



## INTERVENTION DU LUNDI 9 JUILLET

### ATELIER 7

#### MODERNISER L'ACTION PUBLIQUE AVEC SES AGENTS

La CFDT a posé, dans son congrès de Tours, en juin 2010, les contours de l'action publique qu'elle voulait : une action publique – vecteur de cohésion sociale et de solidarité nationale – qui allie pertinence et efficacité, qu'il s'agisse de services rendus ou de prestations servies directement par les administrations publiques ou en délégation.

L'exigence exprimée par les citoyens, les salariés, les entreprises en matière de qualité de services rendus est d'autant plus légitime que, depuis quarante ans, les politiques publiques se sont superposées sans orientations définies, sans choix clairs, sans évaluation, générant un sentiment de recul de l'intervention publique sur les territoires.

La CFDT – parce qu'elle représente les salariés et qu'elle est partie prenante de la société civile – veut s'impliquer dans les débats nécessaires en privilégiant une approche par l'utilité de missions et des prestations servies.

Pas l'approche comptable engagée ces dernières années mais une démarche qui s'appuie sur une évaluation constante de l'efficacité des actions et des prestations qui constituent la dépense publique et sur une adaptation permanente à l'évolution des besoins des citoyens et des dynamiques territoriales.

Le monde change, l'Union européenne influe sur les modalités d'intervention publique des Etats membres, l'action publique connaît une crise grave et est confrontée à de nombreuses critiques : manque de réactivité, manque de lisibilité, gaspillage d'argent public, **Aux regards de ce constat, l'action publique doit être réorientée pour répondre à ces évolutions et aux nouveaux enjeux**

Pour réduire le déficit public, lutter contre la crise, préparer l'avenir en investissant massivement dans l'éducation, la recherche, l'innovation, la formation, la transition énergétique, les infrastructures structurantes, il faut une action publique ciblée et efficace. Ciblée car elle saura se donner des priorités ; efficace car elle saura contenir ses coûts de fonctionnement sans obérer la qualité du service produit.

Ce double défi ne sera relevé que si le rôle de l'Etat central est redéfini et clairement posé comme un rôle de régulation et d'anticipation et que si les compétences de chaque structure, Etat, collectivités, établissements publics sont clarifiées : au sein de chaque structure et entre ces structures.

*Il faut construire une nouvelle étape de décentralisation qui marque la transformation du rôle de l'Etat et définir les territoires pertinents en fonction de chaque politique.*

*L'action publique est un sujet d'intérêt général au cœur de notre pacte social qui concerne la société dans son ensemble. Les réformes à mettre en œuvre ont à être comprises et acceptées par tous.*

***La méthode retenue pour moderniser doit en tenir compte.***

*La CFDT demande un **débat public large** qui permette, sur la base d'un état des lieux partagé, de définir les orientations, les priorités et la gouvernance de l'action publique.*

Des multiples formes prises par l'action publique, les services publics sont la déclinaison principale. Des services publics que la CFDT veut accessibles à tous, surtout aux plus modestes, et équitablement répartis sur l'ensemble du territoire.

Les services publics sont un facteur essentiel de la démocratie et un pilier du pacte social pour combattre les exclusions et les inégalités – et ce, qu'ils soient rendus par les entreprises publiques, par le secteur privé ou par la fonction publique.

De ces services publics rendus par la fonction publique, de ces missions exercées par les agents de la fonction publique, il faut malheureusement constater qu'ils ont perdu du sens au fil des années et des réformes souvent brouillonnes, parfois dangereuses qui leur ont été imposés.

Pour la CFDT, il est urgent aujourd'hui de redonner du sens au travail des agents de la fonction publique, sur l'ensemble du territoire métropolitain et ultra marin. Il est urgent d'assurer à ces agents la reconnaissance de leur travail.

La politique menée ces cinq dernières années s'est caractérisée par une volonté affichée de réduction des effectifs de la fonction publique.

