



Projet de loi **« Pour l’efficacité de la fonction publique »** **Les premières propositions de la CFDT**

Introduction

Le mardi 9 avril, pendant deux heures, le ministre Stanislas Guérini a entendu les organisations syndicales et les employeurs hospitaliers et territoriaux réagir au document de présentation du projet de loi¹ qu’il devrait porter à l’automne devant le parlement. La réunion s’est déroulée dans un climat dont la confiance était absente.

1

La CFDT mesurera au cours des premiers échanges la capacité du Gouvernement à tenir enfin compte des alertes posées depuis des mois. S’il est possible de partager les ambitions et la nécessité de construire des dispositifs pour une fonction publique plus attractive, capable de fidéliser les agents, d’offrir des perspectives de carrière et salariales, d’améliorer les conditions de travail et de répondre (entre autres) aux attentes en matière de sens au travail, de prise en compte des enjeux d’égalité professionnelle, de transitions écologiques, de formation, les doutes et désaccords restent très forts sur la méthode et les solutions envisagées.

En tous cas, le Ministre aura fort à faire pour rétablir un peu de confiance, surtout après ses propos relayés dans la presse sur le licenciement et la nécessité d’en « lever le tabou » !

La plupart des propositions reprises dans ce document sont extraites de la contribution de la CFDT Fonctions publiques² à la « conférence sur les perspectives salariales » ouverte par la ministre Amélie de Montchalin en 2021 et qui s’était achevée en mars 2022.

¹ https://uffa.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2024-04/20240409_pjl_lancement_de_la_concertation.pdf

² https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/autres/pouvoir-d-achat/la-cfdt-transmet-sa-contribution-au-rapport-perspectives-salariales-srv2_1229313

AXE 1 : « Comment faciliter l'entrée de talents plus diversifiés »

Le dispositif des concours « talents »³ doit-il être pérennisé et selon quelles modalités ?

Lors de la mise en place de l'expérimentation, la CFDT avait porté des propositions, dont certaines ont été intégrées⁴. La CFDT rappelle que ce dispositif vise pour l'essentiel des recrutements de cadres et devrait s'ouvrir plus largement.

Aujourd'hui, l'amélioration du dispositif « Talents » en faveur de la diversification sociale des recrutements passe par l'augmentation -même progressive- du plafond de postes au concours dédié (élèves boursiers issus des prépas "Talents") de 15 à 30%.

Pour l'ensemble des autres recrutements, la CFDT propose :

- D'ouvrir un travail sur la question des Prab (contrat de préparation aux concours de catégorie A et B), dispositif expérimental qui doit gagner en opérationnalité. Plus généralement, la CFDT est prête à étudier tous les dispositifs encourageant les entrées dans la Fonction publique en reconversion, y compris en lien avec France Travail.
- De faire un bilan des dispositifs mis en œuvre au ministère des Armées, par exemple, pour pré-recruter des agents sur des métiers en tension en recourant d'abord au contrat, ainsi qu'à l'apprentissage.
- De faire un bilan rapide des premières mises en œuvre des concours nationaux à affectation locale, bilan quantitatif mais aussi qualitatif qui permette de mesurer la satisfaction des agents ainsi recrutés, et celle des employeurs.
- De faire un bilan des classes préparatoires intégrées complétant celui du dispositif "Talents".

2

Comment faciliter la transition du contrat d'apprentissage vers l'emploi pérenne auprès de l'employeur public qui a pris en charge la formation ?

La CFDT propose, de faciliter l'accès des apprentis à l'emploi titulaire par des dispositifs à négocier pouvant aller jusqu'au recrutement sans concours, après obtention du diplôme.

Pour le versant territorial par exemple, la mise en place d'un examen professionnel sur titre avec oral d'admission doit permettre aux apprentis qui le souhaitent d'accéder à l'emploi titulaire au sein de la collectivité qui les a formés. D'une part, l'accès à l'emploi titulaire évite le recrutement d'apprentis pour pallier les emplois pérennes. D'autre part, la diversification des modes de recrutement peut être une solution pour répondre -partiellement- au manque d'attractivité.

