

Services Publics



SERVICES PUBLICS CFE – CGC

15-17 rue Beccaria 75012 Paris

☎ 01.44.70.65.90

fonctions.publiques@cfccgcfp.org

<http://cfecgcfp.org/>

Contribution Perspectives Salariales

***« Un socle commun pour des projets
professionnels innovants »***

31 mars 2022

Table des matières

INTRODUCTION	4
SYNTHÈSE	6
REMARQUES GÉNÉRALES SUR LES PERSPECTIVES SALARIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : CONSTAT	8
1. UN CONSTAT IMPLACABLE : UNE PERTE DE SENS DU SERVICE PUBLIC.....	8
2. SORTIR DES IDÉES REÇUES	8
<u>3. UNE NOUVELLE DYNAMIQUE SUR LA BASE D'UN SOCLE COMMUN</u>	10
PROPOSITIONS POUR LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN.....	12
<u>THÈME I – L'ATTRACTIVITÉ</u>	12
1) RAPPELER QUE L'EMPLOI PUBLIC N'EST PAS UN EMPLOI COMME LES AUTRES.....	12
2) REDÉFINIR LA NOTION DE SERVICE PUBLIC EN INCLUANT L'ABSENCE DE RENTABILITÉ.	13
3) CONSTRUIRE UN STATUT UNIFIÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE	14
4) CONSTRUIRE UNE FONCTION PUBLIQUE DES MÉTIERS.....	14
5) GARANTIR UN DÉROULÉ ET UNE PROGRESSION DE CARRIÈRE	15
6) ADAPTER LES DURÉES DE CARRIÈRE A LA DURÉE RÉELLE DE LA VIE PROFESSIONNELLE	15
7) AUGMENTER LES RÉMUNÉRATIONS	16
8) DÉMULTIPLIER LES DISPOSITIFS NON FINANCIERS FAVORISANT L'ATTRACTIVITÉ.....	16
9) IMPACT DES RETRAITES SUR L'ATTRACTIVITÉ	17
10) REFONDRE LES CONCOURS	17
<u>THÈME II – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES</u>	18
1) GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES, AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE	18
2) GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT	18
3) PROTÉGER L'AUTONOMIE FINANCIÈRE DES FEMMES.....	19
4) FORMER A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	20
5) IMPOSER DES NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DE FEMMES DIRIGEANTES.....	21
6) PUBLIER UN INDEX OU UN BAROMÈTRE ÉGALITÉ	22
7) AMÉLIORER LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE ET LE PARTAGE DES TÂCHES.....	23
8) PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES	25
9) METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE	26
10) RENFORCER LES PRÉROGATIVES DE CONTRÔLE DE LA FS3	26
11) METTRE EN PLACE DES SANCTIONS EFFICACES	27
12) CONSOLIDER LE FONDS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE	27

<u>THÈME III – CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS</u>	28
I. MESURES GÉNÉRALISTES :.....	29
I.1 Indexer le point d’indice sur l’inflation	29
I.2 Équité entre les 3 versants de la fonction publique	30
I.3 Mobilités d’environnement.....	31
I.4 Transfert primes-points.....	32
I.5 Avoir une GPEC sur le long terme	32
I.6 Changer le mode de fonctionnement des services RH	33
I.7 Renforcer la « marque employeur »	34
II. MESURES INDIVIDUELLES.....	35
II.1 Droit à 2 mobilités « promotionnelles » dans la carrière	36
II.2 Rémunérer en partie au mérite	36
II.3 Être acteur de sa carrière	38
II.4 Reconnaître la démarche de formation continue.....	38
<u>THÈME IV : LES CONTRACTUELS</u>	40
IV.1- RECRUTEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE.....	40
IV.2 RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS	44
IV.3 PRIMES ET INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES	47
IV.4 PRÉCARITÉ ET ATTRACTIVITÉ	48

INTRODUCTION

Chaque année, en juillet, le rendez-vous salarial s'inscrit dans l'agenda social de la Fonction Publique.

Ce rendez-vous politique annuel régulier vise à communiquer sur les mesures indemnitaires et de pouvoir d'achat qu'elle compte mettre en œuvre pour l'année N + 1 dans le cadre de sa politique budgétaire.

Le 19 juillet 2021, lors du rendez-vous annuel, la Ministre de la Transformation et de la Fonction Publiques a souhaité rompre avec la politique de ses prédécesseurs.

Dans le cadre d'un dialogue social constructif, la Ministre a communiqué aux partenaires sociaux représentatifs, vouloir ouvrir un chantier de réflexion plus systémique de la politique salariale ouvrant des perspectives pour une durée pluriannuelle.

Ainsi, la Ministre a annoncé ouvrir dès l'automne 2021, une conférence sur les perspectives salariales de la Fonction Publique.

Confiée à Paul PENY et à Dominique SIMONPOLI, cette conférence a permis des échanges nourris entre octobre 2021 et février 2022, avec les organisations syndicales participatives et les représentants des employeurs publics autour de quatre thématiques :

- l'attractivité de la fonction publique;
- l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes;
- les carrières et les rémunérations;
- la question des contractuels.

La mission PENY/ SIMONPOLI, a produit à l'issue de ces travaux, un rapport qui, et il est très important de le souligner, n'engage que les points de vues de ses deux rédacteurs.

La première partie de ce rapport vise à :

- présenter les données et chiffres clés propres à chacun des thèmes abordés.
- synthétiser les échanges qui se sont déroulés avec les représentants des organisations syndicales et des associations d'employeurs qui ont effectivement participé aux séances, tout en identifiant les convergences mais également les divergences.

La deuxième partie permet aux garants, sur la base des discussions auxquelles ils ont assisté, de dresser des perspectives complémentaires.

Les éléments de diagnostic plus particulièrement soulignés, comme les pistes à tracer ou propositions suggérées ne sauraient engager les participants à la conférence sur les perspectives salariales.

La fédération des Services Publics CFE CGC a participé activement à cette conférence sur chacune des thématiques pré ciblées.

Elle a ensuite pris connaissance du rapport de la mission et en partage les constats.

Notre fédération note cependant que le rapport ne propose que peu de solutions concrètes mais simplement des pistes d'évolution plus ou moins précises basées sur un recueil d'observations qui n'engagent que peu ou pas nos représentants présents dans les groupes de travaux.

Ces éléments de points de vue subjectifs nous amènent aujourd'hui, dans l'esprit constructif qui caractérise notre fédération, à transmettre cette contribution dénommée « un socle commun pour des projets professionnels innovants ».

Par ce document de travail, la fédération des Services Publics CFE CGC a souhaité avancer ses positions et proposer sa vision des perspectives salariales pour tous les agents de tous corps et de tous grades exerçant dans les trois versants de la Fonction Publique.

Elle préconise des mesures fortes, concrètes et rationnelles pour ouvrir la voie, demain, à une Fonction Publique en phase avec son temps et en lien avec les défis qu'elle devra relever pour servir dans ses valeurs, toujours mieux, les usagers des services publics.

Nathalie MAKARSKI

Présidente de la fédération des Services Publics CFE CGC

SYNTHÈSE

Force de propositions et acteur incontournable du dialogue social dans la Fonction Publique, la fédération des Services Publics CFE CGC a souhaité, par cette contribution, proposer sa vision des perspectives salariales pour la Fonction Publique de demain.

Ces propositions claires, précises, rationnelles et applicables pouvant être mises en œuvre pour tous les corps sans exception et dans les trois versants de la Fonction Publique représentent le socle d'un changement profond idéologique et culturel assumé.

La fédération des Services Publics CFE CGC a ainsi souhaité rappeler ses valeurs, celles de l'intérêt général, du sens du service public qui représentent le premier levier d'action de l'Etat et souligner son rôle d'acteur participatif innovant pour une meilleure attractivité de la fonction Publique de demain.

Aller plus loin que l'Accord-Cadre, proposer des mesures concrètes et mesurables nous a semblé être un impératif pour qu'enfin, l'égalité professionnelle dans la Fonction Publique ne soit plus un combat mais une victoire collective pour les femmes et les hommes qui la serve au quotidien.

Offrir une homogénéité des rémunérations, simplifier et optimiser les grilles de salaires sont des enjeux majeurs pour une meilleure transparence auprès des agents publics.

Acteurs impliqués de leurs parcours professionnels, ils doivent, sans délai, être reconnus pour leur engagement infailible et leur abnégation. Leurs déroulements de carrières et leurs rémunérations sont les garanties qu'offrent leurs statuts et doivent être renforcées. Leur mérite individuel et collectif, inscrit dans nos valeurs républicaines, nécessitera une réelle prise en compte.

Enfin, pour une Fonction Publique audacieuse et performante, nous ne pourrons rester plus longtemps dans un fonctionnement en vase clos, déconnecté du monde du travail du secteur privé.

L'acquisition indispensable de nouvelles compétences nous obligera à des échanges culturels permanents avec le secteur privé afin de maintenir notre capacité à relever les défis de notre société en perpétuelle évolution et en attente de services publics présents et adaptés aux particularités identitaires de notre territoire.

Ainsi, la très grande diversité de nos emplois contractuels doit sans délai, trouver dans un nouvel outil réglementaire plus homogène et plus protecteur, un cadre égalitaire et unifié.

Les transferts de compétences entre le secteur public et le secteur privé doivent devenir la norme et permettre aux agents publics contractuels de disposer de vraies perspectives de carrière ou de l'acquisition certifiée et valorisée de compétences prises en compte dans leurs statuts et leurs rémunérations.

Pour tous ces enjeux et parce qu'il est dans notre rôle de faire des propositions, la fédération des Services Publics CFE CGC remet ce jour, cette contribution et ouvre par ce document le dialogue social vers un nouvel essor de la Fonction Publique.

REMARQUES GÉNÉRALES SUR LES PERSPECTIVES SALARIALES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : CONSTAT

1. UN CONSTAT IMPLACABLE : UNE PERTE DE SENS DU SERVICE PUBLIC

La Fonction Publique (FP) perd de son attractivité. Même avec un taux de chômage élevé, elle peinait à attirer. Entre 1997 et 2018, le nombre de candidats aux concours de la fonction publique de l'État est passé de 650 000 à 228 000. La bonne nouvelle de la reprise de l'emploi n'incite pas à l'optimisme pour les recrutements de la FP.

La FP peine également à attirer la jeunesse ainsi que les métiers dits d'avenir, notamment ceux en lien avec la technologie de l'information.

Certes, la Fonction Publique recrute encore parce que les personnes savent y trouver des métiers intéressants, une possibilité de carrière, une rémunération qui peut parfois être motivante. Mais il a été bien trop oublié que des personnes s'engagent aussi parce qu'elles ont le sens de la chose publique, du bien public, du service public. Croire aux valeurs du service public cela signifie que l'on pense avoir des leviers pour améliorer les choses, la société, le monde autour de soi conformément à des valeurs.

Si les valeurs et la vocation du service public pour le bien public ne sont pas réaffirmés, si le service public ne se distingue plus du secteur privé dont l'objectif premier reste, quoi qu'on en dise, la rentabilité, alors l'état continuera à se dessaisir de sa capacité à dessiner une société pour demain.

Aujourd'hui la FP n'attire plus parce qu'elle ne fait plus la différence. Pire, ceux partageant ses valeurs n'y trouvent plus le lieu où incarner leur rêve d'une société meilleure.

Corrélativement, si la FP ne se repense pas, si elle ne repense pas ses valeurs, si elle n'a plus vocation à être « différenciante », alors, effectivement, elle n'a plus lieu d'être.

Mais ce n'est pas ce que nous croyons. Pour nous le Service Public est le levier principal de transformation de notre société vers un monde meilleur. Mais, pour cela, il faut dépasser les idées reçues, revenir à certains fondamentaux et se projeter dans l'avenir.

2. SORTIR DES IDÉES REÇUES

Depuis des décennies, l'approche de la réforme de la FP se fait dans une volonté de réduction du nombre de fonctionnaires et de réduction des coûts. Dans cette logique, le débat se focalise sur le statut afin de gommer progressivement la distinction entre fonctionnaires et salariés du privé. Cette approche partielle et partielle renforce les antagonismes et les représentations erronées présentant le fonctionnaire à l'emploi garanti à vie comme privilégié et la survivance d'un passé révolu.

Par ailleurs, les effectifs ne s'apprécient pas « en soi », mais doivent être rapportés à une population et à un modèle de société. Le « comparatisme » mal compris et biaisé entre les pays européens aboutit à des idées reçues aberrantes.

Oui, la France est le pays d'Europe qui a, en valeur absolue, le plus de fonctionnaires (5.64 millions fin 2014, devant l'Allemagne avec 4.9 millions). Mais elle est loin derrière certains pays européens lorsque l'on considère le nombre d'agents publics pour 1000 habitants. Avec 80 fonctionnaires pour 1000 habitants, elle se situe au même niveau que la Belgique, loin derrière le Danemark, qui domine le classement avec plus de 145 agents pour 1000 habitants. Elle est même le dernier des États providence socialisés.

De plus, l'emploi public est très loin d'être synonyme de sécurité. Il s'est précarisé et nombre de fonctionnaires se sont paupérisés. Le déclassement n'est pas qu'un sentiment.

