

Montreuil, le 8 février 2017

Compte-rendu du CSFPE du 30 janvier 2017

Présentation de la stratégie interministérielle de ressources humaines de l'Etat.

Lors de la séance du CSFPE du 14 novembre 2016 consacré au vote du décret relatif au renforcement des politiques de ressources humaines dans la fonction publique, autrement dit aux missions communes à l'ensemble de la fonction publique et aux missions propres de la DGAFP ainsi qu'à la définition de la fonction de ressources humaines ministérielle, la ministre, consciente du peu de concertation qui avait présidé à l'élaboration de ce texte, s'était engagée à présenter, à l'occasion d'un CSFPE dédié, la stratégie interministérielle envisagée pour l'Etat.

C'était l'objet de cette réunion, présidée par la ministre. Pour elle cette présentation formelle devait constituer un moment d'échanges et de propositions de la part des organisations syndicales.

Pour la ministre cette stratégie est une démarche d'innovation et de modernisation de la fonction publique, riche de ses agents. La stratégie volontariste conduit au renforcement de la DGAFP, tête de réseau, et des DRH ministérielles.

La CGT a, dans sa déclaration regretté un envoi trop tardif du texte qui ne lui a pas permis d'élaborer des propositions. Le texte est en effet copieux (47 pages) et s'il ne constitue pas un brûlot il ne saurait être approuvé sans réserve par la CGT.

Il est composé de 50 actions dont 15 sont déclarées prioritaires sans que les critères ayant présidé aux choix apparaissent clairement.

La CGT a relevé certains points positifs comme les établissements dérogatoires, le droit à la déconnexion, l'égalité professionnelle (encore qu'il existe bien des difficultés et des freins dans l'application de l'accord de mars 2013), ...

En revanche, d'autres éléments suscitent des interrogations ou de fortes réserves.

Quelques exemples d'interrogations :

- Dans l'action n°7, qu'entend-on par « fluidifier les contrôles sur les recrutements et la gestion des compétences rares » ?
- Sur l'action 11, que signifie « cela implique de penser des recrutements qui articulent le principe d'unité de concours, les besoins des employeurs sur les territoires et les attentes des candidats ».
- Sur l'action 17, à propos des CAP « des marges de manœuvre pourraient être introduites permettant de définir avec les partenaires sociaux le périmètre d'intervention le plus pertinent pour maintenir un dialogue social de qualité respectueux des droits des agents ».

Sur ces points, comme sur d'autres, la CGT, attachée au concours, à l'égalité d'accès, aux prérogatives des CAP est déjà et demeurera très vigilante.

Au titre des réserves et toujours à titre d'illustration, l'usage permanent du terme « professionnalisation » pose problème. D'une part, parce que cela semble signifier que les agents et l'exercice de leurs missions n'étaient pas professionnels et de qualité, et d'autre part, parce que trop « de profession » peut vite dériver sur une Fonction Publique d'emploi que la CGT combat absolument.

De la même manière, page 14, le titre : « communiquer sur la marque Etat employeur » est choquant. L'Etat n'est pas une entreprise commerciale et ne saurait se soumettre à une quelconque mise en concurrence. Il est donc nécessaire d'éviter les termes qui n'ont pas lieu d'être pour les missions publiques et l'intérêt général.

L'action 34 propose « d'encourager le vote électronique ». La CGT est en désaccord avec cette pratique et cette perspective. Les seuls résultats tangibles des expériences antérieures sont la confusion et une baisse de participation.

En revanche, le dépouillement électronique est une question ouverte.

Sur PPCR, sans refaire le débat binaire et clivant des signataires minoritaires et des non signataires majoritaires mais, p 20, la formule « effort sans précédent » au minimum excessive, n'est pas nécessaire. Que dire sinon du Plan MASSELIN de 1970, du Plan DURAFOUR de 1990, sans parler d'Anicet LE PORS et des réformes de 1983-1986 ?

La CGT établit un lien entre l'affirmation d'un attachement au dialogue social et l'« extension » préconisée du RIFSEEP : il y a pour le moins une contradiction. Rappelons qu'il s'agit d'un dispositif rejeté par la quasi-unanimité des organisations syndicales représentatives.

La CGT est disponible sur le fait de « définir les conditions d'une plus grande portée des accords », tant elle note que les précédents accords sont mal appliqués. Elle regrette que ces questions importantes soient posées au terme de la mandature.

Pour en demeurer à l'essentiel, un point relatif au projet d'ordonnance qui doit traiter de la mobilité est largement évoqué dans l'action n° 16. Est-il prévu de la présenter aux OS voire, de la concerter ? Et, pour finir les agents non titulaires et les précaires sont les grands absents de ce document.

La ministre a répondu à certaines de nos interrogations :

- Elle serait d'accord pour faire un bilan des accords de Bercy mais cela sera-t-il possible avant mai ?
- La question des CAP n'est pas une action prioritaire.
- Le vote électronique va s'imposer. Il faut vivre avec son temps.
- L'extension du RIFSEEP est nécessaire, elle ne voit pas pourquoi certains y échapperaient !