



Fédération Autonome de la Fonction Publique

CONTRIBUTION ECRITE ADRESSEE A MADAME ÉMILIE CHALAS, RAPPORTEURE POUR AVIS AU NOM DE LA COMMISSION DES LOIS DE L'ASSEMBLEE NATIONALE SUR LE BUDGET DE LA FONCTION PUBLIQUE POUR 2018, SUITE A L'AUDITION DE LA FA-FP LE 12 OCTOBRE 2017

La contribution de la **FA-FP** porte sur les points suivants :

- Modernisation de la Fonction publique / redéfinition du périmètre des missions de service public selon la méthodologie annoncée par le gouvernement dans le cadre du processus « Action publique 2022 ».
- Conséquences sur l'évolution des effectifs dans la Fonction publique de la contrainte budgétaire : pertinence et répartition de l'objectif de réduction de 120.000 fonctionnaires entre la FPE et la FPT à l'horizon 2022 dans le contexte de forts départs en retraite prévus ?
- Mesures salariales annoncées dans le PLF 2018 : gel de la valeur du point, journée de carence et compensation de la hausse de la CSG.
- Comment favoriser la mobilité interne ou externe inter-Fonction publique pour lutter contre l'usure au travail et redonner des perspectives de carrière aux agents ?
- Comment améliorer les conditions de travail pour mieux prévenir l'absentéisme dans la FP ?

En introduction, la **FA-FP** tient à rappeler sa volonté qu'enfin, le service public soit regardé au travers des richesses qu'il engendre au sein de notre société. Une évaluation précise de ces richesses pourrait être confiée à l'une des institutions de notre République.

Dans ce cadre, la Cour des comptes, qui dispose de l'expertise nécessaire pour conduire de tels travaux, jamais engagés dans notre pays, pourrait ainsi faire la démonstration de sa capacité à regarder le service public sous un angle différent de celui qui consiste systématiquement à en dénoncer le coût !

1- Modernisation de la Fonction publique / redéfinition du périmètre des missions de service public selon la méthodologie annoncée par le gouvernement dans le cadre du processus « Action publique 2022 »

Dans la plupart des domaines de l'activité publique se développe la logique suivante : faire plus et mieux avec autant (voire moins), responsabilisant l'agent.e autour de concepts tels que efficience / performance, objectifs / résultats. Plus qu'un choix idéologique de gestion, c'est par nécessité que l'on s'engage sur cette voie (sortir de la crise en redressant les finances publiques ...) et dans les faits, moderniser la Fonction publique est une priorité financière alors que ce devrait être une évolution sociale.

Cette modernisation est certes nécessaire, elle doit permettre à la Fonction publique d'évoluer (de façon spatiale, géographique et temporelle) et de s'adapter aux besoins de la population ; elle doit se faire en regard des valeurs de la Fonction publique, mais aussi des valeurs des métiers qui la composent.

Les contraintes budgétaires imposées à la Fonction publique, et notamment dans le versant hospitalier (ONDAM contraint à des économies au fil des ans), ont d'ores et déjà conduit à une politique de restrictions majeures avec les résultats que l'on connaît et qu'il n'est plus possible de nier. Les professions paramédicales sont parmi celles qui ont déjà payé un lourd tribut du fait de cette cure d'austérité. En effet, que sont devenues les professions du « prendre soin » si ce n'est des ouvrier.e.s du soin, contraint.e.s d'assurer leurs missions comme d'autres serrent des boulons ... Perte de sens, découpant le.la patient.e en parties à traiter par différent.e.s intervenant.e.s, sans vision globale de ce que devrait être le parcours du-de la patient.e, perte de sens d'une profession qui ne peut plus exercer dans le respect de son Code de déontologie et de ses décrets de compétences !

Par ailleurs, les écarts entre universalisation des études et déroulement de carrière tel que proposé par la Fonction publique pour satisfaire aux exigences d'efficience sont intenable.s.

Donc, la modernisation est nécessaire, pour redonner du sens à la valeur métier et aux métiers eux-mêmes au travers des niveaux de recrutement et des perspectives de carrière.

Cela doit se traduire, non pas par un « cluster » QVT générant ici et là des chorales ou des tables de ping-pong qui ne génèrent pas d'adhésion de la part des agent.e.s, mais en se recentrant sur le cœur de métier, en lui donnant les moyens d'œuvrer pour répondre aux besoins de service public.

Le déploiement et l'uniformisation des outils informatiques sont des nécessités impérieuses, car il n'est pas envisageable qu'en 2017 des hôpitaux ne soient pas pleinement informatisés ; les démarches doivent être simplifiées, les agent.e.s doivent être formés et impliqués dans le processus.

Il faut redonner la vision aux agent.e.s de la FPH de leur institution et de leur management. Les stratifications successives qui ont eu lieu leur ont fait perdre leurs place et rôle au sein des hôpitaux ; il faut davantage de lisibilité entre les rôles de chacun.e au sein des différentes institutions (GHT, groupement de coopération sanitaire, plateau de soins, service) pour clarifier les modalités de ces réorganisations.

Les notions de pénibilité et de gestion de la pyramide des âges doivent être intégrées à la modernisation des structures. Cela doit se traduire par le souci constant d'offrir aux agent.e.s un espace de travail à l'ergonomie « pensée » et aux outils adaptés. Mais la continuité de soins ne doit pas faire oublier les contraintes et les risques que représente le travail de nuit, et une prise en considération non seulement financière mais aussi organisationnelle doit se faire.