Il est difficile de ne pas évoquer le cas de la Fonction Publique Territoriale. Un fossé se creuse progressivement entre la Fonction Publique d'Etat qui devient de plus en plus élitiste et la FPT où les proportions de femmes sur des emplois contractuels ou bien à temps partiel sont de plus en plus élevés. Loin de l'image de fonctionnaire « protégé », la précarité économique et la paupérisation sont une réalité de plus en plus massive en FPT. Certes, au sein même de la FP, et plus particulièrement de la FPE, se distingue une minorité de hauts fonctionnaires qui assurent une carrière brillante, individualisée, mais il y a tous les autres ; ceux qui gèrent les restructurations successives, prennent les coups, et dans des contextes budgétaires de plus en plus contraints.

De plus, en FPT, l'accès aux grades supérieurs ne dépend pas uniquement des concours mais de la recherche de postes ; il continue à produire des reçus-collés. S'ajoute encore la politisation des cadres dirigeants, dont les postes fonctionnels sont extrêmement fragiles face au bon vouloir des élus, indépendamment de leurs compétences (53% des DGS de collectivités de plus de 40 000 personnes remplacées après les municipales de 2014). Les « élites » de la FPT sont elles aussi malmenées. La mobilité entre la FPT et la FPE est excessivement complexe alors que l'inverse est facile. Les cadres de la FPE « trustent » tous les postes : 11 DGS de régions sur 17 en 2015 étaient issus de la FPE, par exemple, et bien plus pour les DGA.

Baisse d'effectifs, non remplacements, multiplication des tensions avec les usagers, travail morcelé, manque de reconnaissance professionnelle et de perspectives, surcharge de travail pour les cadres, développement du travail dit « invisible »... les conditions de travail se dégradent pour les agents publics et jouent sur la qualité du service.

En Allemagne et en Grande-Bretagne, les réformes ont fait l'objet de réactions fortes, non seulement par les fonctionnaires, mais aussi par les usagers, très inquiets de la dégradation des services publics sur le moyen et long terme.

Privatiser massivement soulève bien plus de difficultés que cela n'en crée. D'abord, cela supposerait d'aligner les rémunérations du public sur celles du privé. Un surcoût considérable s'en suivrait dans nombre de secteurs professionnels. Il n'est pas du tout évident que la privatisation débouche sur une meilleure productivité.

La seule logique économique montre forcément, à un moment ou un autre, ses limites. Les gains économiques liés à la compression de la masse salariale, des salaires, mais aussi à la baisse des retraites n'ont des effets qu'à court terme. Et, fondamentalement, privatiser c'est

trouver des entreprises se positionnant dans des secteurs peu rentables... et aligner les salaires sur ceux du privé. Qui en sort gagnant ? Sûrement pas l'utilisateur en tout cas.

3. CRÉER UNE NOUVELLE DYNAMIQUE SUR LA BASE D'UN SOCLE COMMUN

La réflexion sur les perspectives salariales doit avoir pour objectif d'engager une nouvelle dynamique afin d'améliorer durablement les actions liées au statut de la Fonction Publique. Nous devons continuer à faire reculer les mauvaises pratiques, sources de discriminations et frein certain à la qualité et à l'attractivité du service public mais aussi à encourager la diffusion et l'acquisition d'une véritable culture du service public dans les administrations.

Nos propositions se situent dans le prolongement des réformes importantes déjà réalisées dans la Fonction Publique. Nous souhaitons accélérer celles qui sont en cours de réalisation et développer celles qui, par manque de moyen ou de réelle volonté de percolation, sont maintenues en délibération. En effet, nous constatons un paradoxe quant aux avancées réalisées. Plusieurs éléments témoignent de la légitimité acquise par les questions d'attractivité de gestion de carrières ou d'égalité professionnelle comme la croissance du nombre de plans sur le sujet. Cependant, dans un même temps ces enjeux semblent être facilement écrasés par d'autres thématiques comme la crise sanitaire. Ils sont aussi tout simplement limités à l'élaboration d'études ou de stratégies, sans mise en place de mesures concrètes.

Pour y arriver, nous devons poser fondamentalement que tous les employeurs publics, quel que soit le versant et la taille de la structure locale, doivent avoir les mêmes obligations en matière d'égalité femmes / hommes et d'équité de rémunération entre métiers et filières.

Ce travail relève d'un pilotage tant national que local car notre difficulté première semble être justement la percolation des actions à mener.

Nous n'occultons pas les adaptations parfois nécessaires en fonction de chaque entité. Cependant, la granularité jusqu'au niveau de la « brique » administrative doit s'appuyer sur un socle minimum de règles définit au niveau national et applicable en l'état à la demande de chaque agent.

En cas d'insuffisance ou de dysfonctionnement des mises en actions locales, nous devons définir des circuits de contrôle pour faire remonter ces défaillances et les régulariser rapidement.

Enfin, cette nouvelle dynamique ne pourra être lancée que si nous mettons en place une véritable gestion prévisionnelle des compétences et des actions de professionnalisation des services RH. Nous devons faire évoluer les emplois et statuts au rythme imposé par les évolutions socio-économiques, organisationnelles et technologiques pour garantir la pérennité du Service Public. Les réflexions sur nos pratiques salariales ne se limitent pas à une analyse en termes de quantité ou de genre mais ont une portée plus large dans les débats sur les nouvelles pratiques de ressources humaines et d'organisation du travail. Cela

doit être une véritable articulation entre la gestion économique et sociale du travail et du service public.

La GPEC ne consiste pas uniquement à cartographier les compétences dont on dispose mais également à anticiper celles dont on aura besoin et à réorganiser si nécessaire la distribution de celles-ci, tout en s'adaptant aux besoins des agents et des services. Ces analyses concernent alors l'ensemble des thèmes de gestion de ressources humaines mais elles ne doivent pas être isolées des autres mécanismes mais plutôt intégrées à chaque décision avec une approche de reconnaissance de chaque agent. Cet angle d'approche permettra de réduire les discriminations sans figer des faits et certains stéréotypes. Ce blocage réel aujourd'hui, qui est probablement applicable à toute politique visant à rétablir tous types d'égalité, doit nous permettre d'envisager toutes sortes d'actions positives (quotas, index ...) sans se heurter à des arguments de neutralité qui nous maintiennent trop souvent dans un « laisser faire » improductif. Le développement d'une véritable politique RH facilitera l'évolution des comportements et des mentalités et permettra de rendre les transformations nécessaires mieux comprises par tous. Nous insistons donc sur la nécessité de solutions concrètes et mesurables qui devront être mise en place avec les partenaires sociaux en s'appuyant sur des bases de données à jour et de qualité.

Le système de recrutement par concours au sein de la Fonction Publique n'est pas obligatoirement un frein à la GPEC puisque nous pouvons établir un tronc commun de compétences clés (tester à l'occasion du concours) puis lors des premières affectations, les services RH pourront identifier des compétences spécifiques à mettre à profit. Le recours aux contractuels devra rester exceptionnel pour garantir la transparence des recrutements. En parallèle, la mobilité horizontale et/ou verticale devra être encouragée pour plus d'attractivité des postes au sein des Services Publics et plus d'enrichissement du socle de compétence de chaque agent. Les actions de formation permettront alors de combler les écarts de compétences attendues en savoirs techniques et comportementaux, sur la base d'un référentiel de métiers et compétences clés et de fiches de poste détaillées communes aux trois versants de la Fonction Publique.

Mais, fondamentalement, notre propos est d'aller plus loin et de dessiner la FP de demain. Pour cela, nous nous focaliserons directement sur nos propositions.

PROPOSITIONS PAR THÈMES POUR LA FONCTION PUBLIQUE DE DEMAIN

Les bonnes idées ne manquent pas. Nombre d'entre elles ont même été mises en place. Sur le « papier », beaucoup de choses iraient mieux si le droit s'appliquait simplement. Pourtant, elles ne « descendent » pas sur le terrain. A un moment où un autre, la machine « se grippe » entre méconnaissance du droit, mauvaise volonté, manque de moyens. Et tout le monde est perdant : les usagers, les agents publics, la société ; le tout, au prix de tensions de plus en plus vives.

La « percolation », c'est-à-dire le passage des règles de droit et des bonnes pratiques pour irriguer le terrain à travers les couches successives ne sera jamais le résultat de la seule bonne volonté.

Une seule conclusion logique s'impose : il convient de bâtir un socle commun de l'agent public solide et lisible pour tous.

THÈME I – L'ATTRACTIVITÉ

Les grands principes d'attractivité sont énoncés ci-après. Certaines propositions seront reprises et complétées dans les thèmes suivants.

1) RAPPELER QUE L'EMPLOI PUBLIC N'EST PAS UN EMPLOI COMME LES AUTRES

Proposition 1 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Rappeler que l'agent public remplit une mission d'intérêt général, qu'il n'est, de ce fait, pas un salarié comme les autres et que le statut est le garde-fou pour un service public au service de l'intérêt général.

Les usagers du service public ne paient pas une prestation à son coût réel (enseignement, hôpitaux, administration, travaux publics...). Ils ont accès à des services. Les usagers eux-mêmes l'oublient trop souvent et il ne serait pas inutile de le rappeler. Ces services font également l'objet de péréquations géographiques et de solidarité pour que l'ensemble du territoire national y ait accès. Si l'utilisateur n'est pas un client, le fonctionnaire n'est pas non plus un salarié ordinaire.

À ce titre, le statut de fonctionnaire ne comporte pas que des avantages. Il est limité dans certains droits par rapport aux salariés du privé qui vivraient très certainement mal nombre de ces limitations : liberté d'opinion mais pas d'expression ; liberté syndicale mais pas pleine reconnaissance du droit de grève ; nombreuses restrictions (réaffectations d'office par la hiérarchie, obligation de ne pas avoir de casier judiciaire, régime pénal aggravé pour nombre de délits...).

Faire croire que le statut relève d'une injustice vis-vis des salariés du privé est une aberration historique. Le statut a été construit avant tout pour garantir une sécurité juridique afin de s'assurer que chaque usager ait un droit égal et constant aux services publics. C'est une garantie fondamentale pour lutter contre le népotisme et la corruption. Au départ, le statut s'inscrit dans une culture de la neutralité politique. Tout affaiblissement des « protections » du fonctionnaire conduit à un délitement de la « chose publique ».

De même, le statut et le concours sont là pour protéger tant les agents que les usagers contre les considérations partisans dans le fonctionnement des services. Faire évoluer les concours est une chose, les supprimer en est une autre. Que dire lorsque des élus recrutent des contractuels pour leur service de conseillers politiques ou parce qu'ils sont des « proches » ...

Enfin, le fonctionnaire est désormais une « cible ». Justement parce qu'il incarne les valeurs de la République, son travail est un risque. C'est bien parce que nombre « d'ennemis » des valeurs de la République l'ont compris que les agents publics sont des cibles... et qu'il faut d'autant plus réaffirmer les fondamentaux.

2) REDÉFINIR LA NOTION DE SERVICE PUBLIC EN INCLUANT L'ABSENCE DE RENTABILITÉ

Proposition 2 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Se réappropriier les principes républicains aux fondements de l'intérêt général et redéfinir le périmètre du service public.

Intérêt général, service au public, bien commun, construction d'une meilleure société pour demain à travers un nouveau contrat social... le service public doit être redéfini, réapproprié, réaffirmé.

Le « glissement » déjà très entamé, le « mix » entre public et privé, consistant à progressivement supprimer les concours au profit du recrutement direct, embaucher des contractuels, faire glisser des pans entiers vers le privé... augure d'un délitement considérable de la FP, délitement déjà bien engagé. Privatiser le statut exigerait, pour obtenir les mêmes garanties, la mise en place de mécanismes de contrôle complexes. Non seulement nous privatisons, mais nous prenons le chemin inverse. L'exemple le plus frappant étant même la « libre administration » de la FPT qui, paradoxe, au nom des principes, s'affranchit du respect des règles de droit.

« La planète est en feu et nous regardons ailleurs ». Et si l'on commençait par sanctuariser dans le service public certains périmètres et ressources comme relevant d'un bien commun et non durable ; par exemple l'eau ?

Et si l'on sanctuarisait dans le service public certains périmètres non stockables et donc non soumis aux règles du capitalisme classique : par exemple le gaz et l'électricité ? L'ouverture à la concurrence de ces secteurs, très loin de faire baisser les prix, a été est toujours un puissant moteur d'appauvrissement de nos concitoyens (eau, électricien gaz, autoroutes).

3) CONSTRUIRE UN STATUT UNIFIÉ DE LA FONCTION PUBLIQUE

Proposition 3 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : harmoniser la FPE, la FPH et la FPT en une FP unifiée et égalitaire.

Les réformes du statut ont permis des avancées (réduction du nombre de corps, etc.) mais elles ont aussi accru les emprises de la technocratie et de la politisation. Il est impératif d'offrir un nouveau projet social, un nouveau modèle de fonctionariat redonnant du sens à la FP.

À ce titre, nous proposons de construire résolument un seul statut unifié et égalitaire de la Fonction Publique (FPE, FPT et FPH) en fusionnant progressivement tous les cadres d'emploi et toutes les grilles. La distinction en trois dessine une FP sans doute parmi la plus complexe des pays développés. Ce statut unifié réglerait à terme la question des passerelles.

