



# Fédération Autonome de la Fonction Publique

---

Paris, le 31 mars 2022

## PERSPECTIVES SALARIALES DE LA FONCTION PUBLIQUE

### CONTRIBUTION DE LA FA-FP

*« Les fonctionnaires ne sont pas des privilégiés, mais ils n'ont pas non plus vocation à être pénalisés, et la Fonction publique doit pouvoir rester attractive. Nous avons besoin de redonner des perspectives, de motiver nos personnels dans la durée, de restaurer l'amplitude des déroulements de carrière et des rémunérations et de renforcer les perspectives de promotion sociale. Nous devons réfléchir à l'amélioration des leviers de reconnaissances de nos personnels ».*

*Vœux de Jean-Marc Ayrault, Premier ministre, aux agents de la Fonction publique à Metz le 23 janvier 2014.*

Au-delà de tout message politique ces quelques lignes résument assez bien ce à quoi aspirent légitimement les agents de la Fonction publique, aspirations auxquelles les Gouvernements qui se sont succédé depuis n'ont pas su répondre.

Pour la FA-FP, la Fonction publique, les femmes et les hommes qui la font vivre ne doivent plus être une variable d'ajustement, l'épouvantail que l'on brandit quand une politique publique échoue, quand un budget est rendu déficitaire par des choix politiques non assumés. La Fonction publique, les Fonctions publiques, les services publics sont la valeur ajoutée de notre modèle sociale, la garantie apportée aux citoyens d'un traitement équitable et neutre de leurs attentes.

Le statut qui cimenter le service public est son atout principal, au regard notamment de la défense de ses valeurs affirmées dans la Loi de 1983, il est à la fois protecteur des agents au regard de l'influence du pouvoir politique et protège les citoyens de faire l'objet d'un traitement différencié au regard de leurs convictions politiques, syndicales, religieuses, de leurs origines, de leur genre ou de leur orientation sexuelle. Comme l'avait dit en son temps Marylise Lebranchu alors Ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, le « fonctionnaire doit porter les valeurs républicaines de notre pays. Chaque citoyen trouve ainsi en face de lui quelqu'un qui va représenter l'impartialité, qui va porter la laïcité, qui va garantir le service, quelle que soit la personne qu'il a en face de lui. »

Être fonctionnaire, c'est accepter d'incarner l'ensemble des valeurs du service public dans une République laïque construite autour des valeurs de Liberté, d'Égalité et de Fraternité.

Le fonctionnaire considère la personne comme un usager ou patient et non comme un client, excluant de fait tout rapport d'argent, à l'opposé des règles qui prévalent dans le secteur marchand.

Chaque citoyenne et chaque citoyen est ainsi considéré sans que ses origines, sa religion, sa situation sociale ou économique n'interviennent dans la prise en compte de sa demande.

#### FA-FP

96 rue Blanche

75009 PARIS

Tel : 01 42 80 22 22

E-mail : [contact@fa-fp.org](mailto:contact@fa-fp.org)

Site internet : <http://www.fa-fp.org>

**A la FA un autre syndicalisme est possible !**

Pour la **FA-FP**, il s'agit là de l'un des fondements de notre société en matière de lien social, de solidarité et de justice. Pour la **FA-FP**, cette notion est au cœur du service public car elle place chaque personne au centre de l'objectif visé par la Fonction publique.

L'intérêt général relègue au second plan toute notion de profit et place chaque usager en situation d'égalité face à l'accès au service public.

Aussi le statut est un concept qui va bien au-delà du mirage de la garantie de l'emploi, emploi qui quoiqu'il arrive reste sous le contrôle de l'employeur public.

La disparition du statut engagée depuis de nombreuses années tend à remettre en cause ces garanties apportées aux usagers comme aux agents.

Pour l'ensemble des agents de la Fonction publique, tous statuts confondus, la question centrale reste le « Pouvoir d'achat ».