La CFDT s'interroge sur la limitation du dispositif au seul "employeur public qui a pris en charge la formation". Un élargissement devrait être envisagé.

³ <https://www.fonction-publique.gouv.fr/devenir-agent-public/les-concours-talents>

⁴ Conseil commun de la fonction publique – 22 février 2021, amendements CFDT :

https://uffa.cfdt.fr/portail/conseil-commun-de-la-fonction-publique-22-fevrier-2021-srv1_1163926

Comment mieux prendre en compte l'expérience acquise par les apprentis dans les concours d'entrée dans la Fonction publique ?

Les reclassements et reprises d'ancienneté après des carrières dans le privé doivent être plus engageants.

Il faut mieux tenir compte de l'ensemble des années d'expérience dans la fonction publique, à tous les niveaux hiérarchiques. Cela vaut donc également pour les jeunes recrutés qui auraient une expérience acquise dans le cadre de leur formation en apprentissage à faire valoir.

Cette expérience doit être prise en compte pour le reclassement en cas d'accès à l'emploi titulaire mais aussi dans l'ancienneté requise pour l'inscription aux concours internes.

La CFDT est favorable à la reprise d'ancienneté à 100%, qui permettrait notamment une exonération de la période de stage, dès lors que l'expérience acquise en apprentissage correspond au corps ou cadre d'emploi visé.

Les parcours mixtes dans le privé et dans le public doivent-ils être mieux pris en compte pour l'accès aux 3^e concours⁵ ?

Sans autre forme de précision, il est difficile de se prononcer sur le « mieux ». La CFDT, très attachée au troisième concours dont elle portait la création obtenue en 1982, revendique une ouverture élargie (comme cela était le cas en 1982, d'ailleurs) aux personnes engagées dans la société civile, aux membres élu-es d'un organe d'une organisations syndicale représentative de salariés ou de la Fonction publique.

La CFDT est favorable à une augmentation du nombre de postes offerts aux "3^e concours".

La CFDT rappelle par ailleurs, que la mixité des parcours entre public et privé est lourdement pénalisée par les poly-pensions.

3

Une expérience professionnelle importante dans des fonctions de même niveau que celles exercées au sein du corps / cadre d'emplois de recrutement pourrait-elle permettre l'accès direct à un grade d'avancement lors du recrutement ?

Déjà posé lors de la négociation « Parcours professionnels, carrières et rémunérations », la CFDT a toujours exprimé une position favorable à un tel dispositif **à la condition qu'il ne pénalise pas les déroulements de carrière des agents en place.**

Pour les contractuel-les accédant à l'emploi titulaire, la CFDT souhaite la poursuite du travail sur les conditions d'emplois et l'équivalence permettant la reprise à 100% de l'ancienneté acquise. Comme pour les apprenti-es, les contractuels accédant à l'emploi titulaire devraient être systématiquement exonérés de la période de stage.

La différence de modalités d'organisation des concours sur titres entre la FPT, la FPE et la FPH est-elle encore justifiée ?

La proposition de la CFDT est de développer les recrutements sur titres (concours et/ou recrutements directs **sur la base du dialogue social et en fonction de bilans des pratiques existantes**) pour l'ensemble des professions réglementées.

⁵ https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vos-droits-et-obligations/principes-generaux-statutaires/le-recrutement-par-concours-srv1_1180775

AXE 2 : Comment fluidifier les mobilités et mieux gérer les parcours professionnels ?

La possibilité de maintenir la rémunération en cas de mobilité a été introduite dans certaines situations, par exemple en cas de mobilité au sein de l'administration territoriale de l'État. Ne faut-il pas en étendre le périmètre ?

Les mobilités au sein de la Fonction publique, y compris inter-versants, et les mobilités entre privé et public doivent être facilitées, et valorisées, mais aussi faire l'objet de tous les contrôles déontologiques indispensables.

Les maintiens de rémunération doivent également être garantis pour les agents optant pour un parcours syndical qui ne doivent en être pénalisés.