Il faut sortir de l'iniquité d'agents effectuant les mêmes tâches mais qui ont des traitements différents et pas du tout les mêmes possibilités de progression.

Il faut aussi sortir de la distinction entre « élite » des hauts-fonctionnaires d'état - à qui toutes les passerelles, tous les avantages sont octroyés - face au « commun » des fonctionnaires. Unifier le statut c'est aussi s'inscrire dans une égalité républicaine.

Ensuite, nous proposons de construire un système de grilles dites « socle », combinées à des grilles « accélérées » lorsqu'on prend certains types de postes comme en Grèce ou en Belgique ou existent des dispositifs d'accélérateurs de carrière.

Ces grilles « accélérées » correspondraient, par exemple, à des zones en manque d'attractivité, à des métiers dits « en tension », à des postes dits « difficiles ».

Le temps que ce statut unique se mette en place, il convient de faciliter de tous côtés entre les FP :

- les mobilités inter FP en levant tous les obstacles à la mobilité inter FP. Il convient de permettre un redéploiement des compétences et des agents entre les fonctions publiques ;
- la portabilité des droits (formation, CET...), des obligations (visite médicale...), des positions statutaires (mi-temps thérapeutique...).

4) CONSTRUIRE UNE FONCTION PUBLIQUE DES MÉTIERS

Proposition 4 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : construire un répertoire, un référentiel unique des emplois, des métiers valable pour les 3 FP.

La FPT est le parent pauvre de la FP, son système de filières, rénové, marque une innovation face au maquis des corps de la FPE. Une fonction publique des métiers faciliterait la mobilité. Elle limiterait la logique des rattrapages salariaux corporatifs. On rentrerait ainsi dans une logique de gestion par emploi et niveau de qualification et construire de véritables parcours professionnels.

Il convient pour cela de commencer par harmoniser les répertoires d'emplois dans les 3 FP et offrir des parcours professionnels diversifiés.

En combinant la logique de grilles socles et celle de grilles accélérées, la FP pourrait beaucoup plus facilement s'ouvrir aux métiers dits d'avenir (c'est-à-dire tous ceux en lien avec les technologies de l'information, les données...) pour lesquels la FP a beaucoup de mal à attirer. Il est d'autant plus important de les attirer que ce sont ces compétences qui permettront à l'état d'agir et d'être compétent dans le monde de demain. Des grilles accélérées peuvent être réalisées pour les métiers d'avenir et en tension.

Les catégories (C, B, A, A+) peuvent être maintenues car elles dessinent un niveau de compétences.

5) GARANTIR UN DÉROULÉ ET UNE PROGRESSION DE CARRIÈRE

Proposition 5 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : garantir au moins un avancement de grade sur la totalité d'une carrière.

Comment comprendre qu'au bout de plus de 40 ans d'activité professionnelle, nombre d'agents n'aient jamais bénéficié du moindre avancement de grade.

Les modalités sont à convenir. Par exemple, ces conditions peuvent s'apprécier à partir du moment où le fonctionnaire concerné aura atteint au moins les 2/3 de la progression de carrière de sa grille, et s'imposeront, a fortiori, s'il a atteint l'indice sommital de son grade.

6) ADAPTER LES DURÉES DE CARRIÈRE A LA DURÉE RÉELLE DE LA VIE PROFESSIONNELLE

Proposition 6 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : adapter les grilles à la durée de la carrière professionnelle dans un métier avant l'usure professionnelle.

Proposition 7 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : inscrire dans le statut les possibilités d'alternance vers le privé avec garantie du retour dans la FP et prise en compte de l'expérience dans la carrière.

Conjointement, au regard de l'usure professionnelle, mais aussi de l'intérêt à la tâche sur longue durée, nous proposons d'intégrer statutairement en milieu et en fin de carrières le principe de passerelles vers un autre métier, voire une autre filière. Il ne s'agit pas d'accumuler les « vœux pieux », mais d'ancrer dans le statut le « changement de métier ».

Garantir un véritable déroulement de carrière dans la FP, aussi bien « sans » que « avec » les possibilités d'alternance d'emploi vers le privé. Ces possibilités d'alternance se multiplieront mais, dans les deux cas de figure, une carrière doit être détournée.

À ce titre, nous proposons d'inscrire un droit de suivi et de protection des fonctionnaires qui effectueront des allers-retours vers le privé durant leur carrière. Fondamentalement, il faut articuler le passage entre public et privé, dans une vision globale, tout en garantissant toujours un véritable déroulement de carrière dans le secteur public.

Dans tous les cas de figure, nous proposons de garantir un retour vers la FP, soit vers un nouvel emploi, soit auprès de l'employeur précédent. Nous proposons de garantir également l'intégration et la reconnaissance de l'expérience acquise auprès du privé par la poursuite de la progression au sein de la grille indiciaire d'origine.

7) AUGMENTER LES RÉMUNÉRATIONS

Proposition 8 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : poursuivre le dispositif engagé consistant à transformer des primes en points d'indice.

Nous ne reviendrons pas sur les distinguos entre les rémunérations des enseignants entre l'Allemagne et la France, la paupérisation massive en FPT dont on commence seulement à mesurer les effets. Si toutes les catégories doivent être revalorisées, il convient de porter une attention particulière aux cadres. En effet, si les individus occupant des emplois de profession intermédiaire, d'employé ou d'ouvrier, tendent à gagner un peu plus dans la FP, les jeunes cadres en emploi dans la FP perçoivent un salaire nettement inférieur à leur homologue du secteur privé (Source CEREQ BREF No 414 – 2021).

Dans cette même perspective, mais aussi en lien avec les retraites, nous proposons de poursuivre le rééquilibrage progressif de la rémunération globale au profit de la rémunération indiciaire. Ceci conduit à la transformation des primes en points d'indice, le niveau de transformation étant fonction de la catégorie hiérarchie, comme cela a été initié avec le Plan Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations.

8) DÉMULTIPLIER LES DISPOSITIFS NON FINANCIERS FAVORISANT L'ATTRACTIVITÉ

Proposition 9 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : instaurer un système de leviers successifs attractifs, financiers et non-financiers pour les agents publics en créant de nouveaux dispositifs (intéressement, primes ponctuelles, etc.).

Les idées sont nombreuses et consistent à se fonder un système de leviers successifs. Après la rémunération indiciaire, la rémunération indemnitaire, tout un mécanisme de leviers, tant financiers que non-financiers doit être clarifié et amélioré

De même, nous proposons d'introduire la notion de prime ponctuelle liée à l'exercice de certaines missions. Les engagements des agents envers leur employeur doivent être valorisés et reconnus financièrement.

Rappelons par ailleurs que les revenus des agents de la FP sont des revenus du travail, non du capital. Leur pouvoir d'achat doit être garanti par les revenus du travail, donc par les employeurs. À ce titre, nous demandons l'indexation du régime indiciaire sur le taux d'inflation.

S'ajoutent bien évidemment nombre de dispositifs largement énumérés dans les rapports sur l'attractivité : logements, véhicules, etc.

Enfin, rien n'interdit d'étendre, sous conditions, moyennant le respect de règles déontologiques, les possibilités, pour les fonctionnaires de créer une activité en indépendant, en accompagnant la montée en puissance et en sécurisant le retour à la FP en cas d'échec.

9) IMPACT DES RETRAITES SUR L'ATTRACTIVITÉ

Proposition 10 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : ne plus fonder la retraite des fonctionnaires uniquement sur le régime indiciaire.

Il ne s'agit pas d'ouvrir ce chantier dans le cadre des perspectives salariales. Néanmoins, en cohérence avec nos propositions, il nous semble légitime d'intégrer dans le calcul de la retraite, nombre de primes et de dispositifs (astreintes...) afin que la retraite des agents publics ne soit plus fondée uniquement sur le régime indiciaire (même si des dispositifs, en réalité marginaux, du type RAFP existent).

10) REFONDRE LES CONCOURS

Proposition 11 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : refondre les concours dans une logique plus professionnelle.

Il est impératif de maintenir et étendre le principe des concours, garant de l'égalité républicaine. Rien n'empêche d'adapter les épreuves des concours à une logique plus professionnelle. Nous proposons de minorer le recrutement direct hormis pour les professions réglementées avec la démultiplication des concours sur titre.

THÈME II – L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES

1) GARANTIR L'ÉGAL ACCÈS DES FEMMES ET DES HOMMES, AUX CADRES D'EMPLOIS, GRADES ET EMPLOIS DE LA FONCTION PUBLIQUE

Proposition 12 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Réformer les modes de recrutement pour toutes les fonctions d'encadrement en garantissant la parité.

Les femmes accèdent de façon minoritaire aux postes de responsabilité, de décision et de pouvoir. Les progrès vers la parité sont indispensables.

Il faut permettre une mixité des métiers en maintenant un équilibre entre les femmes et les hommes sur les postes à responsabilité et en maintenant un équilibre entre les femmes et les hommes sur l'accès à la formation. Pour ce faire il convient de communiquer sur les métiers sans stéréotype de genres et sensibiliser à la lutte contre les stéréotypes de genre et à la discrimination par le biais de la formation et d'actions de communication dédiée.

Il faut exiger la parité de tous les modes de recrutement pour les fonctions d'encadrement : mixité des jurys de concours, parité dans les promotions internes.

2) GARANTIR L'ÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Proposition 13 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Rendre obligatoire les actions correctives de suppression des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes pour garantir dans chaque entité publique l'égalité de traitement (en instituant une obligation de résultat).

L'égalité de traitement doit être garantie :

- au niveau du traitement indiciaire, notamment, en maintenant un équilibre entre les femmes et les hommes sur les avancements de grade et les promotions internes.
- au niveau du régime indemnitaire, pour l'IFSE par exemple, nous devons élaborer des groupes de fonctions transparents permettant d'éviter que des critères de minoration de la prime soient liés à la structure familiale.

La rémunération de chaque agent public doit être entendue au sens large et comprendre le salaire mais aussi ses périphériques comme les primes et tous les autres avantages et

accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur public.

Il faut également mettre fin au travail à temps partiel subi, revoir le système de surcotisation pour les temps partiels (cette rénovation pourrait permettre de neutraliser l'impact de ce choix d'organisation pour raisons familiales) et enfin majorer de 25% toutes les heures supplémentaires (application homogène des règles dans les trois versants de la fonction publique).

Nous pourrions également instaurer un plan de rattrapage des traitements féminins en 5 ans, quand ils apparaissent inférieurs aux traitements masculins, en comparant, dans un premier temps, dans la même administration, les postes de travail selon le niveau de formation, la charge mentale ou physique et les responsabilités. Cette étude devrait être ensuite élargie par métiers et filières au sein des trois versants de la Fonction Publique (concept d'emploi de valeur égale).

Ces actions de rattrapage ne devront pas être intégrées à une politique globale de pouvoir d'achat mais bien interprétées comme des réajustements de traitement et de carrière.

Elles permettront, par répercussion, d'avoir une action d'amélioration des retraites des femmes car elles sont encore trop souvent inférieures à celles des hommes, du fait des inégalités de traitement et de carrière qui les ont touchées au cours de leur vie professionnelle. Cette notion apparaît comme indispensable et devra être couplée à des mesures salariales pour les femmes en fin de carrière si nous n'arrivons pas à neutraliser l'impact des congés familiaux.

3) PROTÉGER L'AUTONOMIE FINANCIÈRE DES FEMMES

Proposition 14 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Limiter les violences économiques envers les femmes en leurs garantissant l'autonomie financière.

La loi Rixain s'évertue, tout d'abord, à « protéger l'autonomie financière des membres du couple ». Selon son rapporteur la députée Marie-Pierre Rixain, « 20 % des femmes qui appellent le 39 19, numéro de référence pour les femmes victimes de violences, font état de violences économiques à leur égard. Cette notion, qui n'est pas prise en compte par le droit français, relève d'une forme d'emprise visant à restreindre l'autonomie financière de la victime par la prise de contrôle des ressources du couple et de leur emploi et par la privation des ressources subséquentes, qui place la femme concernée dans la situation de dépendre de son conjoint ».

Aussi, le texte (art. 1er) précise à l'article L. 3241-1 du Code du travail que, lorsque le salaire est payé par virement bancaire, il doit l'être sur un compte bancaire ou postal « dont le salarié est le titulaire ou le co-titulaire ». Il précise également que « le salarié ne peut désigner un tiers pour recevoir son salaire ». Cette disposition est étendue par l'article 2 à la majeure partie des prestations sociales comme l'allocation d'aide au retour à l'emploi, les indemnités journalières en cas de maladie, de congé de maternité, de congé de paternité et

d'accueil de l'enfant, de congé de deuil lié au décès d'un enfant pour les salariés et les travailleurs indépendants, les pensions d'invalidité des salariés ou encore le capital versé par l'assurance décès de la sécurité sociale.

Ceci doit s'appliquer également aux agents publics.

4) FORMER A L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Proposition 15 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Intégrer une séquence sur l'égalité F/H dans toutes les formations intégrant de nouveaux agents publics et rendre systématique toutes les formations liées à l'égalité professionnelle (lutte contre les stéréotypes, renforcement des capacités féminines à résister aux réflexes sexistes et à légitimer leurs reconnaissances).

