



# *Fédération Autonome de la Fonction Publique*

# COMMUNIQUÉ

## **Entrevue avec Mme Catherine Di Folco, rapporteuse pour avis de la Commission des lois du Sénat sur les crédits du projet de loi de Finances pour 2017 consacrés à la Fonction publique**

Cette entrevue s'est tenue le mercredi 21 septembre 2016 sur invitation de Madame Catherine Di Folco, sénatrice du Rhône et rapporteure pour avis du projet de loi de Finances pour 2017 (PLF 2017).

Seules trois organisations syndicales représentatives dans la Fonction publique ont participé à cette audition.

Regroupant les trois versants de la Fonction publique, la délégation de la **FA-FP** et du Syndicat National des Personnels Techniques, Scientifiques et des Bibliothèques de l'Enseignement Supérieur, de la Recherche et de la Culture (SNPTES) était composée :

- pour le versant État, de Laurent Diez, Secrétaire général du SNPTES
- pour le versant hospitalier, de Pascal Carretey (**FA-FPH**)
- pour le versant territoriale, de Martine Gretener et Pascal Kessler (**FA-FPT**).

L'entrevue, organisée sous forme de table ronde, portait plus particulièrement sur les instituts régionaux de l'administration, les plateformes de ressources humaines et le FIPHFP.

Au préalable, la **FA-FP** est intervenue sur ses priorités pour le PLF 2017.

Nous avons réaffirmé notre attachement au maintien de notre système de protection sociale universel, solidaire et collectif, et donc basé sur la mutualisation.

L'annonce de l'augmentation de l'ONDAM (Objectif National de Dépenses de l'Assurance Maladie) à 2,1 % peut sembler être un signe d'encouragement pour l'hôpital public, mais cette dernière servira seulement à couvrir le dégel du point d'indice, la mise en œuvre de l'accord Parcours Professionnels, Carrières et Rémunération (PPCR) et l'augmentation des dépenses de soins de ville.

Pascal Carretey, au nom de la **FA-FPH** a fait remarquer que la Cour des comptes avait estimé la nécessité d'augmenter l'ONDAM de 2,35 % pour couvrir l'ensemble des besoins en matière d'assurance maladie.

../..

Nous avons exprimé notre crainte qu'une fois de plus, ce soient les personnels soignants ainsi que les agent(e)s des hôpitaux qui souffrent de ce contexte de rigueur budgétaire, et que les personnels ne deviennent la variable d'ajustement comptable.

La recrudescence des suicides en milieu hospitalier et la dégradation des conditions de travail au sein des hôpitaux en sont les tristes conséquences.

De même, il apparaît urgent d'attribuer les moyens humains nécessaires pour permettre aux patient(e)s d'être reçu(e)s dans des conditions décentes de sécurité et de soins, et aux agent(e)s d'exercer leur profession dans le respect des règles professionnelles.

Pour le versant territorial, la délégation de la **FA-FP** a rappelé son exigence quant au rétablissement du taux de cotisation des employeurs territoriaux au CNFPT à 1 % au lieu de 0,9 % comme c'est le cas depuis le vote de la loi de Finances pour 2016. Au moment de cette rencontre, rien n'était réellement acté à ce propos.

Nous avons également insisté sur la nécessité de suspendre les baisses des dotations globales de fonctionnement aux collectivités territoriales qui ont des conséquences sur le traitement de la question des ressources humaines.

De son côté, Laurent Diez au nom du SNPTES a rappelé que le fait d'appartenir à un ministère théoriquement prioritaire d'un point de vue budgétaire ne se traduit pas forcément par une amélioration des conditions de travail sur le terrain.

Les recrutements annoncés restent souvent très théoriques, et le temps nécessaire à l'effectivité de ces recrutements peut sembler parfois bien long.

Du fait de l'autonomie de certains secteurs activités, des budgets prévus initialement pour des recrutements peuvent servir à d'autres fins.

Sur les autres points abordés à la demande de Madame la sénatrice Catherine Di Folco lors de cette entrevue, les observations de la **FA-FP** ont été les suivantes :

✂ concernant le Fond d'Insertion des Personnes Handicapées dans la Fonction Publique (FIPHFP)

- o La **FA-FPH** considère que, même s'il n'atteint pas le taux de 6 %, le secteur hospitalier a nettement progressé en matière d'insertion des personnes présentant un handicap. Nul doute que les pénalités financières ont joué un rôle important dans cette progression.