Le dispositif de maintien de rémunération - qui doit tenir compte d'un paysage indemnitaire toujours complexe- fait partie des moyens de faciliter les mobilités, **mais ne sera en aucun cas accepté comme un dispositif de compensation de la dérégulation induite, le cas échéant, par la suppression des catégories hiérarchiques et l'instauration de filières professionnelles (cf. axe 3).**

La CFDT appelle par ailleurs à toujours plus de transparence sur la publication des postes, y compris ceux de l'ensemble du champ "Éducation nationale" sur les portails.

4

Comment accompagner l'effort des employeurs publics pour développer une offre de logements pour leurs agents, notamment pour ceux pour lesquels les contraintes d'exercice du métier et l'enjeu de proximité avec les lieux de travail sont les plus importants ?

Les questions de logement devront faire l'objet de politiques renouvelées, et mieux adaptées aux attentes et besoins des agents. Si la question ouvre la voie à des dispositions complémentaires, la CFDT réfute l'idée que les accompagnements soient réservés aux agents « pour lesquels les contraintes d'exercice du métier et l'enjeu de proximité avec les lieux de travail sont les plus importants ». Si de telles contraintes existent, elles doivent être compensées par des hébergements adaptés à la vie quotidienne et familiale en raison des nécessités de service.

Si l'indemnité de résidence doit faire l'objet d'un chantier d'amélioration, ce à quoi la CFDT n'est pas opposée, il ne pourra s'inscrire que dans le cadre d'une négociation dont les décisions issues d'un accord majoritaire seront traduites ultérieurement.

Comment améliorer la disponibilité effective du parc au bénéfice des agents affectés dans le territoire concerné ?

Pour la CFDT, de telles dispositions de gestion sont indispensables mais ne relèvent pas de mesures législatives. **Une mesure législative contraignant un agent ou sa famille à libérer un logement pour assurer sa disponibilité n'est pas sans entraîner des interrogations profondes relatives à la justesse d'une mesure qui devraient être inscrite dans les baux locatifs, qui relèvent du logement social et non du logement de fonction.**

La CFDT a fait de nombreuses propositions dans le cadre des travaux menés par le député Amiel sur le logement des agents publics (de l'investissement nécessaire au dispositif de caution solidaire, en passant par les plate-formes de réservation).

Quelle modification apporter au dispositif de portabilité du CDI pour qu'il soit applicable à l'ensemble des situations ?

La portabilité du CDI, revendiquée par la CFDT, a été instaurée par la loi 2012-347 du 12 mars 2012 qui traduit l'accord majoritaire négocié en 2011 sur la sécurisation des parcours des agents contractuels, dit « accord Sauvadet ». Il a été élargi aux mobilité inter-versants par la loi de 2019.

La CFDT continue de revendiquer que la portabilité de la nature du contrat soit obligatoirement respectée par l'employeur, et non laissée à sa libre appréciation.

Si la question sous-entend d'autres modifications des cas de recours aux contrats, celles-ci ne pourront intervenir qu'à l'issue d'une négociation débouchant sur un accord majoritaire.

L'obligation de publication des postes occupés par les agents contractuels dont le contrat arrive à terme avant un renouvellement est-elle toujours pertinente ?

Oui. Renoncer à l'obligation de publier des postes serait considéré par la CFDT comme instaurant un privilège au contrat dont découlerait une entrave aux mobilités des agents titulaires.

Quelles possibilités pour donner aux employeurs des marges de management accrues en matière de parcours de carrière vers un corps ou cadre d'emploi de niveau supérieur ?

Après la suppression de l'avis de la commission administrative paritaire sur l'examen des tableaux d'avancement et listes d'aptitude que la CFDT continue de dénoncer, il devient difficile d'imaginer de nouvelles « simplifications » en matière de promotion. Celles-ci risqueraient rapidement de se traduire en « fait du Prince ».

En revanche, **une mesure utile serait de délier le nombre de promotions du nombre de postes offerts aux concours, particulièrement pénalisant pour les corps ou cadres d'emplois dont les effectifs sont faibles ou en voie d'extinction.** La CFDT alerte toutefois sur la nécessité d'encadrer le dispositif afin de ne pas entraver les possibilités de mobilités professionnelles.