Les mesures salariales prises de manière unilatérale en fin d'année dernière, alors que l'inflation va tourner aux alentours des 4,5% les prochains mois d'après les dernières estimations de l'INSEE et que la hausse continue des prix de l'énergie ne semble pas vouloir fléchir malgré les demi-mesures prises, s'avèrent très insuffisantes. Là où les agents de la Fonction publique des trois versants attendaient des mesures fortes à l'intention de tous, la seule mesure phare annoncée fut une mesure de rattrapage de l'indice minimum de traitement des grilles de catégorie C au 1er janvier 2022, ce afin de coller au relèvement du SMIC envisagé par le Gouvernement. Il ne s'agissait donc pas d'un relèvement, mais d'un ajustement, il ne s'agissait donc pas de reconnaissance sociale, mais seulement de justice sociale. L'annonce faite aujourd'hui d'une augmentation automatique du SMIC le 1<sup>er</sup> mai entre 2,4 et 2,6% vient conforter notre position et nous inquiète. La Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques, qui se voulant nous « rassurer » nous garantissait qu'ainsi aucun agent ne serait recruté avec un traitement mensuel inférieur au SMIC, va laisser à celui ou celle qui lui succèdera le soin de nous vendre les mêmes illusions. Comme s'il était normal de procéder autrement, ce n'est certainement pas avec de tels propos que le Gouvernement va redonner de l'attractivité à l'emploi public.

Cet ajustement n'aura eu pour seul effet que de tasser un peu plus les grilles et faire débiter la carrière d'un agent de catégorie B au même niveau qu'un agent de catégorie C, encore quelques mesures de relèvement du SMIC et nous ne sommes pas loin de voir la catégorie A connaître le même sort. Nous attendons des perspectives de carrière, nous subissons un nivellement vers le bas.

La **FA-FP** n'est pas dogmatique et ne s'interdit aucun sujet de négociation, mais il ne lui est pas possible d'envisager d'engager une quelconque ouverture de discussions alors que la situation des agents se dégrade jour après jour.

Pour la **FA-FP** il est important que des mesures salariales soient prises sans délai, l'augmentation de la valeur du point d'indice et / ou un rajout général de points, restant pour nous les dispositions les plus à même de répondre aux attentes légitimes des agents.

Alors que depuis des mois, des années maintenant, tout au long de cette mandature, les Ministres successifs, au nom du Gouvernement, ont refusé de donner une suite favorable à la demande de revalorisation de la valeur du point d'indice. Ce n'est pas le dernier effet d'annonce pré-électoral de Madame la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques qui peut nous rassurer.

La Loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, dite loi Le Pors a été amendée des dizaines de fois depuis sa promulgation il a en a été de même pour tous les textes qui encadrent les statuts de la Fonction publique et l'exercice des missions des agents publics. Le statut doit donner du sens à l'engagement public que viennent chercher celles et ceux qui rejoignent les rangs de la Fonction publique, mais force est de constater que les carrières publiques ne vendent plus du rêve, alors qu'elles ont été jusqu'à il y a peu encore un modèle d'ascenseur social et d'intégration.

Et c'est pour rompre ce cycle de désaffection de la chose publique que la **FA-FP** s'engage, à travers les propositions qu'elles portent personnellement et à travers ses fédérations des trois

versants. Elle s'est toujours voulue force de proposition. Elle l'a encore démontré à l'occasion des conférences sur les perspectives salariales de la Fonction publique qui se sont réunies à plusieurs reprises à l'invitation de Messieurs Peny et Simonpoli. Elle reprend dans ce document nombre de propositions qu'elle a déjà eu l'occasion d'exprimer souhaitant qu'après avoir été écoutée, le fait d'être lue lui permettra d'être entendue. Nous n'avons pas de réponses uniques tant, chacune d'entre elles participent à répondre à l'ensemble des points évoqués dans la restitution des travaux de Messieurs Peny et Simonpoli.

## **L'ATTRACTIVITÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE :**

La question de l'attractivité de la Fonction publique renvoie à nombre de points évoqués dans notre préambule. Elle renvoie nécessairement à l'image que l'on en renvoie publiquement et que ses employeurs en donne. Il est regrettable de constater que ce sont bien souvent des élus de la République qui initient ce « Fonction publique bashing » qui détourne de potentiels candidats vers le secteur privé, alors même que la Fonction publique compte de nombreux métiers en tensions, tous versants confondus. Des métiers qui bien souvent demandent des qualifications ou des titres pour les exercer et qui peuvent également être exercés dans le secteur privé. Cette attractivité elle passe également par les réponses que l'on doit apporter aux autres questions évoquées dans le rapport Peny – Simonpoli, notamment l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes, les carrières et les rémunérations, ainsi que le statut qui lui fait aussi le lien avec la situation des agents contractuels.