Si les possibilités de reclassement ou d'évolution de postes sont plus aisées pour les agent(e)s de catégorie C, cela reste difficile pour la catégorie A et pour les personnels paramédicaux en particulier. En effet, le secteur hospitalier n'a pas eu la possibilité, ou la volonté, de travailler sur l'ergonomie des postes de travail ces dernières années, ce qui n'est pas sans conséquence aujourd'hui.

../..

Nous avons réaffirmé l'importance de travailler de concert avec le FIPHFP sur l'ergonomie des postes de travail, mais aussi sur l'importance des formations (infirmière de pratique avancée, diplôme universitaire, master ...) et les passerelles entre les différents versants de la Fonction publique, pour la préservation des connaissances ainsi que des compétences et surtout pour le maintien dans l'emploi des agent(e)s.

- o Le SNPTES a indiqué que si le taux approche effectivement les 6 % dans le versant État, la situation n'est pas satisfaisante car l'ensemble des fonctions existantes n'est pas réellement accessible aux personnes handicapées. De plus, le fait que le ministère de l'Éducation nationale prenne une part importante du fond d'insertion des personnes handicapées pour l'affecter à la sécurisation des universités inquiète fortement sur la pérennité du dispositif et sur son usage réel.
  - o La **FA-FPT** considère comme ses collègues des deux autres versants que si la Fonction publique territoriale a presque atteint le seuil des 6 %, c'est surtout en raison des sanctions financières. L'inquiétude porte également sur la pérennisation du FIPHFP lorsque le seuil des 6 % sera atteint. Au delà de la question du taux d'emploi d'agent(e)s handicapé(e)s, celle des personnes victimes d'usure professionnelle reste entière. La question du reclassement et de l'adaptation des postes de travail reste une priorité absolue.
- ✂ concernant les Instituts Régionaux de l'Administration (IRA) qui assurent la formation des attaché(e)s, ce corps d'encadrement qui constitue la colonne vertébrale de l'administration d'État, c'est le représentant du SNPTES qui est intervenu. Pour mémoire, en tant que fonctionnaires d'administration générale, les attaché(e)s sont chargé(e)s de missions variées : gestion des ressources humaines, financières et matérielles, études dans des domaines juridiques, économiques ou sociaux, encadrement et animation d'équipes, conduite de projets ...
- Le concours d'accès aux IRA offre environ 600 postes par an, les lauréat(e)s ont des parcours diversifiés et sont issu(e)s d'un concours externe (ouvert à bac + 3), d'un concours interne et d'un 3<sup>ème</sup> concours. À l'issue d'une formation de 12 mois rémunérée comprenant des enseignements, des travaux et deux stages d'une durée totale de 15 semaines, les futur(e)s attaché(e)s choisissent leur poste en fonction de leur rang de classement. Souvent considérée comme trop généraliste, la formation dispensée par les IRA semble faire défaut en matière d'expertise. En conséquence les administrations ont trop souvent recours à des agent(e)s contractuel(le)s pour exercer ces missions à haute qualification.
- ✂ concernant les Plateformes Régionales d'appui interministériel à la gestion des Ressources Humaines (PFRH) là encore, c'est le représentant du SNPTES qui est intervenu. Pour mémoire, placées auprès des secrétaires généraux pour les affaires régionales, en préfecture de région, les plateformes régionales d'appui interministériel à la gestion des

../..

ressources humaines s'inscrivent dans le dispositif pérenne d'accompagnement de services en matière de gestion des ressources humaines dans la Fonction publique de l'État. Elles mènent des actions d'accompagnement des services et des agents au plan territorial et interministériel. Cette mission se traduit par différents types d'initiatives : aide aux mobilités au sein d'un même bassin régional d'emploi, développement des compétences des agent(e)s par la mise en place d'une offre régionale de formation continue transverse, notamment. La difficulté porte essentiellement sur la définition des missions de ces plateformes et le respect de leurs limites de compétence. Par rapport au versant territorial, un comparatif peut être fait avec les centres de gestion.

En conclusion, bien que regrettant l'absence de 6 organisations syndicales lors de cette table ronde, la **FA-FP** considère que ces moments d'échanges permettent de réaffirmer la nécessité de donner à la Fonction publique les moyens financiers indispensables au développement d'un service public de qualité dans l'intérêt des usagers.

C'est la raison pour laquelle nous continuerons d'apporter notre contribution à toutes les réunions qui concernent l'avenir de la Fonction publique.

Avec la **FA-FP**, un autre syndicalisme est possible.