Au-delà des voies de promotion existantes (liste d'aptitude et examen professionnel)⁶, quels seraient les bénéfices de la mise en œuvre d'une nouvelle voie de promotion pour les fonctionnaires ayant validé une formation certifiante mise en place avec l'accord de l'employeur, dans le but de développer les qualifications professionnelles ?

La possibilité de promotion interne par liste d'aptitude à la suite de la validation d'une action de formation professionnelle certifiante peut présenter un intérêt réel pour les professions exigeant explicitement une qualification. Pour les autres secteurs, le dispositif présente le risque de voir une entrave au déroulement de carrière pour toutes celles et ceux qui pour des raisons diverses (culturelles, familiales, financières, ...) ne seraient pas en mesure de suivre des formations certifiantes, niant par là-même leur valeur professionnelle.

⁶ https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vos-droits-et-obligations/carriere/avancement-et-evaluation/la-promotion-interne-des-fonctionnaires-srv1_1162423

La CFDT rappelle qu'en matière de facilitation des promotions et avancements, elle est favorable à la suppression des ratios d'une part, à l'amélioration des conditions de reclassement d'autre part.

Sur les mobilités, la CFDT appelle l'attention **sur les attentes des agents qui ne se résument pas uniquement à la question de la promotion vers le niveau supérieur.**

La CFDT attend donc :

- Le nécessaire développement des dispositifs de reconversion ou transition professionnelle tout au long de la carrière ;
- L'extension des dispositifs tels que le « ticket mobilité » mis en œuvre par certains employeurs garantissant notamment les évolutions de régime indemnitaire.
- Outre la prise en compte des engagements civiques et syndicaux dans l'accès au 3^e concours (cf axe 1), la CFDT souhaite que les déroulements de carrière des responsables et mandatés syndicaux soit mieux garantis, sans empiéter sur les déroulements de carrière de l'ensemble des agents. Si les ratios devaient être maintenus, une solution possible serait l'instauration d'avancements hors-quotas.
- Afin d'apporter des réponses aux nombreuses discriminations syndicales, régulièrement pointées par le Défenseur des Droits d'ailleurs, la CFDT propose la mise en œuvre de mesures de protection adaptées de celles existant dans le secteur privé.

Les employeurs et managers sont-ils suffisamment outillés pour prendre en compte l'insuffisance professionnelle⁷ dans le déroulé de carrière, directement appréciée sur le fondement de l'évaluation professionnelle ?

L'insuffisance professionnelle apparaît par définition après le recrutement initial d'un fonctionnaire. Eu égard à la durée du stage, souvent au moins un an, ce type de licenciement en cours de carrière est – normalement – rarissime puisque l'insuffisance professionnelle aboutit à une non-titularisation, assimilable à un licenciement.

Il est de la responsabilité de l'employeur de permettre le développement des compétences par la formation et les mesures d'accompagnement permettant à un agent de faire face à ses missions.

Quelle possibilité d'une réponse graduée ?

En inscrivant la réponse graduée par rapport au licenciement, la question n'interroge pas la nature des réponses possibles. Pour la CFDT, l'insuffisance n'est pas une faute, et ne relève donc pas de la mise en œuvre de procédures disciplinaires mais de mesures d'accompagnement, de formation et de remédiation, n'excluant d'ailleurs pas une mobilité professionnelle accompagnée et coconstruite avec l'agent concerné. Le manager doit pouvoir mettre en place tout ou partie de ces mesures, sans obligatoirement attendre l'exercice d'évaluation, dès lors que les droits des agents sont respectés (y compris par le recours à un accompagnement syndical).

⁷ https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vos-droits-et-obligations/carriere/cessation-des-fonctions/le-licenciement-pour-insuffisance-professionnelle-des-titulaires-et-stagiaires-srv2_1309245

Faut-il pérenniser le dispositif de rupture conventionnelle⁸ instauré en 2020 à titre expérimental ?