Pour parvenir à l'égalité professionnelle, la lutte contre les stéréotypes est une priorité, notamment auprès des jeunes puisque dès le plus jeune âge se jouent déjà des inégalités qui influent ensuite sur les trajectoires individuelles et donc sur les carrières. Il est nécessaire d'organiser des formations sur l'égalité professionnelle mais également de sensibiliser lors de journées d'intégration des nouveaux arrivants, l'administration peut également organiser des conférences inspirantes sur ce thème. Ces formations doivent être obligatoires pour changer en profondeur les mentalités.

Cette formation passe aussi par le fait de mettre en avant les femmes dirigeantes. En effet, rien de tel pour accroître les prétentions des femmes et les pousser à convoiter des postes plus importants et mieux rémunérés que de leur prouver que c'est possible. En outre, il convient d'informer les agents sur le plan d'action et la politique d'égalité menés par leur administration.

A l'inverse, lorsque les femmes sont bien représentées parmi les équipes dirigeantes, les organisations ont davantage de chances d'attirer des candidates intelligentes et talentueuses, et démontrent qu'elles savent éviter les problèmes liés à des préjugés sexistes conscients ou non.

Il faut également faire évoluer les images sexuées des métiers et des rôles familiaux des femmes et des hommes et élargir l'éventail des choix d'orientation scolaire, pour les filles comme pour les garçons, pour changer les images des métiers traditionnellement dévolus aux hommes et aux femmes.

Il est indispensable de favoriser des orientations diversifiées pour constituer des viviers de femmes et d'hommes dans toutes les filières professionnelles, et en particulier dans les métiers porteurs d'emplois.

Former c'est aussi mettre en place une formation spécifique des enseignants et des équipes éducatives sur les représentations stéréotypées des rôles des femmes et des hommes et mettre au point et diffuser une pédagogie et des outils de l'éducation à l'égalité entre femmes et hommes dès le plus jeune âge.

5) IMPOSER DES NOMINATIONS ÉQUILIBRÉES DE FEMMES DIRIGEANTES

Proposition 16 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Développer le mécanisme de nomination équilibrée pour féminiser les viviers de compétences intermédiaires.

La loi Rixain renforce l'arsenal législatif en matière de quotas et instaure des quotas de 40 % aux postes dirigeants des grandes entreprises d'ici 2030.

L'objectif est d'imposer des quotas de 30% de femmes cadres-dirigeantes et de 30% de femmes membres des instances dirigeantes en 2027, puis d'atteindre des quotas de 40% en 2030. Les entreprises auront deux ans maximum, à partir de 2027 puis de 2030, pour se mettre en conformité avec ces quotas, sous peine de pénalité financière (1% de la masse salariale au maximum).

La loi Rixain (art. 7) prévoit que les entreprises de plus de 1 000 salariés devront assurer une répartition équilibrée de chaque sexe parmi les cadres dirigeants et les membres des instances dirigeantes et publier chaque année les écarts éventuels de représentation entre les femmes et les hommes parmi leurs cadres dirigeants et les membres de leurs instances dirigeantes. Ces écarts seront également rendus publics sur le site internet du ministère du Travail. Des articles L. 1142-11 à L. 1142-13 sont insérés à cet effet dans le Code du travail.

Dans la fonction publique, pour la première fois en 2020, 42% de femmes ont été nommées à des postes dirigeants au sein des administrations de l'État. En 2016, 33% seulement. On a donc dépassé pour la première fois l'objectif légal du dispositif des nominations équilibrées fixé par la loi Sauvadet en 2012. Malheureusement, ce quota de 40% ne nous semble pas assez ambitieux, il conviendrait de le réévaluer à 50%.

Il faut faire « exploser le plafond de verre » dans les services publics.

Nous proposons d'atteindre la proportion de 50 % de féminisation, dans les instances de direction des trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière).

Pour atteindre ces objectifs, nous devons dès à présent, travailler sur la féminisation des viviers de compétences intermédiaires en abaissant le seuil des nominations équilibrées.

Cette action forte en faveur de la mixité aux places de direction doit s'accompagner de l'élaboration d'objectifs chiffrés également pour les cadres intermédiaires pour :

- Disposer du vivier nécessaire au respect de la parité aux strates dirigeantes.
- Permettre la parité aux échelons intermédiaires de l'encadrement et bénéficier au plus grand nombre.

6) PUBLIER UN INDEX OU UN BAROMÈTRE ÉGALITÉ

Proposition 17 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Créer un indicateur Egalité synthétique pour une meilleure appropriation de chaque entité des Services Publics.

La loi Rixain modifie l'article L. 1142-8 du Code travail pour préciser que l'employeur doit publier « l'ensemble » des indicateurs relatifs aux écarts de rémunération entre les femmes et les hommes et aux actions mises en œuvre pour les supprimer. Elle ajoute qu'en cas de résultats inférieurs à un niveau défini par décret, l'employeur sera tenu de fixer des objectifs de progression de chacun des indicateurs, qu'il publiera chaque année avec les mesures de correction retenues.

Tous les éléments de rémunération de l'agent public sont à prendre en compte pour le calcul des indicateurs. En effet, la rémunération de chaque agent doit être entendue au sens large et comprendre le salaire mais aussi ses périphériques comme les primes et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur public. Ex : les primes liées à une sujétion particulière, les primes d'ancienneté, les heures supplémentaires...

Il nous semble indispensable d'intégrer ces sommes à l'assiette de calcul.

Cet index ne peut être un plus que s'il permet d'avoir une lisibilité simple et rapide et accessible en terme de données, y compris pour les plus petites structures de la Fonction Publique.

Il doit donc être synthétique et ne pas se substituer à d'autres analyses plus détaillées (publier sous forme d'indicateur complet).

Les indicateurs choisis devront prendre en compte :

- Pourcentage de femmes parmi les agents publics.
- Pourcentage de femmes parmi les encadrants.
- Taux écarts de rémunération F/H.
- Effets des actions correctives.
- Étude des courbes de salaire (après congés familiaux par exemple).

Les agents publics doivent être efficacement informés de la politique d'égalité menée par leur administration, des moyens prévus et mis en œuvre et des indicateurs de réussite.

7) AMÉLIORER LA CONCILIATION DE LA VIE PROFESSIONNELLE ET DE LA VIE PERSONNELLE ET LE PARTAGE DES TÂCHES

Proposition 18 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Développer le principe d'éga-conditionnalité (mécanisme de conditionnement de droits à la reconnaissance de l'égalité F/H) et de flexibilité dans les mesures de conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle.

Ce sont souvent les femmes qui doivent s'occuper des membres de leurs familles, qu'il s'agisse de leurs enfants ou de personnes âgées.

Tous les agents publics doivent se sentir soutenus au travail, et avoir l'assurance que leur valeur ne diminuera pas quand ils devront se rendre disponibles pour gérer des affaires personnelles qu'il s'agisse de prendre un congé pour la naissance de leur enfant, un temps partiel, ou de solliciter un collègue pour se rendre à une réunion à leur place lorsqu'il leur faudra s'occuper d'un parent malade.

Voici différentes mesures qui peuvent être mises en place :

- Adaptation de l'organisation du travail et du temps de travail : accorder un temps partiel aux pères d'enfants de moins de douze ans qui le sollicitent.
- Instauration de flexibilité et d'individualisation des horaires de travail en accord avec le responsable hiérarchique, limitation des horaires atypiques.
- Sensibilisation à l'articulation vie personnelle/vie professionnelle notamment grâce au droit à la déconnexion, à la suppression des réunions tardives.
- Instauration de nouvelles autorisations d'absences pour l'accompagnement à des soins médicaux, pour l'acclimatation des enfants à la crèche, pour les rencontres parents professeurs...
- Soutien de la parentalité : inciter les pères à prendre un congé parental, faciliter la prise des congés familiaux et de la reprise à l'issue de celui-ci, prévoir un entretien de reprise et un guide de facilitation à la reprise.
- Meilleure protection des femmes enceintes : possibilité d'un aménagement d'horaire à compter du troisième mois de grossesse, possibilité de reporter une partie de son congé prénatal après l'accouchement (dans une certaine limite 3 semaines).
- Sécurisation des postes à risques pour les femmes enceintes notamment lorsque les fonctions impliquent le port de charges lourdes ou lorsqu'il y a un risque d'agression.
- Instauration de mode de garde d'urgence et mise en place de crèches réservées aux fonctionnaires, plus généralement augmentation de l'offre de garde proposée en mutualisant les actions des employeurs publics par territoire afin de faciliter l'organisation personnelle.
- Garantie d'ouverture de la restauration scolaire et accueil des écoliers jusqu'à 18h30 ainsi que le mercredi et pendant les vacances scolaires, en améliorant la formation et le statut des personnels qui s'occupent des enfants dans l'école.
- Élargissement de la quotité de Télétravail : dans la fonction publique, le décret du 21 décembre 2021 prévoit qu'il est possible de déroger à la quotité maximale de 3 jours de télétravail hebdomadaire pour les femmes enceintes mais ce n'est pas suffisant.
- Création des conditions d'un partage égal des tâches familiales et domestiques entre les femmes et les hommes en donnant notamment aux femmes les moyens de travailler après la naissance d'un enfant. Les femmes assument les deux tiers des tâches domestiques et passent trois fois plus de temps à s'occuper des enfants.

- Mise en place d’une campagne de valorisation du partage égal des tâches quotidiennes domestiques et familiales entre les femmes et les hommes.
- Aide aux hommes et aux femmes qui soutiennent un parent dépendant en renforcer le système public de prise en charge professionnelle des personnes âgées à domicile et en instaurant un droit à l’aménagement du temps de travail pour leur apporter l’aide complémentaire nécessaire sans interrompre leur emploi.
- Suppression de l’impact négatif des congés de toutes sortes liés aux raisons familiales, non seulement pour les augmentations de la rémunération, mais pour toutes les décisions influant sur la carrière (formation, avancement, évaluation). Sanctionner les administrations qui discriminent les femmes sur la base de ces absences.
- Proportionnalisation des objectifs individuels et collectifs et évaluation des performances au temps partiel, pour toute décision en matière de progression professionnelle, de salaire et de formation.

8) PRÉVENIR ET TRAITER LES DISCRIMINATIONS, LES ACTES DE VIOLENCE, DE HARCÈLEMENT MORAL OU SEXUEL AINSI QUE LES AGISSEMENTS SEXISTES

Proposition 19 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Coordonner les dispositifs et stratégies de lutte contre les violences faites aux femmes.

Il convient de développer le dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes par la mise en place d’un dispositif de recueil des alertes accessibles à tous les agents publics des trois versants de la Fonction Publique. Il faudra pour ce faire identifier les compétences à mobiliser en interne ou externe pour analyser les signalements et mettre en place une communication large concernant ce circuit de signalement sous différentes formes (flyers, affichage, module de sensibilisation...).

La protection et l’accompagnement des victimes mais aussi des témoins est nécessaire. Il convient de coordonner les procédures d’accompagnement permettant d’assurer la prise en compte des faits subis par les collaborateurs, leur protection, leur soutien et assurer la protection des témoins et la confidentialité des agents lanceurs d’alerte.

Il faut également pouvoir identifier facilement les acteurs de la prévention pouvant être mobilisés en interne et indiquer des modalités de saisine et d’orientation (RH, médecin du travail, psychologue, autre intervenant ...)

La mise en œuvre de la protection fonctionnelle doit également intervenir plus systématiquement.

Un traitement diligent des faits signalés doit être impératif : élaboration d’un processus de traitement des faits constitutifs de violence, de discrimination, de harcèlement et

d'agissements sexistes, possibilité de diligenter une enquête interne pour vérifier les faits, leur ampleur ou leur gravité, mise en œuvre de mesures conservatoires, changement d'affectation pour l'agresseur et non pour la victime.

Lorsque les faits sont avérés, il est nécessaire d'engager la procédure pour sanctionner l'auteur des faits et faire le signalement auprès des autorités judiciaires.

Un véritable contrôle avec une évaluation du dispositif de signalement des actes de violences, de discrimination, de harcèlement et des agissements sexistes et suivi régulier des indicateurs doit être mis en place : nombre de signalements, nombre de procédures disciplinaires engagées, sanctions prononcées etc.

9) METTRE EN PLACE UN OBSERVATOIRE

Proposition 20 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Créer un Observatoire de l'Égalité pour une action de contrôle mesurable.

Il est nécessaire d'analyser la situation au moins une fois par an, en parallèle du Comité de suivi de l'accord de 2018 (champ d'action différent mais complémentaire).

Le seul moyen de savoir si des problèmes de parité existent et persistent est d'analyser les données salariales et sociales ou la répartition des effectifs par exemple. Cette étude annuelle donnera lieu à une publication et une communication nationale.

Il sera ainsi possible de révéler des tendances inquiétantes, d'en chercher la cause, et de travailler pour résoudre les éventuels problèmes. Des référents Égalité devraient être intégrés à ces travaux, en créant un réseau de référents-chercheurs à des fins de réflexions-actions dans le champ de l'innovation managériale (ou le développement de pratiques vertueuses locales) et la qualité de vie au travail entendues par le prisme de l'égalité F/H. Ces travaux donneront lieu aussi à une publication encadrée par l'observatoire.

La mise en place d'un observatoire peut effectivement s'avérer utile afin de dresser un état des lieux, de former les différents intervenants à des méthodes harmonisées, de vérifier réellement le respect des délais mis en place pour chaque type d'action.