Le concours, c'est la légitimité de la Fonction publique. C'est un recrutement au mérite qui vaut mieux que le recrutement par cooptation ou par népotisme ou affinité politique. Les travaux récents Monsieur Yannick L'Horty et de son équipe démontrent par exemple que les concours peuvent parfois être discriminants en lien avec l'origine sociale des lauréats, génèrent de l'inégalité entre les femmes et les hommes et rendent difficile l'accès à l'emploi public en Outre-mer. La **FA-FP** imagine sans difficulté une évolution des concours dans ce domaine.

Comme sur l'ensemble des sujets qui touchent à la Fonction publique, la **FA-FP** est prête à contribuer à cette réflexion, notamment pour ce qui concerne les professions réglementées ou les filières spécifiques comme celle concernant l'enseignement artistique par exemple. Le recrutement par « commission » nouveau mode de recrutement pourrait ainsi être un nouveau moyen de sélection.

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.

D'une manière générale, on peut dire que le principe de recrutement dans la Fonction publique doit demeurer le concours, ce nouveau mode de recrutement ne pourrait être prévu dans les statuts particuliers que pour certains grades.

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 la RATD.

## **L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES :**

La **FA-FP** rappelle que l'égalité entre les femmes et les hommes reste au cœur de ses revendications et que ce ne sont pas les bons résultats obtenus par la haute administration et certains ministères qui lui permettent d'être satisfaite. En effet, il ne s'agit là pour nous que du sommet de l'iceberg, la réalité est en-dessous de la ligne de flottaison et en-dessous, notamment en FPT, les attentes restent grandes et les améliorations peinent à se faire sentir. Pour la **FA-FP** l'égalité femmes-hommes est au carrefour de nos revendications pour de nombreuses raisons transversales. En effet les carrières et les rémunérations sont l'alpha et l'oméga des agentes et des agents. Le régime indemnitaire est à l'origine des principales sources d'inégalités. Recentrer la rémunération sur le traitement indiciaire, en intégrant le régime indemnitaire dans celui-ci rééquilibrerait les niveaux de rémunération et supprimerait ainsi l'une des causes les plus sournoises des inégalités, qui se poursuivent jusqu'en fin de carrière à l'occasion du calcul des droits à la retraite.

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. Il conviendrait d'introduire de nouvelles dispositions, consistants notamment :

- 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 6ème anniversaire de l'enfant (au lieu de 3 actuellement)

## **LES CARRIÈRES ET LES RÉMUNÉRATIONS :**

### **• Redonner du sens aux rémunérations :**

La question de l'augmentation et de l'évolution de la masse salariale doit être abordée sous l'angle de la Fonction publique de carrière qui sous-tend que les évolutions de traitements progressent avec l'ancienneté.

Cette logique liée au GVT induit effectivement une augmentation régulière de la masse salariale mais permet dans le même temps de revaloriser les traitements d'agentes et d'agents qui, notamment pour les trois quarts des salariés de la FPT et la moitié de ceux de la FPH, relèvent de cadres d'emplois classés en catégorie C (plus faible niveau de rémunération) et dont les traitements de début de carrière sont au niveau du SMIC.

Pour la **FA-FP** il faut tout d'abord revaloriser les traitements indiciaires afin de rendre du pouvoir d'achat aux agents publics et afin de minorer la part variable liée au volet indemnitaire. Pour la FA-FP, l'attractivité de la Fonction publique passe obligatoirement dans un premier temps par une refonte simultanée des grilles indiciaires, A, B et C qui ne peuvent être reconstruites indépendamment, si l'on veut un tuilage de celles-ci qui prenne en compte le déroulé des carrières.

Il nous semble également indispensable de poursuivre la réflexion sur l'adéquation entre les niveaux de qualification et les rémunérations. L'exemple des cadres d'emplois de la filière médico-sociale est de ce point de vue révélateur. Pour la **FA-FP** il s'agit également d'aller vers une meilleure gestion des carrières coordonnées et la diminution des éléments de rémunération mettant en concurrence les différents employeurs publics, notamment à travers les régimes indemnitaires.

En soutenant l'accord PPCR, la **FA-FP** avait notamment encouragé la minoration du régime indemnitaire au profit du traitement indiciaire au travers du transfert primes/points.

La **FA-FP** s'oppose avec la plus grande fermeté au principe de la rémunération au mérite qui vise à individualiser les rémunérations et à encourager les rivalités entre les agents, voire les services au détriment des collectifs de travail. Ce principe est contraire aux valeurs portées par le service public.