La CFDT, demandeuse de l'instauration de la rupture conventionnelle individuelle et de son élargissement à l'ensemble des versants de la Fonction publique lors des concertations relatives au projet de loi TFP, revendique que sa pérennisation ne puisse intervenir avant un bilan qualitatif qui donnera lieu à la construction d'améliorations indispensables (y compris sur les accompagnements et le dialogue professionnel à développer en cas de refus de la rupture).

Le bilan montrera que de trop nombreuses demandes de ruptures conventionnelles sont refusées sous des prétextes divers, créant de nouvelles difficultés pour les services liées à la déception et au désengagement professionnel induits par le refus.

Les règles actuelles relatives au réemploi dans la Fonction publique à la suite d'une rupture conventionnelle doivent-elles être revues ?

La CFDT ne le demande pas, souhaitant éviter les effets d'aubaine notamment ceux visant à contourner les règles régissant les mobilités. Ainsi, dans la FPH, il arrive que des agents démissionnent pour profiter du recours à l'intérim, sur le poste qu'ils occupaient mais avec un salaire et des contraintes négociées, ce qui conforte les revendications portées par la CFDT en matière de rémunérations et d'organisation du travail.

⁸ https://uffa.cfdt.fr/portail/uffa/vos-droits-et-obligations/carriere/cessation-des-fonctions/la-rupture-conventionnelle-dans-la-fonction-publique-srv1_1303860

AXE 3 : Comment mieux prendre en compte les logiques professionnelles propres aux grands domaines d'activité dans la construction des parcours de carrière ?

Comment mieux corrélér les parcours professionnels aux logiques d'acquisition de compétences et de prises de responsabilité propres à chaque grand domaine d'activité ?

Quels bénéfices attendre d'une gestion des ressources humaines centrée d'abord sur l'appartenance à une filière professionnelle ?

- Sur les parcours de promotion,
- Sur les mobilités fluidifiées entre employeurs et versants,
- Sur les politiques de rémunération,
- Sur la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences,
- Sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes,
- Sur le dialogue social.

Quelle priorisation éventuelle des filières/périmètres les plus en tension (en termes d'attractivité, de transformation des métiers et des compétences associées, de comparabilité avec le marché de l'emploi, de besoin de revalorisation pour des métiers aujourd'hui très féminisés etc...) ?

8

Cet axe 3 pris dans son ensemble constitue **une remise en cause profonde de l'architecture statutaire** actuelle de la Fonction publique : suppression des catégories hiérarchiques accompagnée d'une structuration des corps et cadres d'emplois en filières professionnelles.

Dans sa contribution transmise au Gouvernement en mars 2022, l'exigence posée par la CFDT à toute évolution de l'architecture statutaire était celle de « **garanties fortes pour les agents** ». La CFDT l'écrivait clairement : elle s'oppose « à la remise en cause [des catégories hiérarchiques A, B, C] » tout en revendiquant la correction des inégalités induites par l'addition de mesures catégorielles dont l'application est parfois inéquitable (difficulté à obtenir la mise en œuvre du CTI lié au Ségur de la Santé sur les versants territorial et État, impact du Beauvau de la sécurité sur la police municipale, ...).

Des accords Durafour (1990) à PPCR (2015), les grilles d'un grand nombre de corps et cadres d'emplois des trois versants ont été harmonisées **sans jamais passer par la loi**, dans un souci d'équité, de lisibilité, de mobilité et dans des cadres négociés avec les organisations syndicales représentatives, représentantes légitimes des agents.

La CFDT, historiquement engagée en faveur de l'équité et de l'égale dignité des agents publics, s'opposera à une discrimination salariale qui reposerait sur l'indiciaire en fonction des métiers, encourageant des revendications toujours plus catégorielles. L'histoire montre que les revendications des organisations syndicales ont eu à corriger au fil du temps des inégalités qui pesaient et pèsent encore sur les filières les plus féminisées et sur les agents exerçant des fonctions dite « support ».