Cet observatoire paritaire devra être le premier maillon d'une chaîne de contrôle effectif en développant un bilan réellement critique sur les actions mises en œuvre. Il pourra être dupliqué au niveau de chaque versant de la Fonction Publique pour une gestion plus optimale et une consolidation approfondie des données à remonter.

10) RENFORCER LES PRÉROGATIVES DE CONTRÔLE DE LA FS3

Proposition 21 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Développer les prérogatives de contrôle de la FS3 du Conseil Commun de la Fonction Publique.

L'étude de l'outil des écarts de rémunération, établi par la DGAFP en collaboration avec la FS3, doit être suivie d'un véritable contrôle de prise en main du système pour acter l'harmonisation des procédures de calcul, dans un objectif de comparaison possible entre entités ayant des problématiques identiques. Cela permettra de quantifier les effets des actions correctives et de renforcer les communications liées aux bonnes pratiques.

La FS3 devrait pouvoir aussi être saisie pour contrôler et accompagner les entités dans lesquelles sont constatés des insuffisances ou des dysfonctionnements dans la mise en place des politiques d'égalité professionnelle et d'équité de rémunération entre métiers ou filières, sur la base d'un registre de déclarations dématérialisés administrés par la DGAFP.

Elle pourrait aussi garantir un rythme annuel de vérification et de sanction des résultats de l'index.

11) METTRE EN PLACE DES SANCTIONS EFFICACES

Proposition 22 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Amender l'accord Egalité pour acter de véritables sanctions et garantir un socle de règles obligatoires.

Les signataires notamment des plans d'actions égalité professionnelle s'engagent à effectuer une analyse annuelle des salaires, à revoir leurs processus de recrutement et de promotion afin de faire disparaître les préjugés inconscients et les barrières structurelles, et à intégrer leurs efforts en matière de parité à des initiatives plus globales, sur la base de données transmises par les services des ressources humaines. Les plans d'actions doivent être mis à jour afin d'intégrer les actions opérationnelles qui leur manquent aujourd'hui.

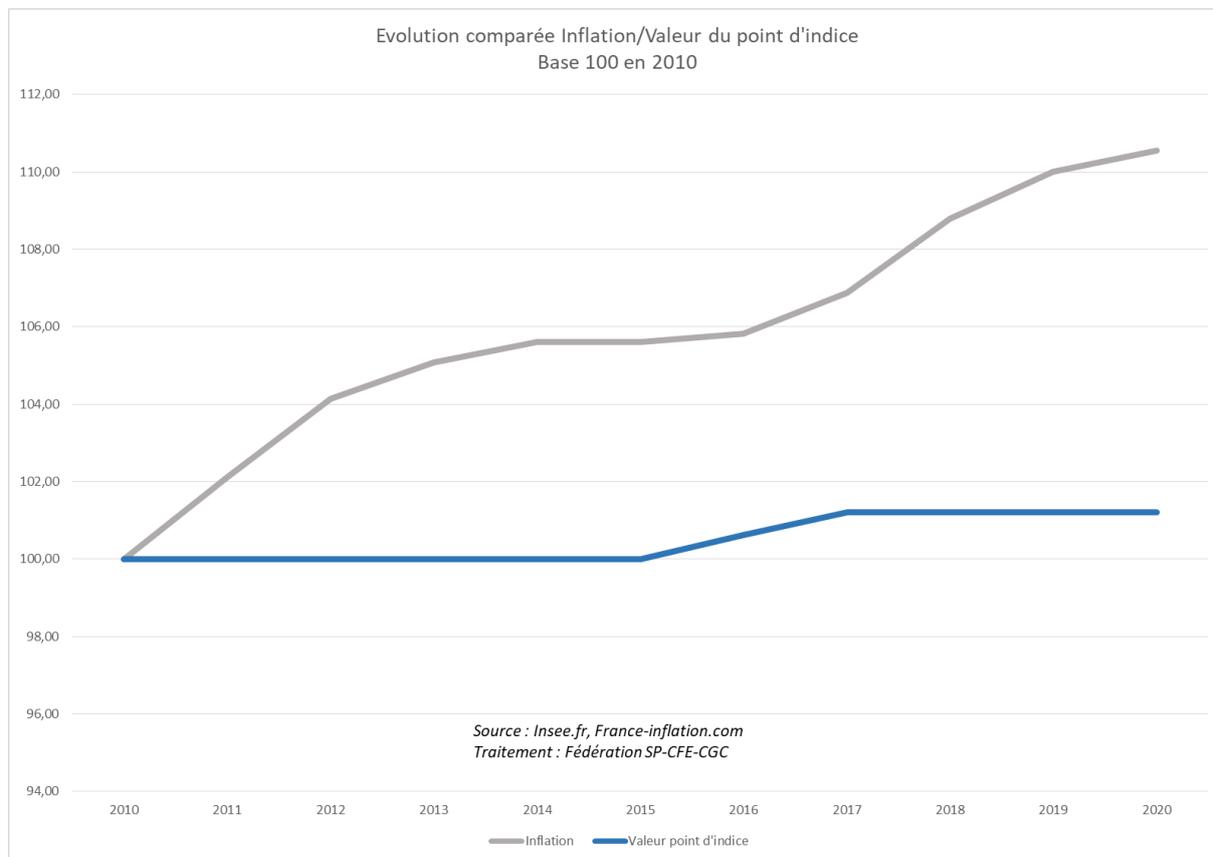
Des sanctions doivent intervenir immédiatement en cas de résultat insatisfaisant ou de délais non respectés, compte-tenu de la volonté du Gouvernement de faire de l'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes, non plus une obligation de moyens, mais une obligation de résultat. Pour cela, l'accord de 2018 devra être amendé pour garantir un socle de règles obligatoires.

12) CONSOLIDER LE FONDS POUR L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Proposition 23 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : Amender l'accord Egalité pour que le F.E.P. devienne un véritable organe de gestion des pénalités financières.

Le Fonds Égalité Professionnelle pourrait voir ses compétences renforcées maintenant qu'il regroupe les trois versants de la Fonction Publique. Il deviendrait un véritable organe de gestion des pénalités en intégrant les syndicats signataires de l'accord Égalité dans ses décisions et réflexions.

THÈME III – CARRIÈRES ET RÉMUNÉRATIONS



La Fédération des Services Publics de la CFE-CGC est convaincue de la nécessité de faire évoluer en profondeur le déroulement des carrières des agents de la fonction publique.

Les problèmes qui affectent les carrières de la fonction publique sont en effet nombreux :

- Manque de perspectives de carrière, de perspectives salariales.
- Des progressions d'échelon qui, souvent, ne suffisent même pas à compenser l'inflation en raison de la non-indexation du point d'indice sur celle-ci.
- Manque de transparence sur les carrières, les rémunérations, les mobilités.
- Manque d'équité entre les 3 versants de la fonction publique.
- Des qualifications qui ne sont pas suffisamment valorisées.
- Un manque de temps, de reconnaissance, voire des freins budgétaires à l'accès à la formation continue... alors même qu'avoir des agents bien formés bénéficierait à la fonction publique.
- Une absence totale de rémunération au mérite, à l'effort fourni.

Face à ces constats, la Fédération des Services Publics CFE-CGC envisage un certain nombre de pistes. Celles-ci se décomposent en mesures généralistes, qui s'appliqueraient à l'ensemble de la fonction publique, et en mesures individuelles, qui impacteraient plus directement les agents.

La Fédération des Services Publics CFE-CGC est bien évidemment consciente de contraintes budgétaires. Ainsi, même si les pistes proposées ne sont pas chiffrées, les demandes d'élargissement salariales sont faites en proposant corrélativement de possibles pistes d'économies budgétaires. Nous avons cependant la conviction qu'une bonne fonction publique n'est pas un coût pour la société, celui-ci ne pouvant être mesuré uniquement à l'aune budgétaire.

Enfin, étant donné l'ampleur de certains changements proposés, la mise en œuvre de ces mesures pourrait se faire sur plusieurs années.

I. MESURES GÉNÉRALISTES :

Ces mesures généralistes renvoient aux garanties socles proposées dans le rapport de la conférence sur les perspectives salariales.

I.1 Indexer le point d'indice sur l'inflation

Actuellement, le point d'indice n'est pas indexé sur l'inflation.

Pour ne pas perdre en pouvoir d'achat, les fonctionnaires n'ont comme choix que le changement d'échelon. Ils ont ainsi le sentiment de grimper une échelle qui prend appui sur des sables mouvants et s'y enfonce sans fin... Une autre solution appliquée par les gouvernements successifs afin d'éviter que les agents de la fonction publique ne perdent trop en rémunération consiste à revaloriser les grilles de façon plus ou moins régulière.

Proposition 24 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

La Fédération des Services Publics CFE-CGC souhaite que « l'échelle soit posée sur un sol stable », autrement dit que le point d'indice soit indexé sur l'inflation. Il s'agit d'une mesure simple, équitable, juste. Son objectif est le suivant : un fonctionnaire qui travaille normalement doit avoir son niveau de vie garanti.

Au niveau de l'automaticité, même si grimper des échelons doit demeurer la norme et non l'exception, parce que tout agent rend normalement un service dont la qualité s'améliore au cours de sa carrière, pourquoi ne pas envisager que grimper des échelons plus rapidement soit lié, au moins partiellement, à une forme de mérite, tout en portant une attention particulière aux filières ou corps en souffrance ? À une acquisition des compétences d'un agent, que celles-ci s'améliorent par la voie de l'expérience professionnelle acquise au fil du temps ou par le biais de formation. À la prise de responsabilités nouvelles ?

Cette proposition nous semble vertueuse en termes de perspectives de carrière et salariales : pour améliorer son niveau de vie, pour grimper dans sa carrière, tout agent devra le mériter (cf. mesures individuelles). L'objectif étant cependant que cela bénéficie au plus grand nombre, car encore une fois, rappelons-le, une fonction publique constituée d'agents convaincus de leur rôle et efficaces est un gain pour la société.

I.2 Équité entre les 3 versants de la fonction publique

Aujourd'hui, pour un métier ou une fonction identique dans une filière identifiée, deux agents peuvent disposer d'une rémunération différente pouvant se traduire par des écarts substantiels en fonction du périmètre ou versant dans lequel l'activité professionnelle est exercée.

Il s'agit d'une absence d'équité toujours dommageable. Cela réduit également les souhaits de mobilités inter-versants.

Ainsi, même dans un périmètre géographique restreint, deux postes relevant de corps et grades identiques dans une même filière de métiers peuvent être des freins réels à une mobilité inter-versants.

La perte d'attractivité de certains postes est intrinsèquement liée à l'absence de perspectives dans l'évolution et à des écarts recensés dans leur traitement indemnitaire qui paraissent injustes car en lien unique avec le contexte périmétrique d'emploi.

L'impact de ces absences d'homogénéité et de perspectives favorise la désertification – lorsque les postes sont vacants - et limite l'investissement dans la mission et la mobilité pour ceux qui les occupent.

Proposition 25 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC : nous pensons que ce qui est en train d'être fait pour la haute fonction publique doit concerner tous les fonctionnaires : **décloisonner, harmoniser vers le haut, adopter des règles communes.**

Dans le détail, les solutions peuvent être les suivantes :

- **Raisonner avec un socle indemnitaire uniforme par métiers pour les trois versants.**
- **Introduire une part variable en lien, non pas avec le périmètre d'exercice, mais graduée en fonction du niveau de responsabilité quel que soit le versant.**
- Stimuler la part variable avec un second levier plus local en lien avec l'investissement et les objectifs à remplir dans la fonction.
- Introduire un bonus indemnitaire en lien avec l'attractivité relative du poste.
- Considérer l'effort d'investissement sur le poste sur une durée fixée dans le déroulement de carrière et les prochains souhaits de mobilité.
- Afficher ces paramètres dans la fiche de poste avant toute publication au recrutement ou à la mobilité.
- Les engagements dus à l'agent doivent être écrits dans l'arrêté de nomination

I.3 Mobilités d'environnement

Il y a actuellement trop peu de mobilités dans la fonction publique d'un environnement professionnel à un autre, mais également entre le public et le privé.

Cela peut empêcher un agent d'évoluer professionnellement, cela restreint aussi fortement les partages de culture d'agents issus d'environnements différents.

Proposition 26 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

La Fédération des Services Publics CFE-CGC propose de se baser sur ce qui commence à se faire dans la haute fonction publique, c'est-à-dire d'aborder cette problématique en y répondant par la notion **d'uniformité globale : harmonisation des règles de gestion, des grilles indiciaires**. Ainsi, quels que soient la filière, la mission et le niveau de responsabilité, chaque corps et grade doit disposer et conserver un socle indiciaire et indemnitaire commun intangible.

Ce socle doit pouvoir être ajusté et rectifié en fonction de la formation acquise tout au long de la vie.

Les qualifications et expériences professionnelles doivent, en ce sens, revêtir l'aspect fonctionnel de leviers dynamisants et être pris en compte dans l'évolution professionnelle.

Concernant la complémentarité du public et du privé, le transfert de compétences doit se démocratiser et s'intensifier entre le secteur public et le secteur privé. Les passages public/privé et privé/public doivent être accompagnés, encadrés, y compris au plan déontologique. À nouveau la Fédération des Services Publics CFE-CGC préconise de se baser sur ce qui se fera dans la haute fonction publique.