En outre, le fait que des centaines de milliers d'agentes et d'agents soient exclus de ce dispositif devrait conduire le gouvernement à renoncer à ce concept qui s'inspire largement du secteur marchand, secteur dont les logiques de profit ne peuvent en aucune façon s'appliquer au service public.

La **FA-FP** rappelle par ailleurs que la modulation des primes via le RIFSEEP, dispositif que nous n'avons pas soutenu lors de sa mise en place, existe déjà avec une prise en compte des groupes de fonction et de l'entretien professionnel.

Conformément aux dispositions prévues par le statut, c'est la valeur professionnelle et non le mérite qui doit impacter la carrière au travers de la progression du traitement indiciaire et du déroulement de carrière.

Cette question est au cœur de l'avenir de l'emploi dans la FPT compte tenu de la spécificité de ce versant (près de 80 % de personnels de catégorie C, pyramide des âges, diversité des employeurs – petites collectivités) et de l'allongement des durées de cotisation repoussant inexorablement l'âge de départ à la retraite.

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. 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.

La **FA-FP** n'est pas favorable au développement des primes qui, d'une manière générale, représente un facteur d'iniquité notamment en matière d'égalité femmes-hommes, freine la mobilité et encourage les rivalités entre les personnels au détriment des collectifs de travail. La NBI représente toutefois une piste intéressante pour valoriser l'exercice effectif de missions spécifiques.

La mise en place d'une NBI versée aux agents exerçant leurs missions dans les quartiers prioritaires (ce qui n'est pas le cas aujourd'hui pour les sapeurs-pompiers professionnels par exemple) peut représenter une première piste d'attractivité pour recruter dans des secteurs connaissant une mobilité plus difficile notamment en FPT.

Par ailleurs, la prise en compte des années de service effectuées dans les territoires les plus sensibles pour valoriser les déroulements de carrière ou faciliter les reconversions professionnelles pourrait représenter également des pistes intéressantes.

La transposition obligatoire dans tous les versants de la Fonction publique des accords sectoriels, comme cela a été par exemple pour le « Ségur » de la Santé pour les agents de la Territoriale et de l'État au 1er janvier 2022 serait source d'égalité entre les versants.

L'harmonisation des régimes indemnitaires et le transfert progressif des primes en points d'indice, la convergence des grilles indiciaires entre les grades similaires en matière de niveau de qualification, d'autonomie ou de responsabilité, la mise en place d'une bourse d'emploi nationale commune aux trois versants, la révision des règles de promotion (ratio) sont autant de dispositifs qui permettraient de répondre à ces aspirations.

#### ● **Redonner du sens et sécuriser le parcours professionnel des agents :**

Les garanties d'accompagnement des ressources humaines publiques induites par les réorganisations ne permettent pas d'assurer aux agents publics concernés une véritable sécurisation de leurs parcours professionnels. Afin de garantir une véritable sécurisation des parcours professionnels des agents publics dont les emplois sont impactés par les réorganisations, de nouvelles dispositions doivent être intégrées dans le statut général :

I. Dans tous les cas de réorganisations de services ou de collectivités, les agents concernés par une modification d'employeur :

1°) conservent, à titre individuel, s'ils y ont intérêt, le bénéfice du régime indemnitaire qui leur était applicable,

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 employeur public d'origine, dans le domaine de l'action sociale et de la protection sociale complémentaire santé et prévoyance,

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,

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,

5°) disposent d'une priorité effective au droit à la formation, notamment en ce qui concerne les formations de professionnalisation

6°) disposent d'une priorité effective de recrutement auprès des employeurs publics les plus proches de leurs domiciles.

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.

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 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.

- **Redonner du sens aux carrières et à la mobilité inter Fonction publique :**

Les carrières doivent être libérées des contraintes existantes, notamment en ce qui concerne la promotion au choix, l'un des rares leviers de reconnaissance des agents publics, mais qui leur laisse peu de perspectives. La règle du 1 pour 3 doit être revue totalement afin de décontingenter les carrières.

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.

Concernant la promotion sociale, 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 s'il est arrivé au dernier grade de sa catégorie. Tous les mécanismes de quotas, ratios devront être adaptés et moins contraignants.

L'avancement de grade passe par :

- le concours,
- l'examen professionnel avec un dé-contingentement et 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)

Le passage du 1er au 2ème grade de la 1ère catégorie s'effectue :

- au choix.

