des résultats obtenus aux élections aux comités techniques paritaires - pour associer à la prise de décision tous les agents, titulaires et non titulaires. Nous voulons des élections professionnelles ouvertes aux organisations syndicales constituées de manière légale dans une élection à un seul tour et des élections sur listes nominatives. Nous voulons que la qualité de partenaire social et, de fait, la capacité à négocier ne soient accordées qu'aux seul(e) s représentant/es élu/es à ces scrutins
- pour trouver sa pleine efficacité, la négociation doit se dérouler au niveau le plus pertinent par rapport aux questions à traiter. Nous revendiquons la mise en place d'une instance commune aux trois fonctions publiques où puissent se négocier des accords cadres jouant un rôle d'impulsion et de mise en cohérence.

Nous revendiquons le positionnement d'instances de dialogue social là où se situent les lieux de décision, que ce positionnement soit justifié par les nouvelles règles de gestion introduites par la LOLF ou par des mesures de transfert ou de restructuration des services de l'État, dont nous souhaitons qu'elles soient concertées.

Refonder les relations sociales dans les fonctions publiques, c'est y introduire et y faire reconnaître la négociation et l'accord contractuel. Les négociations collectives entre employeurs et organisations syndicales doivent porter sur toutes les questions qui ont trait aux relations de travail des agents avec leurs employeurs : rémunérations et classifications, déroulement de carrière, gestion prévisionnelle de l'emploi et des compétences, formation professionnelle, mobilité, organisation et conditions de travail... mais aussi application des directives européennes, transfert de compétences, transposition à la Fonction publique d'accords conclus dans le secteur privé.

Refonder les relations sociales dans les fonction publiques, c'est faire de la responsabilité sociale des administrations publiques employeuses un nouvel espace de dialogue, en ayant le souci d'introduire dans les instances le débat sur les questions relatives aux personnels salariés des entreprises sous traitantes.. et en intégrant les questions environnementales.

Refonder les relations sociales dans les Fonctions publiques, c'est retenir le principe de l'accord majoritaire pour renforcer l'engagement et la légitimité des organisations syndicales dans la négociation collective. Et c'est affirmer que l'accord s'imposera à l'ensemble des employeurs publics dès lors qu'il les concernera.

Vous l'aurez compris, messieurs les Ministres, ce que veut la CFDT, c'est un dialogue social légitimé, efficace et qui couvre l'ensemble des personnels des administrations et des établissements publics. Et c'est ce dialogue social renouvelé qui permettra d'apporter des réponses à nos exigences en matière de garanties nouvelles pour les personnels.

L'emploi public est au cœur de nos préoccupations. Nous avons dit, de façon commune, notre indignation et notre refus de voir ramener la gestion des ressources humaines dans les fonctions publiques à un méchant exercice de calcul. La soustraction n'est pas un outil de GRH ! ce n'est pas l'outil qu'il faut pour apprécier les moyens nécessaires aux missions du service public.

Pour ce qu'il en est de l'offre de services publics – qu'il s'agisse de les maintenir ou de les créer – aucune zone du territoire ne doit être négligée : zone rurale, zone périurbaine, banlieue ... C'est le maillage du territoire et le souci de faire bénéficier tous les usagers d'un égal accès aux services publics qui conditionnent les moyens à mettre en œuvre. Inverser la démarche, c'est faire fi de l'intérêt général, c'est ignorer l'évolution des besoins, c'est méconnaître les nouvelles exigences sociales !

Pour la CFDT, c'est en se fondant sur un état des lieux partagé et exhaustif et sur des priorités clairement établies et issues du débat public que pourront se définir des objectifs explicites pour tous - usagers, citoyens et personnels - et que pourront se décider l'affectation des moyens et les modalités de fonctionnement des services publics.

Une conférence sur les valeurs et les missions de la fonction publique s'ouvrira à l'automne.

La CFDT y affirmera que c'est la nature des missions à remplir et la recherche de l'efficacité du service qui donnent sens aux réformes à conduire. Moderniser le service public, ce n'est pas proposer le service qu'on peut avec les moyens qu'on voudra bien lui consentir ! Moderniser le service public, c'est offrir le service qu'attendent les usagers, les citoyens et les agents avec les moyens, tous les moyens nécessaires à sa réalisation et à son évaluation.