Ainsi, sur la base du volontariat et en lien avec les souhaits et desiderata des agents concernés, la mobilité durable ou temporaire entre les secteurs d'emplois privés et publics doit pouvoir s'intensifier.

Périodes de stages, de formations, d'immersions doivent caractériser le parcours professionnel avec une plus-value tant pour l'agent dans l'acquisition de compétences multiples, culturelles et diversifiées que pour les employeurs qui se prêteront à cette flexibilité novatrice dans l'emploi.

Un encadrement juridique et réglementaire devra accompagner de façon précise ces migrations inter-périmètres, inter-versants et inter-secteurs.

La culture de l'emploi doit être élargie et offrir un panel large de compétences diverses acquises au rythme des exercices en milieux professionnels divers et variés.

Dans cet esprit, il est nécessaire de maintenir les compétences, certifications, qualifications (CACES, FIMO...) acquises par les agents.

I.4 Transfert primes-points

Actuellement seule une faible partie des primes est soumise à cotisation pour les pensions de retraites et seule la rémunération est une référence pour le calcul de la pension de retraite. De plus, à la différence de certaines structures privées et parapubliques il n'existe pas un système de cotisation volontaire/obligatoire pour une caisse de retraite complémentaire à laquelle l'administration pourrait contribuer pour partie.

Le niveau des rémunérations dites - à mauvais escient - « accessoires », primes ou RIFSEEP n'ont pas un caractère accessoire ou annexe. Pour de très nombreux agents cette part de rémunération peut représenter une part importante du montant de la rémunération totale !

Propositions 27 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

La mise en place des primes dans tous les versants de la fonction publique a été un facteur de concurrence entre les différents départements ministériels et les établissements publics de l'État et par conséquent un frein substantiel à la mobilité entre les 3 versants de la fonction publique mais aussi entre les départements ministériels.

C'est donc pour cette raison que la fonction publique de métier, portée par la Fédération des Services Publics CFE-CGC depuis 15 ans, est une solution de fond pour que ce transfert primes-points soit totalement réalisé.

Le transfert du montant de certaines primes, notamment de la part IFSE du RIFSEEP en point d'indice supplémentaire est une nécessité pour :

- **une amélioration substantielle des pensions de retraite plus en adéquation avec les rémunérations perçues avant de bénéficier du droit à pension de retraite.**
- **pour accroître les possibilités de mobilités entre les trois versants de la fonction publique.**

I.5 Avoir une GPEC sur le long terme

1- De la nécessité d'un socle commun

Ce travail sur les systèmes et déroulements de carrières relève d'un pilotage tant national que local car la difficulté première est l'absence de percolation dans toutes les structures de la Fonction Publique (tous corps, tous versants, tous grades) des actions à mener.

La Fédération des Services Publics CFE-CGC n'occulte pas les adaptations parfois nécessaires en fonction de chaque entité. Cependant, la granularité jusqu'au niveau de la « brique » administrative doit s'appuyer sur un socle minimum de règles définies au niveau national et applicables en l'état à la demande de chaque agent.

Ce mode de fonctionnement permettra de raisonner sur une perspective de quelques années, de créer plus de transparence et d'équité dans les carrières, les rémunérations et les mobilités.

2- De la nécessaire gestion prévisionnelle des compétences

Tout cela ne sera possible que s'il est mis en place une véritable gestion prévisionnelle des compétences et des actions de professionnalisation des services RH. La fonction publique doit faire évoluer les emplois et statuts au rythme imposé par les évolutions socio-économiques, organisationnelles et technologiques pour garantir la pérennité du Service Public.

La GPEC ne consiste pas uniquement à cartographier les compétences dont on dispose mais également à anticiper celles dont on aura besoin et à réorganiser si nécessaire la distribution de celles-ci, tout en s'adaptant aux besoins des agents et des services. Le bon déroulement d'une carrière concerne l'ensemble des thèmes de gestion de ressources humaines et ne doit pas être isolé des autres mécanismes mais plutôt intégré à chaque décision RH.

Le développement d'une véritable politique RH facilitera l'évolution des comportements et des mentalités en ne laissant plus la reconnaissance des compétences invisible mais mieux comprise par tous.

La Fédération des Services Publics CFE-CGC insiste donc sur la nécessité de solutions concrètes et mesurables qui devront être mises en place avec les partenaires sociaux en s'appuyant sur des bases de données RH à jour et de qualité.

Le système de recrutement par concours au sein de la Fonction Publique n'est pas obligatoirement un frein à la GPEC puisque nous pouvons établir un tronc commun de compétences clés (testées à l'occasion du concours). Puis, lors des premières affectations, les services RH pourront identifier des compétences spécifiques à mettre à profit.

En parallèle, la mobilité horizontale et/ou verticale devra être encouragée pour plus d'attractivité des postes au sein des Services Publics et plus d'enrichissement du socle de compétences de chaque agent.

Les actions de formation permettront alors de combler les écarts de compétences attendues en savoirs techniques et comportementaux, sur la base d'un référentiel de métiers et compétences clés et de fiches de poste détaillées communes aux trois versants de la Fonction Publique.

Ces changements d'organisation permettront sur le long terme de mieux gérer les déroulements de carrières des agents tout en prenant en compte les contraintes d'organisation de chaque structure pour bénéficier d'un Service Public de qualité.

I.6 Changer le mode de fonctionnement des services RH

Les services RH actuels sont avant tout des services comptables

Actuellement, nous devons constater que la plupart des services RH sont plus proches d'une gestion comptable de la situation des agents que d'une gestion qualitative de leurs perspectives de carrières.

Dans la cadre de la mobilité, nous constatons une difficulté réelle des services RH à valoriser l'expérience acquise dans une autre fonction publique ou dans le privé, à suivre les agents en détachement avec un risque d'avoir une progression de carrière moins rapide qu'un agent ayant exercé au sein d'une seule administration et à prendre en compte les règles de gestion spécifiques à certaines fonctions publiques qui peuvent générer des pertes de rémunération inacceptable lors d'un détachement.

Proposition 28 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

L'accompagnement et l'écoute seront les deux grands piliers à développer pour comprendre les besoins et attentes des agents afin de maintenir le lien avec eux et de les fidéliser.

Pour cela, la fonction publique doit travailler à la professionnalisation des services des ressources humaines.

Pour entrer dans une démarche plus qualitative, les services RH auront besoin :

- de comprendre les freins et les leviers d'engagement des équipes ;
- d'harmoniser les prestations RH dispensées par les différentes structures pour une véritable cohérence d'ensemble (communauté de pratiques) ;
- de concourir à la diffusion d'une culture professionnelle partagée des métiers de la fonction publique (connaissance des équivalences de poste dans le cadre d'un réseau inter-versants) ;
- de savoir identifier, valoriser et fidéliser des potentiels aux profils diversifiés (prise de conscience des biais cognitifs et sociaux des évaluations) ;
- de réfléchir à des parcours de carrières avec mobilité à l'échelle d'un bassin d'emploi pour une meilleure conciliation vie professionnelle/vie personnelle ;
- de développer une culture de la formation tout au long de la vie avec un objectif de trajectoire professionnelle cohérente.

Cette gestion renforcée, plus personnalisée et inter-versants ne sera possible que si les services RH sont redimensionnés à la hauteur des enjeux définis. De plus, une réflexion sur la mission des conseillers carrière devra être réalisée pour atteindre cet objectif.

Cette impulsion de nouveau standard de gestion permettra de travailler en parallèle sur le renforcement de la marque employeur des Services Publics.

I.7 Renforcer la « marque employeur »

La marque employeur des services publics est inexistante.

La fonction publique peine à attirer et retenir les meilleurs agents.

Proposition 29 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Développer une marque employeur permettra d'attirer les meilleurs candidats et retenir les meilleurs agents.

Cependant il ne faut pas oublier qu'une grande partie de la marque employeur consiste à déterminer si l'expérience des agents correspond réellement à l'idée que l'Administration se fait d'elle-même en tant qu'employeur.

Deux types de communication sont nécessaires : une communication interne et une communication externe.

- Communication interne

L'avis des agents eux-mêmes sur leur employeur est capital. Une marque employeur efficace s'appuie ainsi sur une écoute réelle des équipes pour évoluer en même temps que ses agents. Ensemble il faut définir des valeurs communes, ce dont la Fonction Publique ne manque pas : sens du service public, inclusion, égalité sont des valeurs primordiales qui peuvent structurer une marque employeur, si elles sont réellement mises en application.

Dans cette optique, les services des ressources humaines auront à utiliser le nouveau mode de fonctionnement décrit précédemment. Ils devront créer des messages transversaux (socle commun) tout en s'adaptant aux besoins locaux des agents et de l'Administration et en développant de nouvelles valeurs émergentes.

Prendre en compte les attentes des agents permettra d'avoir des ambassadeurs de qualité pour développer l'attractivité de la Fonction Publique.

- Communication externe

Ces bénéfiques, qui pourront être mis en avant par des actions de communication transversale, donneront envie à d'autres de travailler dans la Fonction Publique.

En effet, les nouveaux talents sont désormais en quête de sens. Ils veulent être acteur de leur carrière mais aussi souhaitent accéder à un accompagnement RH qui les met en avant. Le développement de compétences, la reconnaissance, la cohésion d'équipe, l'équilibre vie privée/vie professionnelle sont des valeurs qui animent les jeunes diplômés et les talents actuellement sur le marché du travail.

En dernier lieu, nous proposons d'élaborer un plan de communication pour finaliser la stratégie de reconnaissance d'une marque employeur Services Publics.

II. MESURES INDIVIDUELLES

Les mesures individuelles développées dans la suite sont là pour donner les grandes lignes de ce qui permettrait aux agents des **progressions de carrière**.

Elles sont là aussi pour envisager ce sur quoi la Fédération des Services Publics de la CFE-CGC pourrait être prête à négocier dans le cadre d'un dialogue social afin qu'un gouvernement puisse maîtriser des dépenses budgétaires.

En effet, la Fédération des Services Publics CFE-CGC place cette contribution dans une perspective de contraintes budgétaires à gérer par tout gouvernement. La valeur du point d'indice qui est une mesure générale et dont nous souhaitons qu'il soit indexé sur l'inflation ne serait plus un instrument de maîtrise des dépenses budgétaires pour un gouvernement. En contrepartie, puisqu'un gouvernement doit garder des leviers budgétaires, ces mesures individuelles pourraient devenir des variables d'ajustement. Ce qui signifierait qu'à l'avenir, les négociations salariales pourraient porter davantage sur ces points.

La Fédération des Services Publics CFE-CGC insiste aussi sur la transparence nécessaire de toutes ces mesures, y compris en termes d'impact budgétaire.

II.1 Droit à 2 mobilités « promotionnelles » dans la carrière

Actuellement, beaucoup de mobilités se font à niveau équivalent et ne permettent pas des progressions de carrières.

La progression de nombreux agents est difficile voire impossible.

Proposition 30 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

La Fédération des Services Publics CFE-CGC demande notamment l'application du décret PPCR : **passage au minimum sur deux grades pour tout agent, dès lors qu'une certaine notion de mérite existe.**

Afin de favoriser ces promotions, la Fédération des Services Publics CFE-CGC considère que tout agent doit avoir droit à deux mobilités « promotionnelles » dans sa carrière. Les postes en question doivent être repérés clairement par les services RH et diffusés de manière parfaitement transparente comme étant des postes favorisant des promotions.

Nous souhaitons que tout agent puisse avoir droit, dans sa carrière à au moins deux de ces postes « promotionnels » et que ces postes soient clairement affichés comme tel. **Cela permettra d'établir une égalité des chances entre les agents**, afin que ce ne soient pas toujours les mêmes qui bénéficient de postes permettant d'accéder à une promotion. Cela permettra également de récompenser le mérite, la démarche étant en effet à l'initiative des agents : chacun aura droit à ses postes au cours de sa carrière, **mais il s'agira d'une démarche qui sera proactive**, chaque agent public devant être acteur de sa carrière. Nous pensons qu'il se créera ainsi un cercle vertueux, conjuguant égalité des chances et mérite.

II.2 Rémunérer en partie au mérite

Des métiers identiques sont exercés dans des milieux d'emplois différents.

Les contraintes liées à la fonction sont parfois non seulement différentes mais lourdes de conséquences sur la santé au regard d'une usure professionnelle majorée et générée par un

contexte d'emploi différent. Ces métiers étant parfois rémunérés à l'identique, les agents ne sont pas incités à accepter de telles contraintes.

Proposition 31 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Les agents acceptant ces contraintes doivent pouvoir bénéficier :

- d'une sensibilisation avant prise de poste
- d'une formation spécifique
- de durées d'exercice limitées
- d'un bonus dans le parcours professionnel (postes promotionnels?)
- d'une plus-value dans la part variable de la rémunération
- d'une prise en compte majorée dans le calcul des droits à pension

Les services publics de la CFE-CGC préconisent que les métiers identiques situés dans des secteurs ou environnements différents donnent droit au même indice mais à une part variable différente.

En complément de cette mesure, la Fédération des Services Publics CFE-CGC préconise que cette part variable puisse permettre de générer des droits à la retraite.