La construction des futures grilles des futures filières - notion qui reste à définir- pourra-t-elle échapper à la seule nécessité de garantir la paix sociale ou de répondre à des besoins ponctuels de recrutement ? De fait, l'hétérogénéisation à venir des grilles dans une telle architecture va à l'encontre des déclarations d'intention qui veulent faire croire à de meilleures perspectives de carrière. De même, une telle architecture va à l'encontre des perspectives de mobilité telle que voulue par les agents en rompant la comparabilité des corps qui permet le détachement et l'intégration directe.

La mise en œuvre du « rapport Silicani »⁹ (2008) qui contenait cette proposition de filières professionnelles avait d'ailleurs été rapidement abandonnée, tant sur le fond que sur la méthode. Comment les employeurs feraient face à un tel « grand soir » statutaire, qui devrait entrer en vigueur contre la volonté des agents et de leurs représentants.

Les conséquences de cet axe 3 sont inacceptables.

⁹ <https://www.vie-publique.fr/rapport/29722-livre-blanc-sur-lavenir-de-la-fonction-publique-faire-des-services-pu>

AXE 4 : Comment mettre l'évaluation professionnelle au cœur du management ?

Comment mieux partager les objectifs de l'évaluation professionnelle au sein d'un collectif de travail ?

Pour la CFDT, l'un des vecteurs de partage des objectifs pourrait être le projet de service dès lors qu'il s'inscrirait dans une élaboration reposant sur la co-construction. En revanche, toujours pour la CFDT, **une telle disposition ne relève pas du niveau législatif.**

Comment faire de l'évaluation un support solide permettant de reconnaître de façon objective les parcours méritants comme les situations d'insuffisance nécessitant une réponse managériale avant que ces situations ne s'aggravent ?

Comme pour le point précédent, l'évaluation professionnelle et ses éventuelles conséquences relèvent de l'acte managérial dont la CFDT a du mal à entrevoir l'inscription dans la loi.

AXE 5 : Comment mieux récompenser l'engagement et le mérite par la rémunération ?

Selon quels principes mieux distinguer les composantes de rémunération et mieux définir les finalités ?

Encore une fois, la CFDT renvoie à sa contribution "Perspectives salariales", dans laquelle un chapitre était intitulé "Carrières et rémunérations", au sein duquel la question des composantes de la rémunération était aussi abordée. En voici quelques extraits :

*La CFDT revendique **la poursuite du rééquilibrage entre les parts indiciaires/parts indemnitaires** (ou part fixe/part variable) initié par PPCR et le transfert primes-points et réaffirme son attachement à ce que les parts fixes soient intégrées le plus possible à la rémunération indiciaire.*

*La CFDT demande que la **dimension collective** des parts variables fasse l'objet d'un travail prioritaire.*

La CFDT revendique que les attributions de parts variables fassent l'objet d'une objectivation améliorée, ce qui passe notamment par un accompagnement fort des cadres appelés à mener les évaluations.

La CFDT revendique que **l'ensemble des politiques indemnitaires – dont les critères d'attribution - fassent l'objet d'un véritable dialogue social, loyal et transparent.**

L'ensemble de ces propositions s'inscrit dans des dispositifs législatifs existant. Faut-il d'ailleurs rappeler que la rénovation du régime indemnitaire dans la FPH est sans cesse reportée ?

11

La CFDT appelle également à renoncer aux discours simplistes sur un prétendu "absentéisme". Non seulement, les taux d'absences en raison de maladie sont équivalents à ceux observés dans le secteur privé, mais rien n'est jamais dit de l'agent qui aura peut-être été malade quelques jours mais qui aura été rappelé et sera venu travailler sur un ou plusieurs de ses jours de congés annuels.

Comment simplifier le « maquis » actuel des feuilles de paie ?

La simplification de la feuille de paie ne peut constituer un objectif législatif. La feuille de paie n'est que le reflet des divers éléments de rémunération et constitue une source d'information, y compris sur le financement de la protection sociale dont la CFDT n'envisage pas de priver les agents.

Est-il pertinent de doter les employeurs publics d'un levier RH supplémentaire pour corréler plus étroitement les parcours de carrière et les évaluations professionnelles ?