150 000 emplois budgétaires détruits dans la fonction publique de l'Etat, avec les indéniables conséquences négatives sur la qualité du service rendu à l'utilisateur et sur les conditions de travail des personnels.

Dégradation de la qualité de l'emploi dans les versants hospitalier et territorial par la multiplication des temps incomplets et la précarisation des recrutements.

Les mesures prises en application de cette politique ont relevé pour l'essentiel d'une logique d'ajustement budgétaire sans prise en considération des besoins des usagers là où ils vivent et sans rechercher l'ajustement optimal entre ressources allouées et nécessités de fonctionnement.

Une révision des politiques publiques et des conditions de mise en œuvre aurait dû correspondre au souci d'efficacité du service public et la CFDT n'en conteste pas le bien fondé dans une perspective de réduction des déficits publics.

Mais elle a rejeté les réorganisations à marche forcée qu'ont entraînées les réformes et aujourd'hui, la CFDT demande un **bilan tant qualitatif que quantitatif** des effets induits par l'ensemble des réformes mises en œuvre depuis cinq ans (RGPP, Réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, HPST...). Il s'agira d'en mesurer les impacts budgétaires, les impacts humains, les impacts sur les territoires et sur les usagers.

Dans un contexte où le déficit public s'aggrave mais où les besoins en services publics vont croissants du fait de la crise, la CFDT rappelle que c'est l'analyse des missions confiées à la Fonction publique qui doit conditionner les effectifs et elle demande **l'ouverture d'une conférence sociale axée sur l'emploi public dans la fonction publique.**

Moderniser l'action publique avec ses agents, **c'est donner toute sa place à un** dialogue social de qualité.

Pour la CFDT, il s'agit de faire vivre et respecter la loi de juillet 2010. La loi a posé deux principes auxquels la CFDT est fortement attachée : celui de la représentativité des organisations syndicales de la fonction publique assise sur des élections en comités techniques et l'élargissement du champ de la négociation.

Les agents doivent être associés aux processus de modernisation de la fonction publique et cela ne pourra se faire qu'en clarifiant les modalités d'application de l'article premier de la loi et en développant à tous les niveaux pertinents une **culture de la négociation.**

il convient également de reprendre rapidement la concertation sur les droits et moyens du syndicalisme (mutualisations, valorisation des parcours des militants). Et clarifier le droit des agents à s'impliquer dans les structures de leurs organisations, quel que soit le niveau de la structure dans l'organisation.

**Moderniser l'action publique avec ses agents, c'est envoyer des signes forts de reconnaissance à celles et ceux qui font le service public**

Reconnaître aux agents le droit à une bonne qualité de vie au travail en instaurant une véritable égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, en luttant contre les discriminations, en réaffirmant le rôle d'insertion de la fonction publique vis-à-vis de personnes en situation de fragilité professionnelle, en recherchant l'amélioration constante des conditions de travail.

Reconnaître aux agents le droit à des parcours professionnels sécurisés et attractifs - par une politique de rémunération claire, par une gestion adaptée aux âges de la vie, par la formation tout au long de la carrière, par la facilité d'une mobilité interne à un versant ou entre versants.

La CFDT demande que soit programmé un agenda social qui intègre l'ouverture de négociations sur le pouvoir d'achat et sur les carrières, sur la sécurisation des parcours professionnels (formation, gestion des âges de la vie, mobilité..) et la poursuite sans délai des travaux sur la base des protocoles d'accord (agents contractuels, santé au travail, dialogue social) ou des relevés de conclusions (égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, moyens du syndicalisme).

Il convient de reprendre rapidement la concertation sur les droits et moyens du syndicalisme (mutualisations, valorisation des parcours des militants). Il faut clarifier le droit des agents à s'impliquer dans les structures de leurs organisations.

Aujourd'hui, dans le contexte que chacun de nous connaît, après deux années de gel de la valeur du point d'indice, après le tassement des grilles encore accentué par la toute récente augmentation du Smic, après des années d'individualisation et d'idéologie du mérite, la CFDT souhaite l'ouverture rapide de négociations sur les évolutions souhaitables en matière de **pouvoir d'achat** pour les cinq années à venir.