L'objectif est d'aller vers un peu de récompense au mérite pour les agents de la fonction publique. Ce qui importe est de définir ce que l'on veut récompenser et ce que l'on ne veut pas récompenser. Ce que la Fédération des Services Publics CFE-CGC souhaite récompenser est l'engagement au service du citoyen, le sens du service public, l'engagement dans un collectif de travail, l'acceptation de contraintes, la prise de responsabilité (qu'elle soit dans une proximité avec les usagers, dans la mise en œuvre de compétences particulières...), la prise de risque.

Quelques précisions et mises en garde sont cependant nécessaires :

- Ainsi, **rémunérer en partie au mérite ne doit pas conduire pas à une individualisation accrue.**

- La charge de travail est à distinguer de l'acceptation de contraintes. La charge de travail est très liée au nombre d'heures. En revanche, l'acceptation de contraintes est liée à des sujétions particulières, des horaires contraints et/ou décalés, une prise de responsabilité importante (qu'il s'agisse d'encadrement, d'une responsabilité vis-à-vis du public servi, tout ce qui fait qu'en cas d'erreur professionnelle, les conséquences peuvent être importantes : soins médicaux, conducteurs de train, bus, cars...).

Nous ne souhaitons donc pas que promouvoir la rémunération au mérite ne conduise à augmenter la charge de travail et à récompenser l'excès de zèle, les « bourreaux » de travail, dont nous ne nions cependant pas l'utilité.

Ainsi, notre philosophie est la suivante : l'acceptation de contraintes, l'engagement, doivent être jugés en fonction de ce que l'agent peut fournir compte-tenu de ses propres contraintes. Par exemple, un agent ayant momentanément une charge de

famille élevée, s'occupant d'un proche aidant... doit pouvoir bénéficier de cette récompense au mérite sans que l'équilibre de sa vie personnelle ne soit mis en danger.

- Par prise de risque, nous entendons celles résultant du fait d'alerter sa hiérarchie en cas de consignes potentiellement inadaptées. Nous pensons que la déconnexion, ressentie ou réelle, entre les services publics et ses usagers est souvent très bien perçue par les agents ayant en charge la mise en œuvre concrète de consignes. Actuellement, s'ils alertent leur hiérarchie sur une procédure inadaptée, leur carrière s'en ressent négativement. Il nous semble donc capital de faire en sorte que l'intelligence collective puisse s'exprimer. Des comités ad hoc, peut-être à l'image de comités de suivi de la qualité, pourraient être créés.

II.3 Être acteur de sa carrière

Beaucoup d'agents subissent leur carrière, n'ont pas de visibilité, de réelle envie.

Cela démotive les agents et ne les incite pas à être acteur de leur carrière.

Proposition 32 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Chaque agent doit pouvoir être acteur de sa carrière et proactif. Il doit se montrer curieux, savoir saisir les opportunités... et en avoir la possibilité. Il doit pouvoir acquérir au fil de sa carrière des compétences transposables à d'autres emplois et avoir un parcours professionnel générateur de compétences et de motivation.

Chaque agent doit pouvoir réfléchir à intervalles réguliers (entretien de carrière) sur ses objectifs professionnels, sur ce qu'il aimerait faire en termes de contenu d'activité, de niveaux de responsabilité ou d'expertise, de déroulement de carrière à moyen terme. Il doit pouvoir se questionner sur ses envies professionnelles, sur l'environnement de travail vers lequel il souhaite évoluer, et ce au sein d'une fonction publique motivante, faite de valeurs et promouvant sa marque employeur.

Centres d'intérêts, compétences, motivations, axes d'amélioration, doivent guider les carrières des agents.

Les services RH doivent évidemment évoluer afin d'aider les agents à prendre en main leur carrière.

D'autre part, l'investissement dans des mandats syndicaux doit être valorisé au même titre que les autres carrières.

II.4 Reconnaître la démarche de formation continue

Actuellement, les agents suivent trop peu de formation continue, en particulier les cadres, par manque de temps et de budget

Les formations initiales ne suffisent pas pour la totalité d'une carrière.

Il est nécessaire que le nombre d'agents effectuant des périodes de formation continue augmente. C'est un gage de qualité du service public, mais également de possibilité d'évolution pour un agent dans sa carrière.

Ce besoin de formation sera particulièrement prégnant en cas de souhait de changement d'environnement par un agent.

Proposition 33 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

La fédération des services publics de la CFE-CGC pense que la hausse des formations continues passe par plusieurs leviers :

- veiller à la qualité de ces formations. Il n'est pas certain qu'actuellement toutes les formations aient une qualité suffisante. Elles sont régulièrement données par des coaches ou cabinets de consultants qui n'ont pas nécessairement le niveau nécessaire et méconnaissent la fonction publique, rendant ces formations inopérantes. La motivation des agents à suivre de telles formations s'en ressent.
- intégrer systématiquement dans les lignes directrices de gestion des promotions le suivi de formations comme étant un critère de promotion.
- prévoir, voire instituer, des temps disponibles pour les agents, en particulier les cadres. Ce temps disponible pourrait être de quelques jours par an (remise à niveau, évolution dans son métier...) ou de plusieurs semaines (évolution d'environnement souhaitée). Afin de pouvoir planifier ce temps, la charge de travail des agents devra être revue, a priori dans le cadre d'une concertation entre l'agent, son supérieur hiérarchique, les services RH, afin de concilier souhaits d'évolution ou de remise à niveau de l'agent, contraintes professionnelles, offre de formation.

THÈME IV : LES CONTRACTUELS

Les personnels contractuels sont minoritaires, hétérogènes et sous un statut peu protecteur.

Selon l'Insee, ils représentent 20% des agents de la Fonction Publique.

La loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 ouvre les portes d'un accès élargi aux agents contractuels.

Désormais il est possible de pourvoir un nombre plus important de postes de direction par le recrutement d'agents contractuels.

Elle introduit des nouveautés : la création du contrat de projet , le droit de recruter des agents contractuels sur la majorité des emplois permanents de l'État et de ses établissements publics, l'élargissement des possibilités de recours aux agents contractuels dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, la « portabilité » des CDI entre les trois versants de la fonction publique, la possibilité de ruptures conventionnelles pour les CDI.

IV.1- RECRUTEMENT ET ÉVOLUTION DE CARRIÈRE

Le recrutement d'un agent contractuel de la fonction publique est matérialisé par un acte d'engagement.

Publicité sur le poste

Proposition 34 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Prendre des mesures pour assurer la plus grande publicité possible sur les postes ouverts au recrutement (a minima, publication obligatoire sur les plateformes publiques) et d'informer davantage les potentiels candidats sur ces plateformes.

En effet, si les postes ouverts aux contractuels peuvent parfois être également ouverts au mouvement des fonctionnaires (dans ce cas, le descriptif du poste précise l'ouverture aux contractuels).

Dans les structures disposant d'un quasi-statut, la démarche est inversée : le poste est ouvert par défaut aux contractuels selon les conditions du quasi-statut mais il est souvent précisé que les fonctionnaires peuvent également candidater en détachement.

Certains postes, quelle que soit la structure qui embauche, ne sont ouverts qu'aux contractuels, dont bien-sûr les postes en CDD.

La publicité sur les postes de contractuel est libre et des disparités peuvent exister sur les moyens que se donnent les employeurs pour obtenir de nombreuses candidatures. Le site *place de l'emploi public* est un très bon outil qui mériterait d'être mieux connu des employeurs et des potentiels candidats.

La publicité sur les postes se fait au fil de l'eau.

Au fur et à mesure, les possibilités offertes aux employeurs publics s'élargissent (Article 1 - Décret n° 2017-436 du 29 mars 2017)

Recrutement et transparence

Proposition 35 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Un élargissement du recrutement sur titre (diplôme d'état ou certification professionnelle homologuée) ainsi que de prendre en compte la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (VAE). Par ailleurs, il convient de prendre des mesures pour garantir une meilleure transparence sur les recrutements de contractuels avec, par exemple, la mise en place de formation spécialisée du CSA qui serait informé des recrutements avant contractualisation. L'adéquation du statut avec la nature du poste ouvert pourrait également y être traitée.

Lorsqu'il existe un quasi-statut, celui-ci peut définir les modalités de recrutement et la composition de la commission de recrutement. Les procédures définies sont en général suivies, mais il peut exister des écarts.

En l'absence de quasi-statut, les modalités sont plus libres et il arrive que le recrutement puisse être réalisé sur la décision d'une seule personne avec une procédure qui n'est pas toujours transparente.

Contrairement au recrutement de fonctionnaire qui fait (ou faisait) l'objet de transparence dans le cadre des CAP, il n'y a pas toujours de transparence sur les choix effectués avant contractualisation.

L'absence de cadre défini pour les processus de recrutement (composition de la commission, nature des épreuves) augmente les risques de choix partiels d'un candidat avec toutes les discriminations possibles.

L'absence de transparence dans les procédures de recrutement ne permet pas de s'assurer de la prise en compte de tous les facteurs permettant d'orienter de façon éclairée le choix d'un candidat.

Contractualisation

Proposition 36 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Encadrer davantage la rémunération fixée par l'employeur public (Cf. proposition infra).

En effet, on observe que le recrutement d'un agent contractuel est matérialisé par un acte d'engagement plus ou moins détaillé.

Dans l'esprit initial des textes, l'engagement d'un contractuel a vocation à être limité dans la durée pour répondre à un besoin temporaire. Quelques exceptions à cette règle :

- Fonctions pour lesquelles il n'existe pas de corps de fonctionnaires correspondant

- Fonctions nécessitant des compétences techniques spécialisées ou nouvelles
- Emploi pour lequel l'administration ne dispose pas de candidature de fonctionnaire présentant l'expertise ou l'expérience professionnelle adaptée aux missions à accomplir
- Emplois de certains établissements publics de l'État
- Emploi ne nécessitant pas une formation statutaire donnant lieu à titularisation dans un corps de fonctionnaires
- Emploi à temps incomplet d'une durée de travail inférieure ou égale à 24 heures 30 hebdomadaires

Cet acte d'engagement est un contrat ou un arrêté contenant des mentions obligatoires :

- le texte de loi en vertu duquel l'agent est recruté,
- la définition du poste occupé,
- la date de recrutement et la fin de l'engagement,
- la durée de l'engagement,
- les conditions de rémunération,
- les conditions d'emploi, ainsi que les droits et obligations de l'agent.

Lorsqu'un quasi-statut existe, l'expérience de la personne recrutée est systématiquement prise en compte pour fixer sa rémunération.

C'est le contrat de travail qui fixe le salaire, primes et indemnités d'un agent contractuel de la fonction publique. L'employeur public bénéficie d'une grande marge de manœuvre pour fixer cette rémunération et peut définir un salaire global. Il est cependant possible de faire référence aux grilles indiciaires.

Quoi qu'il en soit, les différents éléments de rémunération doivent figurer dans ce contrat et l'employeur doit tenir compte des fonctions occupées, de la qualification requise pour l'exercice du poste et de la qualification de l'agent.

Le décret n° 2015-1912 du 29 décembre 2015 apporte des précisions sur les éléments devant figurer sur le contrat.

Evolution de carrière

Proposition 37 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Étendre le fonctionnement avec quasi statut qui permet de fixer un socle minimum de règles concernant les processus de recrutement et les évolutions de carrière.

En effet, l'évolution de carrière sur le poste peut être encadrée par le quasi-statut. Dans ce cas, une grille permet de définir les avancements d'échelon, des accélérations de carrière peuvent être décidées et validées en commission ; des promotions de grade sont également possibles.

En l'absence de cadre de ce type, l'évolution de carrière résulte d'une négociation avec l'employeur et se traduit généralement par des conditions moins favorables. La loi impose une réévaluation triennale avec l'employeur.

Des procédures de précarisation permettent aux contractuels qui le souhaitent de passer des concours leur permettant de devenir fonctionnaires. (Loi Sauvadet de 2012)

Les CDD publics peuvent aussi être une manière d'envisager une évolution de carrière vers une fonctionnarisation (concours externes ou internes selon la durée de présence dans le service public), ou à une « cédésation » après une période de six années.

Reprise d'ancienneté

Proposition 38 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

En cas de « stagiarisation », qu'il y ait une reprise d'ancienneté équitable, c'est-à-dire, qu'une année effectuée en tant que contractuel corresponde à une année de reprise d'ancienneté.

En effet, on observe trop régulièrement que les années effectuées en tant que contractuel ne sont pas reprises lors de la « stagiarisation », alors même que ces années constituent une expérience professionnelle non négligeable qui devrait et pourrait être prise en considération, plutôt que de considérer que l'agent repart à zéro comme s'il était novice.

Un pis-aller à la baisse de niveau des candidats aux concours de fonctionnaire

Proposition 39 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Une exigence de niveau en corrélation avec la nature du poste qui soit systématiquement prise en compte par les employeurs publics.

Par exemple, dans l'éducation nationale, le recours aux contractuels est un moyen de pallier au manque de candidats qui se présentent aux concours.

Au-delà de la simple question des effectifs, cela traduit également une inquiétante baisse du niveau de qualification des agents publics recrutés du fait du manque croissant d'attractivité des postes. Et le recours aux contractuels du fait des procédures de recrutement moins encadrées ne fait qu'accentuer ce phénomène.

C'est la qualité du service public rendu à la société qui est fortement questionnée par cette évolution.