Il faut offrir une carrière attractive, sans ratios d'avancement de grade (plafond de verre), avec la possibilité de s'inscrire dans une réelle démarche de formation permettant d'évoluer au sein des Fonctions publiques.

Dans la Fonction publique d'État, les louables objectifs gouvernementaux dans l'Éducation nationale (80 % de réussite au baccalauréat) et dans l'enseignement supérieur et la recherche (plan licence, 60 % de diplômés du 1^{er} cycle universitaire) se heurtent à des budgets en régression. Les besoins sont immenses tant ces plans n'ont pas été accompagnés des moyens nécessaires pour amener les élèves et les étudiants à réussir de façon massive (60 % d'échecs en licence ...). Ainsi les professionnels de l'orientation ont vu leurs effectifs baisser quand l'efficacité du système demande une aide personnalisée beaucoup plus forte ! Les deux réformes annoncées (baccalauréat et 1^{er} cycle), vu l'état d'urgence, auront besoin de moyens forts dès 2018. Il ne semble pas que le PLF y réponde vraiment. Or une réforme sans moyens, est une réforme qui va dans la mur ...

2- Conséquences sur l'évolution des effectifs dans la Fonction publique de la contrainte budgétaire : pertinence et répartition de l'objectif de réduction de 120.000 fonctionnaires entre la FPE et la FPT à l'horizon 2022 dans le contexte de forts départs en retraite prévus ?

Suite à la perte des CAE, certaines maisons de retraite ne vont plus pouvoir fonctionner, car ne disposant pas des capacités financières (CPOM) de pouvoir embaucher (même des contractuel.le.s) pour remplacer les CAE.

Les effets secondaires de la perte des CAE entraîneront dans certains secteurs une externalisation (agent.e.s de sécurité, techniques, logistiques), et c'est une orientation dont nous ne mesurons pas le périmètre pour les années à venir. Des services d'urgences ont externalisé le brancardage ; nous sommes clairement sur une dérive de la gestion de la masse salariale à tout prix !

Il y a nécessité d'embaucher des paramédicaux et de normer les taux d'encadrement dans la profession pour éviter les abus (1 IDE pour 30 patients).

Réduire dogmatiquement le nombre de fonctionnaires d'État ne peut être considéré comme une politique favorisant une dynamique Fonction publique. Des redéploiements sont sans doute nécessaires entre ministères, mais dans le cadre d'une politique cohérente et de projets forts qui peuvent amener l'adhésion des personnels.

3- Mesures salariales annoncées dans le PLF 2018 : gel de la valeur du point, journée de carence et compensation de la hausse de la CSG

Elles sont inacceptables telles que proposées, transversales aux trois FP. La **FA-FP** rappelle que la réintroduction du jour de carence est une aberration en matière de santé publique et que l'équité recherchée dans ce domaine devrait conduire à l'abrogation des jours de carence pour les quelques 30 % de salarié.e.s du secteur privé qui les subissent.

Cette abrogation s'inscrirait pleinement dans la démarche progressiste revendiquée par le gouvernement et la majorité parlementaire !

4- Comment favoriser la mobilité interne ou externe inter-Fonction publique pour lutter contre l'usure au travail et redonner des perspectives de carrière aux agents ?

Les ratios pour les avancements de grade doivent être supprimés, pour donner une vision de ce que doit être le déroulé de carrière sans plafond de verre, associé au statut de fonctionnaire.

Il faut redonner du sens de façon objective à la valeur professionnelle, et reconnaître de manière financière les diplômés qui ne sont pas catégoriels (ex. des DU de tabacologie, éducations thérapeutiques, réanimation ou de soins palliatifs, qui peuvent être obtenus par des IDE et qui ont le même salaire que les autres alors qu'ils.elles ont une valeur ajoutée à la profession, à la prise en charge des patients et donc à la Fonction publique).

Les grilles de salaires des mêmes métiers doivent être harmonisées entre les trois versants de la Fonction publique, pour inciter la mobilité entre eux.

Il faut créer une entité RH capable d'orienter les agent.e.s entre les trois versants en intégrant la formation dans une dynamique de mobilité choisie entre ces mêmes versants, mobilité qui prendra en compte l'exposition à la pénibilité, le handicap et ses restrictions, ainsi que l'évolution professionnelle.

La formation RH doit être revue et dissociée des contraintes financières.

Enfin, il faut avoir une cartographie des emplois et des mobilités possibles.

5- Comment améliorer les conditions de travail pour mieux prévenir l'absentéisme dans la FP ?

En premier lieu, en arrêtant de faire peser sur les agent.e.s présent.e.s le poids de l'absentéisme, et en ayant une volonté affichée d'accompagnement vers le retour à l'emploi des agent.e.s en CLD et CLM en amont de leur retour (MOPAT).

Il faut faire de la prévention primaire sur l'ergonomie des postes une priorité et donner les outils (formation manutention, étude ergonomique de tous les postes).

Les moyens de mener une réelle politique de prévention volontariste de maintien dans l'emploi doivent être donnés à l'ensemble des établissements publics et au FIPHFP.

Tant qu'il n'y aura pas d'intégration au processus de changement en prenant en compte les avis des agent.e.s concerné.e.s (considéré.e.s alors comme expert.e.s), il n'y aura pas d'adhésion ni de participation au changement.