

Paris, le 11 septembre 2013

Mission sur l'évolution de la Fonction publique

Thématique n° 1 - Le recrutement

Problématiques	Propositions
<p>Les disparités des modes de recrutement dans les différents versants de la Fonction publique.</p>	<p>Création d'une « commission de recrutement » pour les recrutements sans concours avec la participation d'élus locaux ou de représentants de l'administration, de personnalités publiques qualifiées et des organisations syndicales les plus représentées. L'avis de cette commission doit être prépondérant dans ce type de recrutement et doit être impérativement publié à peine de nullité du recrutement.</p>
<p>Les recrutements sans concours ne garantissent pas les principes constitutionnels d'accès aux emplois publics.</p>	<p>Le recrutement par « commission » nouveau mode de recrutement pourra être un nouveau moyen de sélection, pour les professions réglementées notamment (voir également les cas des ATSEM, éducateurs, animateurs ...).</p> <p>Il conviendra alors de l'assortir d'une obligation pour le postulant, faute de quoi, en cas de refus, il perdrait le bénéfice du recrutement sur le poste disponible.</p> <p>D'une manière générale, on peut ainsi dire que le principe de recrutement dans la Fonction publique demeure le concours. Ce nouveau mode de recrutement pourra être prévu dans les statuts particuliers pour certains grades.</p>
<p>Les coûts « lauréats » sont souvent très élevés et la problématique des « reçus-collés » est encore trop présente dans la FPT.</p>	<p>Les recrutements sans concours pour des citoyens sans diplôme devront impérativement être accompagnés par l'employeur public afin qu'une fraction de leur temps de travail soit effectivement consacrée à des formations leur permettant d'évoluer dans la société et dans leurs emplois.</p>
<p>Les concours pour les professions réglementées sont aussi chronophages et trop onéreux.</p>	<p>Une réflexion d'envergure doit être réalisée sur cette problématique.</p>
<p>La nature des épreuves est souvent la cause des coûts élevés des concours.</p>	

Le lien systématique entre le niveau de diplôme est un frein aux recrutements.	Il conviendrait de prendre en compte également l'expérience professionnelle pour l'entrée dans la Fonction publique par un dispositif plus souple que les VAE ou RATD
--	---

Thématique n° 2 - Gestion et organisation des carrières

Problématiques	Propositions
La multiplicité des filières, des corps et cadres d'emplois ne permet pas une fluidité entre les trois versants de la Fonction publique et n'assure plus une garantie de carrière opérante pour les fonctionnaires eu égard aux réorganisations « permanentes » des services et des collectivités.	Il conviendrait désormais de structurer l'organisation des carrières en deux catégories au maximum : <ul style="list-style-type: none"> ✚ la 1^{ère} catégorie serait articulée en 3 grades maximum répondant aux niveaux d'emplois d'exécution, polyvalents et enfin d'encadrement ou d'expertise ✚ la 2^{ème} catégorie pourrait être structurée en 3 ou 4 grades maximum répondant aux niveaux d'emplois d'encadrement supérieur ou d'expertise, de direction et de direction générale, le 4^{ème} grade étant éventuellement ouvert à des emplois très particuliers à définir.
	Par ailleurs, et après étude plus approfondie, il conviendrait d'améliorer la polyvalence des corps et cadres d'emplois permettant, notamment, une meilleure fluidité entre tous les versants de la Fonction publique.
Le principe de groupes hiérarchiques est lourd de conséquences pour sa mise en œuvre dans les instances de dialogue social.	Il conviendrait de supprimer les groupes hiérarchiques. En ce qui concerne les dispositions disciplinaires, il pourrait alors appartenir aux OS représentées aux CAP compétentes de désigner librement un membre du grade au moins égal au comparant dans le cas où il n'y aurait que des représentants d'un grade inférieur. Toutefois, si cela était conforme aux règles juridiques en vigueur, rien ne s'oppose à ce qu'un représentant syndical de n'importe quel grade puisse siéger dans les conseils de discipline, quel que soit le grade du comparant.
Difficulté pour les agents soumis aux contraintes de pénibilité dont les corps ou grade ou fonction n'entrent pas dans le classement de la catégorie active.	Les emplois reconnus pour leur pénibilité doivent faire l'objet d'une attention particulière. Le compte personnel de prévention de la pénibilité discuté actuellement dans le cadre du projet de loi sur les retraites doit s'étendre à la Fonction publique et aux agents concernés, sans toutefois remettre en question les catégories actives. Néanmoins, il est à noter qu'il conviendrait, pour les catégories actives non dotées de bonifications d'ancienneté, que celles-ci puissent en bénéficier par l'intermédiaire du compte personnel de prévention de la pénibilité.