Des moyens en adéquation avec les besoins et les missions et de nouvelles garanties au sein des fonctions publiques pour les agents :

Il faut rendre la fonction publique **plus attractive** en s'attachant à diversifier et à sécuriser les parcours professionnels :

- en développant et en améliorant les formes de recrutement pour les adapter aux différents publics destinés à être recrutés (jeunes diplômés mais aussi jeunes sortis du système scolaire sans diplôme, salariés du privé en reconversion ...)
- en garantissant des droits aux agents recrutés par la voie contractuelle quelle que soit leur nationalité : allègement des délais pour la transformation des CDD en CDI, droits à réintégration après un congé de droit, évolution des rémunérations
- en donnant du corps à la politique de formation tout au long de la vie, en la faisant vivre dans le respect et dans le prolongement de l'accord que nous avons signé en novembre 2006
- en faisant de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences un outil de pilotage stratégique à l'élaboration et au suivi duquel doivent être associées étroitement les organisations syndicales
- en poursuivant la réflexion sur les classifications par la fusion des différents corps dans des filières, organisant ainsi un parcours professionnel type ouvert a priori à chaque agent de cette filière
- en favorisant les « secondes carrières » des agents qui désirent accéder à une autre filière ou à un autre métier et en favorisant les mobilités volontaires, notamment entre départements ministériels différents et entre les trois versants de la fonction publique

Pour la CFDT, une conférence qui traiterait de cette question de l'emploi et des parcours professionnels aurait toute raison d'être dans le cycle des conférences proposées.

Il faut rendre la fonction publique **plus attractive** en mettant en place une véritable politique de rémunération assise :

- Sur une augmentation des salaires régulière et négociée chaque année dans des délais compatibles avec le calendrier budgétaire

- Sur l'évolution du supplément familial de traitement
- Sur l'amélioration des déroulements de carrière pour toutes les catégories dans la logique des refontes de grilles impulsées par les accords de janvier 2006
- Sur la transparence du système indemnitaire aujourd'hui illisible quant aux modalités d'attribution individuelle et profondément inégalitaire selon les lieux d'affectation

La troisième des conférences prévues à l'automne traitera du pouvoir d'achat des agents publics. Nous y débattons sans tabou de tous les éléments qui peuvent à notre sens intervenir dans la progression du pouvoir d'achat. Pour autant cette conférence ne saurait se substituer à la négociation annuelle obligatoire sur les salaires dont nous demandons l'ouverture immédiate.

Il faut rendre la fonction publique plus attractive en permettant, par l'action sociale, l'harmonisation entre vie au travail et vie privée ; La CFDT revendique que l'action sociale individuelle ou collective soit rendue obligatoire et qu'elle s'applique sans restrictions aux différents domaines que constituent le logement, la restauration, la garde d'enfants, l'aide à la personne et les loisirs et la culture.

Une fonction publique **moderne et efficiente**, c'est aussi une fonction publique ouverte et dans laquelle ne subsistent ni exclusion, ni discrimination de quel qu'ordre que ce soit : accès à l'emploi ou accès au travail. L'employeur public doit entendre le sentiment d'insécurité qui se développe parmi les personnels, il a le devoir de mettre en œuvre les mesures indispensables pour qu'on en finisse avec la précarité.

Une fonction publique moderne et efficiente, c'est une fonction publique qui garantit à chaque agent public une couverture complémentaire santé et dans laquelle soit généralisée une prévoyance complémentaire collective.

C'est aussi une fonction publique qui garantit aux personnels la sécurité des conditions de travail.

Nous faisons un objectif prioritaire de la qualité de vie et de la qualité de la santé au travail :

- qu'il s'agisse de sécurité des agents lorsqu'ils sont amenés à exercer des missions de contrôle,
- qu'il s'agisse du maintien dans l'emploi des tous les agents accidentés de la vie ou du travail,
- qu'il s'agisse d'engager la lutte contre toutes les situations qui sont sources de pénibilité physique ou psychique au travail.

C'est dans cette optique que nous revendiquons la création de Comités Hygiène sécurité et Conditions de travail là où ils n'existent pas dans la fonction publique.

Face à l'allongement de la durée d'activité et compte tenu des mutations professionnelles ou géographiques plus ou moins contraintes, il faut des réponses nouvelles pour assurer la transférabilité des droits : garantie de revenus, formation et carrière, droits acquis du fait de la pénibilité.

Messieurs les Ministres, sur l'ensemble des sujets que nous venons d'évoquer, le dialogue social doit s'engager. Nous avons reçu de vous l'assurance que les engagements pris par votre prédécesseur seraient tenus et que la mise en œuvre des protocoles d'accords serait poursuivie.

Nous vous demandons aujourd'hui d'ouvrir les chantiers nécessaires pour que nous puissions par le dialogue et la confrontation participer à la construction d'une fonction publique dont l'évolution ne saurait se faire, ne se fera pas contre les personnels mais avec eux et grâce à eux.