Non. La grille des administrateurs de l'État est d'ailleurs éclairante sur ce point : elle permet de tenir compte des emplois occupés en réduisant les durées d'échelon, selon des règles fixées par décret.

Quels critères pourraient fonder la différenciation des parcours au plan indiciaire, au sein d'un grade ?

Seuls des dispositifs parfaitement objectivés et ne reposant pas sur l'évaluation mais sur les postes occupés sont acceptables. Toute autre différenciation reviendrait pour la CFDT à renoncer à la satisfaction d'une de ses revendications historiques sur le rythme d'échelon identique pour toutes et tous, et d'ailleurs mis en œuvre sans attendre PPCR dans la grille du CIGEM des attachés.

Comment refonder les dispositifs d'intéressement pour, mieux reconnaître l'engagement collectif des agents publics ?

La CFDT tient à rappeler que les dispositifs d'intéressements existent déjà pour les trois versants de la Fonction publique. Plutôt que des dispositions législatives les refondant, la CFDT appelle à des négociations obligatoires qui encadreraient leur mise en œuvre.

AXE 6 : Comment mieux protéger les agents publics ?

Pour faciliter le processus de dénonciation et de poursuite des infractions à l'égard d'agents publics, faut-il généraliser la possibilité pour l'employeur public de porter plainte à la place de l'agent victime ?

Quelles solutions pour mieux accompagner les proches d'un agent public menacés en raison des fonctions exercées par leur proche ?

Lors de la réunion consacrée à la protection des agents publics organisée le 15 novembre 2023 sous la présidence du Ministre de la Fonction publique, les mesures envisagées avaient été présentées : "les agents n'auront plus à aller seuls porter plainte. Le prochain projet de loi devrait permettre aux administrations de porter plainte à la place des agents (ou au moins d'engager le processus de pré-plainte). Et les agents, voire leur famille, devront pouvoir bénéficier de la protection fonctionnelle plus facilement."

En réponse, la CFDT n'avait pas d'opposition de principe aux mesures envisagées, visant à permettre à l'employeur de mieux assumer son obligation de protection.

Mais la CFDT avait également rappelé "qu'il est difficile de travailler précisément sur des sujets de cette importance sans documents préalables à la réunion."

La CFDT rappelle que sur ce sujet comme sur bien d'autres, des pistes non législatives doivent être discutées, voire négociées, en matière de prévention des risques pour éviter au maximum les situations à risque, notamment pour les agents en contact direct avec du public ou des usagers.

13

La CFDT serait tentée d'ajouter **un axe** concernant les revendications qu'elles portent très explicitement et publiquement depuis de nombreux mois et qui ne sont reprises nulle part dans le document de présentation. Parmi celles-ci :

- L'inscription dans la loi de l'obligation de négocier annuellement sur les salaires.
- L'inscription dans la loi des mesures permettant **la mise en œuvre des dispositifs négociés de complémentaire en santé et en prévoyance** pour les agents de la Fonction publique territoriale.
- L'obligation de négocier pour la mise en œuvre de la participation obligatoire des employeurs de la Fonction publique hospitalière en santé et en prévoyance (obligation législative de 2021, non respectée à ce jour).
- L'inscription dans la loi des **dispositifs "invalidité" actés par la négociation interministérielle de 2023** et qui doivent bénéficier également aux agents des versants Territorial et Hospitalier.

- L'inscription dans la loi de l'obligation de **faciliter l'utilisation des droits syndicaux** grâce à : la transformation des autorisations d'absence en crédit de temps syndical pour l'ensemble des agents des trois versants, dès lors qu'une organisation représentative en fait la demande ; la mutualisation du temps syndical mesuré aujourd'hui collectivité par collectivité dans le versant territorial.
- L'inscription dans la loi des dispositions nécessaires au bénéfice du **CETU** pour les agents publics, sauf à attendre –comme la CFDT le revendique – la fin de la négociation QVCT dont le lancement a été acté le 2 mai.

Paris, le 17 mai 2024