Thématique n° 3 - Parcours professionnels

Problématiques	Propositions
La mobilité inter-employeurs publics est encore trop freinée et inéquitable dans les versants de la Fonction publique.	Il conviendrait, pour la FPT et la FPH, de mettre en place une véritable loi «Roustan» afin que le rapprochement familial des fonctionnaires ne soit plus un « examen prioritaire », mais une véritable obligation pour les employeurs publics.

<p>L'évolution des fonctionnaires est de plus en plus freinée. Les mécanismes d'avancement ne permettent plus de progresser efficacement et d'avoir une visibilité d'évolution attractive.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Avancement d'échelon : l'avancement à l'ancienneté minimale doit être le principe général. Seules les sanctions pourraient entraîner une durée d'avancement plus longue. ✚ L'avancement de grade : <ul style="list-style-type: none"> ▪ le concours, ▪ examen professionnel avec une obligation de nomination si le lauréat n'a pas été nommé 3 ans avant sa date de départ à la retraite minimale (exemple : 59 ans pour les catégories sédentaires hors carrières longues) pour le passage du 1^{er} au 2^{ème} grade de la 1^{ère} catégorie, ▪ au choix. ✚ Changement de catégorie : <ul style="list-style-type: none"> ▪ concours, ▪ examen professionnel avec une obligation de nomination si le lauréat n'a pas été nommé 3 ans avant sa date de départ à la retraite minimale (exemple : 59 ans pour les catégories sédentaires hors carrières longues) pour la promotion du 3^{ème} grade de la 1^{ère} catégorie au 1^{er} grade de la 2^{ème} catégorie, ▪ au choix. ✚ Tous les mécanismes de quotas, ratios devront être adaptés et moins contraignants. ✚ Promotions sociales : compte tenu de l'allongement inévitable des carrières, chaque fonctionnaire de plus de 50 ans doit pouvoir une fois dans sa carrière bénéficier d'une promotion de grade ou de catégorie si dernier grade de la 1^{ère} catégorie.
<p>Il existe encore trop de freins à la prise en compte de la condition des femmes dans les emplois publics et notamment dans les grades supérieurs.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ Il conviendrait d'introduire de nouvelles dispositions consistant : <ul style="list-style-type: none"> ○ à maintenir intégralement l'avancement d'échelon pour le congé parental et pour les disponibilités pour élever les enfants. ○ de porter le temps partiel de droit jusqu'au 6^{ème} anniversaire de l'enfant (au lieu de 3 actuellement)
<p>Les durées des formations initiales des catégories A et B sont largement insuffisantes dans la FPT. La réponse à ces insuffisances ne peut trouver sa place dans les formations de professionnalisation.</p>	<p>Il conviendrait indéniablement d'augmenter la durée de formation initiale des catégories A et B qui a été rabaissée sans discernement à l'occasion de la dernière réforme sur la formation dans la FPT. Sans préjuger de travaux plus affinés sur les contenus pédagogiques, deux modules sont les grands absents pour l'entrée dans ces catégories : le statut de la Fonction publique (aujourd'hui un seul jour !) et une approche des méthodes de management et d'évaluation des agents publics et des politiques publiques. De plus, il conviendrait que l'accès à certains grades soit assorti obligatoirement d'acquisition certifiée de compétences.</p>