Le changement de catégorie passe par :

- le concours,
- l'examen professionnel avec un dé-contingentement et 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)

La promotion du 3ème grade de la 1ère catégorie au 1er grade de la 2ème catégorie s'effectue :

- au choix.

Il s'agit également de revoir l'amélioration des conditions des promotions internes, « changement de catégorie », en incluant une bonification indiciaire lors du reclassement de ces agents promus en catégorie B et A.

De même il s'agit de revoir les conditions de déroulement de carrière de la catégorie B qui à l'heure actuelle est un frein à l'avancement des agents de cette catégorie et une source de démotivation

Pour aller plus loin, les différences des métiers se retrouvent dans les statuts particuliers et dérogatoires. Il existe d'énormes différences selon les Fonctions publiques. La « Fonction publique à trois versants » relève plus d'une affirmation politique que de la réalité juridique, sinon la mobilité serait des plus faciles. La mobilité au sein des trois versants de la Fonction publique, que la **FA-FP** encourage, passe notamment par une harmonisation des régimes indemnitaires, puis leur transfert dans le traitement indiciaire, afin de faciliter les mouvements des personnels.

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. Une plus grande harmonisation entre les différents corps et cadres d'emplois faciliterait également cette mobilité, au travers notamment d'intégrations directes entre corps et grades équivalents.

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 niveaux au maximum :

le 1er niveau serait articulé en 3 grades maximum répondant aux niveaux d'emplois d'exécution, polyvalents et enfin d'encadrement ou d'expertise le 2<sup>ème</sup> niveau pourrait être structuré en 3 ou 4 grades maximum répondant aux niveaux d'emplois d'encadrement supérieur ou d'expertise, de direction et de direction générale, le 4ème 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. Pour faciliter la mobilité, il conviendrait de doter la structuration en 2 niveaux de fonctions et 3 grades (ou 4) dans les bornes indiciaires suivantes :

1er niveau :

- 1er grade : C1
- 2ème grade : fusion des C2 et C3
- 3ème grade : fusion des atypiques du C, B1 et des B2.

2ème niveau :

- 1er grade : fusion des B3, A1 et A2
- 2ème grade : fusion A3 et A4, HEA, B et B bis
- 3ème grade : HEC et suivantes
- 4ème grade (sous réserve) : à définir

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.

La reconnaissance des agentes et agents passe par un positionnement dans la catégorie hiérarchique en adéquation avec leur niveau de responsabilité et d'autonomie, et une grille indiciaire adaptée à leurs qualifications, ce qui est loin d'être le cas.

#### ● **Redonner du sens à la prise en compte de la pénibilité :**

Mais la lutte contre l'usure au travail passe par une politique volontariste en matière de prévention, par la prise en compte des facteurs de pénibilité et par la dotation en moyens adaptés à la conduite des missions confiées aux agentes et agents concernés par la pénibilité. 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.

Pour la **FA-FP**, la prise en compte de la pénibilité ne peut s'envisager qu'au sein des trois versants de la Fonction publique, à partir d'un travail de cartographie très précis.

Dès lors que les facteurs de pénibilité ne peuvent être supprimés, ce qui pour la **FA-FP** doit rester la priorité, un suivi individualisé de chaque agent doit permettre d'anticiper la nécessité d'une reconversion avant que ne soit constatée une usure au travail potentiellement invalidante.

#### ● **Redonner du sens à l'emploi Ultra-Marin :**

Concernant la situation des Agents Publics Ultra-Marins 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). 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.

Une aide de l'État vers les collectivités concernées doit pouvoir s'envisager dans ce cadre.

Concernant la situation spécifique des agents des DROM COM trop souvent génératrice de précarité.

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. Les  $\frac{3}{4}$  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.

- **Redonner du sens à la prise en compte des familles des agents en cas de décès :**

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. Il conviendrait de prévoir une dérogation au service fait pour les agents publics décédés afin que leurs rémunérations soient versées intégralement aux ayants-droits pour le mois entier et quelle que soit la date du décès.

- **Redonner du sens à l'expression du dialogue social et des droits syndicaux :**

Les conséquences financières du droit de grève ne sont pas identiques dans les trois versants de la Fonction publique. Dans la FPE, il conviendrait de mettre un terme à la règle du 30ème indivisible pour la remplacer par la règle du prorata temporis mis en œuvre dans la FPT et dans la FPH.

