

T@mT@m/CFTC.FAE

Fédération CFTC des Fonctionnaires et agents de l'Etat - 2bis, quai de la Mégisserie - 75001 PARIS
Téléphone : 01 40 13 80 88 - Fax : 01 40 13 80 89
Mél. : cftcfae@free.fr - Site : <http://cftcfae.free.fr>

N ° 37 – Le 29 octobre 2007

« Parcours professionnels » : La quatrième conférence sur la fonction publique.

Présidée par le Secrétaire d'Etat André SANTINI, la quatrième conférence sociale s'est tenue ce jour à BERCY.

Positions de l'INTERFON CFTC

Pour la CFTC, une Fonction Publique moderne doit proposer à ses personnels un déroulement de carrière motivant, par la pratique d'un management juste, équitable, respectant les personnes dans l'exercice de leurs missions. Elle doit conserver un rôle d'ascenseur social et se doit d'être représentative de la diversité sociale. Bien vivre sa vie professionnelle implique aussi de préserver la santé des agents au travail.

Il faut donc :

Accompagner et faciliter les mobilités

Revoir la structure et l'organisation des corps

La structure des corps ou cadres d'emplois conditionne le déroulement de carrière.
La CFTC est favorable à une fonction publique de métiers.

Dans ce cadre elle demande la simplification de la structure des corps (restructuration des grades ou classes), et de reconsidérer à la fois la durée de la carrière au sein des grades. La façon de choisir les bénéficiaires de promotions (VAE).

La CFTC demande une refonte globale de la grille indiciaire, les accords «JACOB» de janvier 2006 sur le volet statutaire étant un début de solution pour donner de la perspective aux différents corps et grades.

En matière de gestion la CFTC est favorable au rapprochement des gestionnaires des personnels, à la déconcentration de la GRH car l'on gère mieux de près que de loin.

Faciliter la mobilité choisie

La mobilité, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, peut concourir à la motivation dans l'accomplissement des fonctions, permettre l'acquisition de nouvelles compétences, préserver et développer des qualités d'adaptation au changement.

Mais elle ne doit pas être une entrave à la carrière ou nuire à la vie familiale, si elle n'est pas souhaitée.

Une attention particulière devra être recherchée pour favoriser les mobilités inter-fonctions publiques ou inter-administrations dans les cas de promotion entraînant une mobilité géographique non souhaitée.

Enfin, la prise en compte des conséquences financières de cette mobilité suppose la mise en place de mesures d'accompagnement adaptées.

Pour cela, la CFTC demande :

- De pratiquer une politique de fusion statutaire afin d'élargir les « assiettes » de gestion des corps. Une première étape devrait concerner les corps d'administration générale.
- De lever les restrictions à l'intégration après détachement dans les statuts particuliers ;
- De créer une voie d'accès direct entre corps et cadres d'emploi du même niveau.
- D'assurer un meilleur suivi, par leur administration d'origine, de la gestion des fonctionnaires pendant les périodes de mobilité, notamment lorsqu'ils sont en position de détachement.
- D'engager une politique de rééquilibrage par le haut des dotations indemnitaires.

Soutenir l'accompagnement social

La CFTC demande de poursuivre la modernisation des dispositifs d'accompagnement : frais de changement de résidence, prime spéciale d'installation, aide à l'installation des personnels en cas de délocalisation, réservation de logements, instauration de cellules d'aide à la recherche d'emploi pour les conjoints, aide à la garde d'enfants.....

Améliorer la gestion individualisée des parcours

Moderniser le recrutement pour des personnels mieux adaptés à leur emploi

- Il est désormais impératif de développer les concours nationaux à affectation régionale et de procéder à la déconcentration du recrutement.

Améliorer la promotion interne

- Augmenter la part de la promotion interne dans l'ensemble du recrutement.
- Améliorer les procédures de promotion et mieux vérifier les compétences professionnelles par une modernisation de l'évaluation des agents.
- La CFTC est favorable à la prise en compte du mérite, des responsabilités exercées et des « performances », mais dans un cadre qui doit être clair et précisément défini.

Améliorer la formation

- Par l'application intégrale des accords JACOB du 21 novembre 2006 permettant notamment de mieux prendre en compte les efforts de formation et d'acquis de l'expérience professionnelle (VAE et RAEP).

Combattre la précarité

- La CFTC dénonce l'utilisation abusive des contrats à durée déterminée

Les seniors

- Une attention doit être réservée aux seniors en fin de carrière (meilleure prise en compte de leur expérience, tutorat, conditions de travail adaptée)

Améliorer les conditions de travail

Préserver la santé des agents au travail

Avant même l'instauration de la Révision Générale des Politiques publiques, la Fonction Publique était déjà touchée par la spirale des restructurations et des externalisations de tous types, qui a entraîné une dégradation continue des conditions de travail : stress, angoisse, notamment chez les agents au contact avec le public, dérives comportementales, pouvant aller jusqu'au harcèlement moral au travail (HMT).

Pour tenter d'y remédier et de préserver la santé de nos agents, la CFTC revendique un véritable « statut du travailleur » adapté à nos métiers, une médecine de prévention indépendante et plus efficace, ainsi que la mise en place de structures visant à dénouer des situations inextricables de HMT.

- Il faut prévoir l'ouverture des postes dédiés aux Personnes handicapées (adéquation Personne/profil) pour favoriser leur recrutement et ou leur maintien dans l'emploi;
- Faire un bilan annuel sur le recrutement des Personnes handicapées, présenté devant l'ensemble des CTP
- Prendre en compte les pénibilités
- Assurer un meilleur fonctionnement des Comités Hygiène et sécurité, notamment par Leur transformation en « Comité Santé Sécurité au Travail » (CSST), comme le préconise le Statut du travailleur CFTC.

La CFTC refuse, en matière d'organisation du travail, la pratique du « rentrer tard ». A cette fin, elle demande :

- Que l'organisation du temps de travail soit compatible avec la vie familiale, associative, et adaptée aux capacités de chacun;