Il nous apparaît inconcevable que les agents continuent de faire les frais des profondes modifications dans la structure de la rémunération induites par les choix qui ont prévalu au cours des années passées. Pour la CFDT, l'essentiel des améliorations du pouvoir d'achat doit continuer de se faire par des **mesures collectives**.

Ces évolutions négociées avec les organisations syndicales représentatives devront porter sur l'ensemble des éléments constitutifs du pouvoir d'achat des agents, à commencer par :

- les grilles de rémunérations (incluant donc la valeur du point) afin d'offrir une meilleure reconnaissance des niveaux de qualifications et retrouver de la cohérence, perdue parfois au profit de mesures catégorielles ;
- l'adéquation entre les niveaux de recrutement et d'emplois et les niveaux de rémunérations ;
- les indemnités statutaires (SFT et indemnité de résidence) ;
- la suppression de la journée de carence ;
- la protection sociale complémentaire.
- 

Enfin, concernant la part plus individuelle de la rémunération (PFR, intéressement), la CFDT souhaite qu'un bilan en soit tiré rapidement afin d'envisager une meilleure orientation des montants consacrés à ces mesures.

La **sécurisation des parcours professionnels de l'ensemble des agents de la Fonction publique** est au cœur des préoccupations de la CFDT. C'est pourquoi, la CFDT souhaite l'ouverture d'une négociation sur la **formation** tout au long de la carrière, élément clé de la mobilité. Une attention particulière doit être portée sur le droit à une formation en entrée de carrière et sur les écoles de service public.

De même, le sujet de la **gestion des âges**, de la gestion des mobilités et des évolutions de carrière, devra être traité dans ce cadre de la Sécurisation des Parcours professionnels.

Quant au débat public sur le système de retraite, il devra aborder les conditions d'harmonisation entre régimes du privé et du public, seule à même d'améliorer la situation des polypensionnés.

Deux autres sujets devront s'inscrire dans la même problématique, même s'ils relèvent de travaux engagés dans la précédente mandature. Dans la suite de l'accord du 31 mars 2011 et de la loi du 13 mars 2012 concernant les **agents contractuels**, de nombreux chantiers sont encore inachevés dont celui, essentiel, portant sur les garanties collectives à mettre en œuvre (rémunérations, conditions d'emploi, indemnité de fin de contrat, ...). Le second sujet est celui de **l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes**. Les articles d'ores et déjà inscrits dans la loi seront à compléter par des mesures négociées, par exemple sur l'organisation du travail ou encore l'accompagnement dans la carrière.

la sécurisation des parcours professionnels intègre : également le thème de la **Santé et de la sécurité au travail et de l'insertion et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap**. Dans la suite de l'accord Santé Sécurité au Travail de novembre 2009, il reste à traiter de l'amélioration du fonctionnement des instances médicales et de la réparation. La CFDT agira notamment pour une véritable politique de prévention des risques professionnels et de leurs conséquences sur la santé des personnels. La reconversion des agents dont les métiers sont difficiles doit être une obligation pour tous les employeurs publics.

Pour la CFDT l'insertion professionnelle des travailleurs handicapés dans la Fonction publique ne doit pas se limiter au recrutement de travailleurs reconnus handicapés. Elle concerne tout autant les agents victimes de mauvaises conditions de travail : victimes d'accidents du travail, de maladies professionnelles, agents reclassés ou bénéficiaires d'une allocation temporaire d'invalidité. Pour cela, la CFDT revendique aussi que les actions du FIPHFP en matière de maintien dans l'emploi s'articulent avec la mise en place de politiques de prévention efficaces dans la Fonction publique.

Voilà, Madame la ministre, les sujets que la CFDT souhaite voir non seulement inscrits mais traités dans un agenda social qui se doit d'être à la hauteur des attentes et des espoirs agents que nous représentons.