Les droits syndicaux ont subi des régressions depuis la loi de juillet 2010 et du fait de jurisprudences. Les agents investis d'un mandat syndical dans la Fonction publique 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.

Le décret n° 2017-1419 du 28 septembre 2017 relatif aux garanties accordées aux agents publics exerçant une activité syndicale doit se traduire dans les faits et non pas rester au stade d'une bonne intention.

## **LA QUESTION DES CONTRACTUELS :**

Avant toute chose le premier enjeu est celui des effectifs, ce qui en soit n'est pas une question de droit mais un enjeu managérial et de ressources humaines. C'est un enjeu d'avenir pour les trois versants de la Fonction publique mais qui ne doit pas se résumer à la mise en place d'une Fonction publique duale, opposants fonctionnaires d'un côté et agents non-titulaires de l'autre. Des recrutements statutaires à la hauteur des besoins de la population et la titularisation de tous les précaires rendraient du sens à l'emploi public.

Gérer une administration comme une entreprise, c'est impossible. Anicet Le Pors disait : « On ne peut pas gérer l'Etat comme une société multinationale. » Les finalités des services publics ne sont pas celles d'une entreprise. La motivation d'un agent ne peut pas être la même que celle d'un salarié, l'adhésion au principe de service public est le socle d'un service qui se veut non consumériste. Aussi les critères, autres que la qualité, n'ont pas de place dans la Fonction publique et renvoient à l'opposition d'une Fonction publique de carrière pour servir l'intérêt général, à faire carrière dans le privé pour vendre un service .

Le statut définit très clairement les conditions de recours aux contrats, et avec près de 20 % de personnes sous contrat qui exercent des missions de service public, la **FA-FP** considère que le statut est déjà suffisamment dévoyé. La Fonction publique compte aujourd'hui plus d'un million de contractuels dont plus d'un tiers dans le versant territorial.

Pour la **FA-FP**, les seules conditions qui justifient le recours au contrat sont celles liées aux emplois nécessitant des compétences très spécifiques sur une mission ponctuelle.

Le statut de la Fonction publique prévoit que ce sont des fonctionnaires qui exercent les missions de service public sur des emplois permanents, dans l'intérêt même des usagers et usagers dans le respect des règles d'éthique et de déontologie. La **FA-FP** est donc défavorable à l'extension du recours au contrat.



Pour la **FA-FP** il est urgent de poursuivre l'intégration des agents contractuels dans le droit commun de la Fonction publique. En matière de Fonction publique, les devoirs ne vont pas sans les droits ! Pour cela un nouveau plan de titularisation type « Sauvadet » amélioré, notamment sur les conditions de reclassement, doit être mise en œuvre pour donner des droits et des perspectives égales à l'ensemble des agents.



La **FA-FP** continuera de s'impliquer dans tous les travaux qui concernent l'avenir du service public et des agentes et agents qui en assurent les missions. Il ne peut y avoir de vraies négociations sur les perspectives salariales ou sur les retraites que si celles-ci ne relèvent pas d'un enjeu comptable mais de la sauvegarde volontariste de l'avenir des services publics et des agents publics. Le service public n'est pas une variable d'ajustement budgétaire s'arbitrant autour du travailler plus pour gagner moins, du travailler plus longtemps pour une pension de misère.

Un agent qui fait le choix de rentrer dans la Fonction publique avec toutes les contraintes que cela implique, notamment des salaires plus bas que dans le privé, moins de possibilités d'avancement et moins d'avantages sous forme de couverture d'assurance, de vacances et de primes annuelles, doit conserver des perspectives de carrières et être assuré que son traitement aujourd'hui, comme sa pension demain soient indexés sur l'inflation. Si rien n'est fait dans ce sens, le resserrement des grilles n'évitera pas le basculement dans la pauvreté d'un nombre toujours plus important d'agents publics. Il n'est plus possible d'entendre que l'on aime ses services publics en laissant les agents qui les font vivre rejoindre ceux de nos compatriotes déjà en grande difficultés et vivant trop souvent sous le seuil de pauvreté.

**La reconnaissance due aux agents publics n'est plus seulement une revendication syndicale, elle est aujourd'hui devenue un devoir pour le Gouvernement et les employeurs publics.**

A handwritten signature in blue ink, consisting of a stylized 'P' and 'K'.

Pascal KESSLER  
Président de la **FA-FP**