IV.2 RÉMUNÉRATION DES CONTRACTUELS

Les salaires versés aux agents contractuels sont globalement inférieurs à ceux des agents titulaires même à emplois et âges comparables. Il s'agit principalement d'agents peu qualifiés. On observe la situation inverse pour les emplois très qualifiés.

Propositions 40 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Donner un cadre de référence pour éviter des écarts de rémunération trop importants et d'établir, comme c'est le cas pour les métiers de la filière numérique et des systèmes d'information et communication, un référentiel national de rémunération en fonction des métiers mais aussi en fonction des particularismes régionaux.

Ce référentiel - qui n'est pas une grille indiciaire- fixera un seuil de rémunération basé sur l'observation et la valeur médiane du métier et de la région concernés. Il appartiendra toujours à l'employeur public de fixer le montant de la rémunération en fonction du poste, des responsabilités, des qualifications, ...

Cependant, pour être effectif ce référentiel devra être opposable.

Cette mesure permettrait par ailleurs de fluidifier le recrutement en donnant de la visibilité au niveau des salaires proposés.

Parallèlement à ce référentiel, nous proposons que les agents contractuels puissent bénéficier d'un système de carrière.

Les agents en CDD voient souvent leurs contrats transformés en CDI plutôt que d'être titularisés avec un contrat qui institue un quasi-statut.

Dans le cadre des possibilités offertes par l'art. 14 de la loi du 6 août 2019, nous proposons que les employeurs publics prennent l'initiative d'engager des négociations avec les organisations syndicales représentatives portant sur certains thèmes dont, notamment, les rémunérations ou l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes. A défaut, les organisations syndicales pourraient en prendre l'initiative.

Il permettra de supprimer la diversité des statuts et protocoles locaux qui rendent hétérogènes les dispositions applicables aux contractuels.

La situation est en effet, aujourd'hui, trop aléatoire :

- Les conditions de rémunération sont fixées par la jurisprudence

Aucun texte ne fixe les conditions de rémunération des agents non titulaires, seule la jurisprudence en fixe les limites.

La jurisprudence administrative précise qu'un agent non titulaire ne peut percevoir plus qu'un fonctionnaire qui exercerait les mêmes fonctions à niveau de qualification et d'expérience professionnelle égales.

➤ La rémunération est fixée contractuellement

La rémunération est fixée par contrat sans obligation de faire référence à un indice de la fonction publique ou à une grille indiciaire même si en pratique dans la plupart des cas les employeurs publics prennent référence avec les grilles indiciaires des emplois équivalents.

Le Conseil d'État, dans un avis rendu le 30 janvier 1997, précise ainsi que « la circonstance que le régime applicable à certaines catégories de contractuels est défini par des textes réglementaires ne fait pas obstacle, à ce que dans le silence de ces textes, certains éléments de la situation de ces agents soient fixés par les stipulations de leurs « contrats ».

Cette position est confirmée par une jurisprudence du Conseil d'Etat (CE, n°312446) du 23 mars 2009.

Par ailleurs, un arrêt n°155535 de la Cour de discipline budgétaire et financière du 25 septembre 2006 est venu préciser la portée des stipulations contractuelles en la matière.

La Cour a en effet estimé que le directeur d'un établissement public pouvait légalement instituer une indemnité exceptionnelle au bénéfice des contractuels de son établissement, alors même qu'il existait un décret portant « quasi-statut » des agents contractuels de l'établissement fixant les conditions de recrutement et de rémunération principale de ces agents.

L'article 1-3 du décret du 17 janvier 1986 (modifié par le décret du 3 novembre 2014) fixe les critères de rémunération et le Conseil d'État est venu préciser (CE, n° 278960, 8 mars 2006) que l'Administration a le pouvoir de fixer au vu de ces critères, la rémunération des contractuels.

La fixation de la rémunération conduit ainsi à prendre en considération la responsabilité ou la technicité particulière de l'emploi occupé

Cette rémunération tient compte des qualifications recherchées.

En vertu d'un principe général du droit (CE, 23 avr. 1982, n° 36851), la rémunération ne peut inférieure au SMIC. Quand c'est le cas l'agent perçoit une indemnité différentielle.

➤ La rémunération fixée en référence à la rémunération des fonctionnaires

Le Conseil d'État a indiqué dans ses avis du 30 janvier 1997 et du 30 septembre 2014 « qu'aucun principe général du droit imposant de faire bénéficier les agents non titulaires de règles équivalentes à celles applicables aux fonctionnaires ».

Nonobstant la juridiction suprême a précisé qu'il appartient à l'administration « de fixer, au cas par cas, sous le contrôle du juge, la rémunération de ces agents en prenant en compte principalement la rémunération accordée aux titulaires qu'ils remplacent et, à titre accessoire, d'autres éléments tels que le niveau de diplôme et l'expérience professionnelle des non titulaires ainsi recrutés ».

C'est le cas non seulement lorsqu'il s'agit d'embaucher un agent contractuel pour remplacer un fonctionnaire mais également dans le cas d'une transformation de CDD en CDI

De manière générale, lorsqu'il est saisi, le juge vérifie l'absence d'erreur manifeste d'appréciation (CE, 30 déc. 2013, n°348057) en référence à la rémunération des fonctionnaires placés dans une situation identique ou similaire.

➤ Une rémunération fluctuante selon les employeurs

L'autorité administrative peut être conduite à fixer la rémunération d'un agent contractuel à un niveau supérieur ou inférieur à celui qu'il percevait dans un emploi précédent, qu'il soit public ou privé.

À cet égard la responsabilité de l'administration peut être engagée pour avoir maintenu un niveau de rémunération peu élevé « manifestement inadapté aux fonctions confiées (...) et à la qualification qu'elle avait acquise pour les exercer » (CAA Marseille, 9 avril 2013, n°11MA00840).

L'évolution de la rémunération

Proposition 41 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Le réexamen annuel de la rémunération des CDD d'au moins trois ans. La période triennale est trop longue pour réévaluer les salaires des CDD de moyen terme (3 ans).

Ce réexamen, qu'il soit annuel ou triennal, sauf raison dûment justifiée devra aboutir à une proposition de réelle progression de la carrière des agents contractuels.

La rémunération des agents contractuels que ce soit en CDD ou en CDI doit faire l'objet d'une réévaluation au moins tous les trois ans.

À noter que pour le calcul de la durée de trois ans l'ancienneté antérieure à la date de publication du décret du 3 novembre 2014 (date d'introduction de la mesure), acquise au titre du contrat en cours, est prise en compte.

Cette réévaluation se base sur les entretiens professionnels ou les évolutions de fonction (article 1-3 du Décret n° 86-83 du 17 janvier 1986 modifié)

La réévaluation de la rémunération des agents contractuels n'emporte pas - comme c'est le cas pour les fonctionnaires un déroulement de carrière automatique.

Ainsi, le Conseil d'État a jugé que les augmentations sont possibles à la condition qu'elles n'interviennent pas à un rythme régulier prédéterminé et qui aurait pour conséquence de mettre en place un système de carrière au profit d'un agent non titulaire (CAA Douai du 20 octobre 2011, Préfet de la région Nord-Pas-de-Calais, req. n°10DA00144).

Il est possible pour les départements ministériels, de prévoir des critères objectifs d'évolution de la rémunération des contractuels, à condition qu'il n'y ait aucun automatisme et que l'administration ne renonce pas ainsi à son pouvoir d'appréciation individuel de chaque situation.

L'augmentation de la rémunération doit reposer sur l'évolution d'un des critères qui la détermine : évolution significative des fonctions, des qualifications, ...

Il existe des dérogations :

Ainsi certaines administrations peuvent élaborer pour leurs agents contractuels en CDI recrutés avant le 14 juin 1983, de grilles spécifiques de rémunération et d'avancement.

Certains établissements publics peuvent également fixer, dans le cadre d'un règlement de gestion pris en accord avec les ministères chargés du budget et de la fonction publique, des dispositions spécifiques en matière de rémunération et d'avancement constituant une « quasi-carrière ».

IV.3 PRIMES ET INDEMNITÉS SPÉCIFIQUES

Proposition 42 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Permettre aux contractuels en CDI ou en CDD longs de percevoir annuellement une prime de fonction, au moins égale à un salaire net mensuel.

En effet, une administration est libre de fixer ou non, la rémunération des agents contractuels qu'elle emploie par référence à un indice de la fonction publique en référence à la grille de rémunération des fonctionnaires assurant des fonctions homologues. Cette faculté n'altère en rien la nature exclusivement contractuelle de la rémunération de ces agents.

Aucune prime ou indemnité n'est obligatoire, mais la rémunération peut être déterminée en tenant compte du régime indemnitaire complémentaire du traitement principal du corps de fonctionnaires de référence.

Cette rémunération peut aussi s'affranchir de toute référence à un indice de la fonction publique et aux évolutions des traitements des fonctionnaires et, au contraire, correspondre à un montant global et forfaitaire, ou encore être calculée sur la base d'un taux horaire ou « vacation ».

Primes

Proposition 43 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

Appliquer le Rifseep aux personnels contractuels. Il ne saurait y avoir un traitement différencié pour des agents exerçant la même fonction.

En effet, les primes versées aux agents titulaires sont fixées dans le cadre du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions (contrainte particulière liée à un

emploi ou un poste de travail : permanence, astreinte, travail de nuit ou le dimanche, etc.), de l'expertise et de l'engagement professionnel (Rifseep).

Le Rifseep comprend :

- Une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE)
- Un complément indemnitaire annuel (CIA) qui tient compte de l'engagement professionnel et de la manière de servir de l'agent.

Les agents non titulaires, quel que soit leur statut (droit public, droit privé, contrat à durée déterminée ou indéterminée) n'en bénéficient pas.

Textes de référence :

- Décret n°86-83 du 17 janvier 1986 relatif aux agents contractuels de la FPE

Articles 45-1, 50

- Décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents non titulaires de la FPT

Articles 39-1, 39-1-1

- Décret n°91-155 du 6 février 1991 relatif aux agents contractuels de la FPH

Articles 41-1-1

IV.4 PRÉCARITÉ ET ATTRACTIVITÉ

Précarité de l'emploi même en CDI

Proposition 44 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

La suppression de la possibilité de mettre fin au contrat d'un agent contractuel pour le remplacer par un fonctionnaire. C'est une question de sécurisation des contrats. Les agents contractuels ne sont pas des sous agents dont on peut disposer à loisir.

Un avis du Conseil d'État du 25 septembre 2013 précise qu'un agent contractuel en contrat à durée indéterminée (CDI) ne peut tenir de son contrat le droit de conserver l'emploi pour lequel il a été recruté, lorsque l'autorité administrative entend affecter un fonctionnaire sur cet emploi.

Un agent contractuel en contrat à durée indéterminée peut donc être licencié afin d'affecter sur son emploi un fonctionnaire...

Cependant l'administration doit - en application d'un principe général du droit et des règles de la Fonction Publique - lui proposer une nouvelle affectation correspondant à son grade ou à défaut d'un tel emploi et si l'intéressé le demande, tout autre emploi, avant de pouvoir prononcer le licenciement.

Par ailleurs l'agent contractuel peut également être licencié si l'intéressé refuse la proposition qui lui est faite. Bien évidemment, le licenciement doit intervenir dans le respect des règles relatives au préavis et aux droits à indemnité.

Congés maladie

Proposition 45 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

De supprimer la condition d'ancienneté pour bénéficier d'un plein traitement lorsque l'agent est en situation de maladie. Les agents contractuels doivent bénéficier des mêmes dispositions - en termes de congés maladie - que les fonctionnaires. Il ne serait pas juste, en effet, que la prise en charge de la maladie soit différente selon que l'on soit contractuel ou fonctionnaire.

En effet, lorsque l'agent contractuel a une ancienneté inférieure à 4 mois et qu'il se trouve en arrêt maladie, il est placé en congé sans rémunération pour une durée maximum d'un an.

Il ne perçoit donc que les indemnités journalières.

La condition d'ancienneté de quatre mois est de nature à rendre encore plus difficile la situation des agents qui se retrouvent malgré eux en arrêt maladie.

La période d'essai

Proposition 46 de la Fédération des Services Publics CFE-CGC :

La période d'essai doit tenir compte de la durée des formations.

L'article 9 du décret du 17 janvier 1986 stipule que le contrat peut comporter une période d'essai qui permet à l'administration d'évaluer les compétences de l'agent dans son travail.

Auparavant aucune limite de durée de la période d'essai n'était imposée. Désormais la durée initiale de la période d'essai est précisée.

Celle-ci est ainsi limitée à :

- trois semaines pour un CDD inférieur à six mois ;
- un mois pour un CDD inférieur à un an ;
- deux mois pour un CDD inférieur à deux ans
- trois mois pour un CDD égal ou supérieur à deux ans ;
- trois ou quatre mois pour un CDI selon la FP.

La jurisprudence du Conseil d'État avait indiqué en 1994 que la période d'essai et la possibilité de son renouvellement doivent être prévues au contrat (CE, 4 février 1994, n°115087).

Le renouvellement de la période d'essai est limité à une seule fois pour une durée au plus égale à la durée initiale. Cependant, il serait totalement inique de ne pas prendre en compte les périodes de formation dans le calcul de la période d'essai.