<p>Les garanties d'accompagnement des ressources humaines publiques induites par les réorganisations des services et des collectivités ne permettent pas d'assurer aux agents publics concernés une véritable sécurisation de leurs parcours professionnels.</p>	<p>Afin de garantir une véritable sécurisation des parcours professionnels des agents publics dont les emplois sont impactés par les réorganisations des services ou des collectivités, de nouvelles dispositions doivent être intégrées dans le statut général :</p> <p>I. Dans tous les cas de réorganisations de services ou de collectivités, les agents concernés par une modification d'employeur :</p> <p>1°) conservent, à titre individuel, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable,</p> <p>2°) conservent, à titre individuel et s'il y a lieu par dérogation aux dispositions statutaires qui les régissent, les avantages dont ils bénéficiaient dans leur collectivité d'origine, dans le domaine de l'action sociale et de la protection sociale complémentaire santé et prévoyance,</p> <p>3°) appartenant à un cadre d'emplois, emplois ou corps classé en catégorie active au sens de l'article L. 24 du Code des pensions civiles et militaires de retraite, conservent, à titre personnel, le bénéfice des avantages qui en découlent. Si besoin est, et dans la limite de 5 années, la durée de service en vue de remplir la condition de dix-sept ans exigée par les dispositions qui leur sont applicables au titre du régime de pension dont ils relèvent est complétée de plein droit,</p> <p>4°) exerçant des mandats de représentant syndical, conservent, s'ils y ont intérêt, au titre de l'organisation syndicale qu'ils représentent, l'intégralité des droits syndicaux dont ils disposaient antérieurement,</p> <p>5°) disposent d'une priorité effective au droit à la formation, notamment en ce qui concerne les formations de professionnalisation</p> <p>6°) disposent d'une priorité effective de recrutement dans les collectivités territoriales les plus proches de leurs domiciles.</p> <p>II. Dans le cas où les effets des réorganisations font naître ou ont pour conséquences, directes ou indirectes, une modification contraignante du lieu de travail ou un repositionnement hiérarchique ou fonctionnel entraînant une perte de rémunération constatée, y compris les nouvelles bonifications indiciaires, ces agents perçoivent des indemnités dont les modalités et montants sont fixés par décret qui sera publié avant le 1^{er} janvier 2015 et dont les effets seront pris en compte à la date de la modification de la situation des agents.</p> <p>III. Dans le cas où les effets des réorganisations font naître ou ont pour conséquences, directes ou indirectes, une suppression d'emplois, les agents publics territoriaux demeurent en position d'activité tout au long de la période d'attente de réaffectation nouvelle dans les conditions fixées par les dispositions statutaires qui les régissent ; dans ce cadre, et de manière dérogatoire, ils perçoivent l'intégralité de leurs rémunérations et de leurs accessoires.</p>
<p>Le mécanisme de départ volontaire de la Fonction publique n'est pas efficient</p>	<p>Il conviendrait de modifier, d'une part les montants qui sont très peu attractifs et au surplus de corriger les effets sur les retraites des catégories actives.</p>

