

# 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://cftc-fae.fr>

N ° 69 – Le 2 avril 2008

## **Les premières orientations du Livre blanc dévoilées aux syndicats**

La conférence sur les valeurs, missions et métiers de la Fonction publique, lancée par le Premier ministre le 1<sup>er</sup> octobre 2007, a tenu sa dernière réunion lundi 31 mars 2008 sous la présidence d'André SANTINI. A cette occasion ont été présentées les orientations du Livre blanc qui sera remis au Gouvernement vers la mi-avril. Ce document fera l'objet d'une large diffusion et les organisations syndicales seront conviées à échanger avec les pouvoirs publics sur les suites à donner à ses préconisations.

### **Le Livre blanc**

Le Livre blanc rédigé par le conseiller d'état Jean-Ludovic SILICANI est orienté autour de deux axes forts : le très fort attachement des citoyens au service public, et une très forte attente de rénovation.

Elaborer une charte de valeurs partagées et créer une instance nationale chargée de veiller à leur respect, conserver un champ large au service public (ce qui n'implique pas pour autant que tous les services publics soient mis en œuvre par des opérateurs publics), refonder et simplifier l'organisation statutaire avec la mise en place d'une fonction publique de métiers, redéfinir la place et la nature du contrat dans la fonction publique, mettre en œuvre une gestion des ressources humaines plus « personnalisée » donnant davantage d'importance à l'emploi, telles sont, à ce stade, les principales orientations du Livre blanc.

### **Affirmer et faire vivre des valeurs communes**

Le rapporteur propose d'élaborer une charte de valeurs partagées incluant des valeurs traditionnelles et des valeurs émergentes :

- valeurs républicaines (liberté, égalité, fraternité)
- valeurs professionnelles (légalité, responsabilité, adaptabilité)
- valeurs humaines (engagement, respect, solidarité).

Une commission serait chargée de veiller au respect de ces valeurs et de les faire vivre.

## **Clarifier les missions et les objectifs du service public**

Les services publics étant un élément de cohésion nationale, il est proposé de leur conserver un périmètre large. Le rapporteur a néanmoins précisé que toutes les missions de service public ne sont pas nécessairement exercées par des opérateurs publics. Une externalisation « intelligente » de certaines missions, pourrait selon lui présenter des avantages.

Le livre blanc préconiserait en outre un certain degré de spécialisation des collectivités publiques (sans remettre en cause la décentralisation) l'Etat assumant un rôle de régulation et d'organisation d'ensemble.

## **Mettre en place une Fonction publique de métiers**

Selon le rapporteur, le système actuel fonctionne mal et génère des insatisfactions. Il est proposé de conserver à titre principal l'organisation statutaire (Fonction publique de carrière) en la rénovant.

L'idée consiste à donner davantage d'importance à l'emploi par rapport au grade et de concilier sécurité liée au grade et flexibilité de l'emploi.

L'espace statutaire serait reconfiguré en 7 grandes filières professionnelles, comportant 4 niveaux de qualification par ordre hiérarchique croissant:

- niveau I : inférieur au baccalauréat,
- niveau II : baccalauréat ou équivalent,
- niveau III : licence (et BTS ?),
- niveau IV : mastère,
- niveau V : niveau purement fonctionnel.

Il ne serait pas préconisé dans l'immédiat la mise en place d'une organisation statutaire unique pour les trois Fonctions publiques. Néanmoins, à titre expérimental, il pourrait y avoir assez rapidement une filière administrative générale commune.

A côté de l'espace statutaire qui constituerait le régime « principal » existerait un espace complémentaire pour des agents contractuels. Le rapporteur propose que les droits et obligations issus du titre I du statut général s'appliquent tant aux agents fonctionnaires qu'aux contractuels des collectivités publiques.

Les recrutements d'agents contractuels s'effectueraient sur la base d'objectifs d'emploi : besoins occasionnels, carrières courtes, facilitation de l'accès à la Fonction publique à des personnes ayant une formation insuffisante.

Des passerelles permettant de passer du contrat au statut seraient mises en place.

## **Conférer une valeur juridique aux accords collectifs**

Reprenant une proposition du rapport FOURNIER datant de 2002 le rapporteur propose de conférer une valeur juridique aux accords contractuels conclus avec des organisations syndicales représentatives à travers une procédure d'approbation législative ou réglementaire.

Pour les agents fonctionnaires, les accords pourraient porter sur l'ensemble des questions non statutaires (conditions de travail, protection sociale, partie indemnitaire de la rémunération...), et pour les agents contractuels sur tous les sujets autres que les mesures individuelles.

## **Mettre en place une gestion des ressources humaines plus « personnalisée »**

Selon le rapporteur, il convient de mieux assurer la fonction de prévision grâce à la GPEEC.

S'agissant des **recrutements**, il propose :

- de conserver le principe du concours en le modernisant et en le « professionnalisant »,
- de généraliser à tous les niveaux la 3<sup>e</sup> voie d'accès en utilisant notamment la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP),
- de mettre en place une bourse généralisée des emplois (mise en ligne de l'ensemble des vacances de postes).

Les postes feraient l'objet d'une définition des missions, de la durée dans le poste, des objectifs et des éléments de la rémunération fonctionnelle.

La **rémunération** comporterait 2 composantes : l'une liée au grade et l'autre à la fonction exercée. Il est proposé que ces 2 parties de la rémunération confèrent des droits à pension de retraite. La rémunération comprendrait une part fixe et une part variable liée aux résultats individuels ou collectifs.

Le système de notation serait abandonné au profit d'une **évaluation** fondée sur des critères et des objectifs précis. L'évaluation servirait à fixer la part variable de la rémunération ainsi qu'à fonder les promotions.

Les passages d'échelon au sein d'un même grade s'effectueraient à l'ancienneté, les **promotions** de grade devenant plus « sélectives » mais fondées sur des critères d'évaluation précis. Des dispositifs de sélection professionnelle pourraient se substituer aux concours internes.

Enfin, toute étape marquante de la carrière (prise de fonction, passage de grade...) s'accompagnerait d'une formation.

**La CFTC attend la publication du Livre blanc pour se prononcer. Si certaines propositions lui conviennent et correspondent même à des demandes de sa part (maintien d'un large champ du service public, conservation du cadre statutaire, fonction publique de métiers, rôle de la formation professionnelle), d'autres peuvent nous inquiéter (externalisation). En tout état de cause, la CFTC s'attachera à défendre une Fonction publique de carrière attractive et respectueuse de ses personnels.**