Thématique n° 4 - La rémunération

Problématiques	Propositions
<p>La structuration en 3 catégories hiérarchiques est un frein permanent à la promotion des fonctionnaires et ne reflète plus une réalité eu égard aux évolutions des missions de services publics attendues. Il en est de même de la multiplicité des grades dans un même corps ou cadre d'emplois.</p>	<p>Pour compléter la thématique n° 2, il conviendrait de doter la structuration en 2 catégories et 3 grades (ou 4) des bornes indiciaires suivantes :</p> <p>✚ 1^{ère} catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1^{er} grade : fusion des E3 et 4 ▪ 2^{ème} grade : fusion des E5 et 6 ▪ 3^{ème} grade : fusion des atypiques du C, B1 et des B2. <p>✚ 2^{ème} catégorie :</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ 1^{er} grade : fusion des B3, A1 et A2 ▪ 2^{ème} grade : fusion A3 et A4, HEA, B et B bis ▪ 3^{ème} grade : HEC et suivantes ▪ 4^{ème} grade (sous réserve) : à définir
<p>La part indemnitaire est devenue trop importante ces dernières années au regard du traitement statutaire, ce qui a pour conséquence une profonde iniquité de rémunération entre les trois versants de la Fonction publique, le principe de libre administration des collectivités territoriales étant souvent le nœud de cette problématique.</p>	<p>Le régime indemnitaire doit être opérant uniquement pour les sujétions particulières liées aux emplois. Ainsi, tous les régimes indemnitaires liés au grade détenu doivent être intégrés dans le traitement indiciaire.</p>
<p>La protection sociale complémentaire et les prestations d'actions sociales souffrent elles aussi d'une profonde iniquité entre les trois versants de la Fonction publique.</p>	<p>Une nouvelle disposition législative doit garantir aux agents de la Fonction publique une participation minimale de la part de leurs employeurs à la protection sociale complémentaire, tant pour la partie complémentaire santé que pour la partie prévoyance. Il en est de même pour les prestations d'action sociale.</p>
<p>À l'occasion d'un décès d'un agent public en activité, il est constaté, conformément au principe du service fait, que sa rémunération est stoppée au jour de son décès ; il n'est donc pas rémunéré sur le mois entier.</p>	<p>Il conviendrait de prévoir une dérogation au service fait pour les agents publics décédés afin que leurs rémunérations soient versées intégralement aux ayants-droit pour le mois entier et quelle que soit la date du décès.</p>

Thématique n° 5 - Dialogue social et droits syndicaux

Problématiques	Propositions
<p>La création du Conseil commun de la Fonction publique ne doit pas être source d'affaiblissement de la représentativité des Conseils supérieurs de chaque versant de la FP.</p>	<p>La représentativité des organisations syndicales au niveau local et leurs droits associés doivent s'appuyer uniquement sur la représentation au niveau de leur Conseil supérieur respectif.</p>

<p>Les droits syndicaux ont subi des régressions depuis la loi de juillet 2010 et du fait de jurisprudences.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✚ La création d'une organisation syndicale, affiliée à une union de syndicats représentée dans un Conseil supérieur, doit pouvoir, entre deux élections professionnelles, générer un minimum de droits syndicaux. ✚ Les agents investis d'un mandat syndical dans la Fonction publique territoriale doivent pouvoir être promus impérativement par avancement « à la moyenne ». ✚ Un dispositif de prise en compte de l'expérience professionnelle acquise dans l'exercice d'un mandat syndical doit trouver sa place dans les épreuves de concours ou examens professionnels.
<p>Les conséquences financières du droit de grève ne sont pas identiques dans les trois versants de la Fonction publique.</p>	<p>Dans la FPE, il conviendrait de mettre un terme à la règle du 30^{ème} indivisible pour la remplacer par la règle du prorata temporis mis en œuvre dans la FPT et dans la FPH.</p>

Thématique n° 6 - Situation des Agents Publics Ultra-Marin

Problématiques	Propositions
	<p>Conséquences de la sur-rémunération en matière de mobilité vers les emplois publics ultra-marins (FPE - FPH) et de gestion des effectifs dans la FPT (emplois précaires).</p> <p>Une réflexion doit s'ouvrir sur ce sujet afin d'analyser les difficultés rencontrées par les ultra-marins en matière de recrutement et de précarité. La situation des collectivités locales concernées par ce dispositif doit également être regardée de près au regard notamment des conséquences en matière de précarité pour les agents territoriaux.</p> <p>Une aide de l'État vers les collectivités concernées doit pouvoir s'envisager dans ce cadre.</p>
	<p>Situation spécifique des agents des DROM COM trop souvent génératrice de précarité.</p> <p>Tous les cadres d'emploi spécifiques qui ne relèvent pas directement du statut doivent s'éteindre, plus aucun recrutement ne doit être envisagé dans ce cadre.</p> <p>Les ¾ de l'ancienneté acquise par ces agents qui assuraient des missions de service public en dehors du statut doivent être repris au moment de leur intégration dans un cadre d'emplois de la Fonction publique.</p>