



« Grande Conférence Sociale » 9 et 10 juillet 2012 au CESE

Table ronde

« Moderniser l'action publique
avec ses agents »

Document
CGT - Force Ouvrière

**« Grande Conférence Sociale »
9 et 10 juillet 2012 au CESE**

**Table ronde : « Moderniser l'action publique avec ses agents »
Document CGT – Force Ouvrière**

Ce document exprime le point de vue de FO concernant les valeurs de la Fonction publique et les revendications y afférentes abordés lors de la « grande conférence sociale ».

Table des matières

DÉROULÉ ET PARTICIPANTS À LA TABLE RONDE	3
1- VALEURS ET CONCEPTS FONDATEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE	4
Les valeurs	4
Le statut	5
Les valeurs Républicaines	5
Particularité, caractère statutaire et réglementaire, principe de carrière	7
Au final.....	7
2- Effectifs - conditions de travail	8
Effectifs – Emplois statutaires	8
Conditions de travail.....	9
3- Pouvoir d'achat / rémunérations / carrière	11
Pouvoir d'achat.....	11
Grilles indiciaires	11
Déroulement de carrière.....	12
4- Jour de carence	12
5- Décentralisation Acte III / Réforme des collectivités territoriales. <u>Outre Mer</u>	13
6- Dialogue Social	13
7- Droits et moyens syndicaux.....	14
8- Action Sociale	14
9- Formation professionnelle.	14
10- Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.....	15
11- Améliorer la gestion des âges : accès des jeunes peu qualifiés - emploi des seniors.....	15
Positions FO spécifiques à la Fonction publique hospitalière	16
1- Hospitalisation - Loi HPST.....	16
2- Offre publique de soins / Restructurations	18
3- Budget / ONDAM	18

DÉROULÉ ET PARTICIPANTS À LA TABLE RONDE

Animée par Mme LEBRANCHU (Ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction Publique).

Délégation FO : Michèle BIAGGI (Bureau Confédéral), Christian GROLIER (SG FGF-FO), Didier BERNUS (SG SPS-FO)

Participation :

- Les représentants des 10 organisations syndicales ayant au moins un siège au conseil commun de la Fonction publique : FO, CGT, CFDT, FSU, UNSA, Solidaires, CFTC, CFE-CGC, SMPS, FAFPT
- Les représentants des employeurs publics : AMF, ADF, ARF, FHF

La table ronde se déroulera sur deux demi-journées du 9 après midi et du 10 juillet 2012 au matin. Les thèmes mis en débat à l'initiative du gouvernement se répartissent ainsi :

- 1ère demi-journée / 2 temps :
 - 1er temps : refonder les services publics
 - Réaffirmer les principes et les valeurs du service public ;
 - Ouvrir une réflexion sur l'organisation et les missions du service public ;
 - Définir les modalités de concertation sur le bilan et les perspectives de la réforme de l'Etat et sur une nouvelle étape de la décentralisation ;
 - Tracer les perspectives pour favoriser l'affectation des agents publics dans les territoires, y compris les moins attractifs.
 - 2ème temps : garantir un dialogue social de qualité
 - Franchir une nouvelle étape pour faire vivre le dialogue social chez les employeurs publics ;
 - Donner aux acteurs les moyens nécessaires à l'exercice du dialogue social ; améliorer les conditions d'exercice des fonctions syndicales.
- 2ème demi-journée / 2 temps :
 - 1er temps : promouvoir l'exemplarité des employeurs publics
 - Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ;
 - Améliorer la gestion des âges (accès des jeunes peu qualifiés à la fonction publique, emploi des seniors...) ;
 - Promouvoir la santé et la sécurité au travail et la qualité des conditions de vie au travail ;
 - Agir pour prévenir les risques psycho-sociaux ;
 - Améliorer la situation des agents non titulaires.
 - 2ème temps : Carrières et parcours professionnels
 - Favoriser la diversification des parcours professionnels ;
 - Développer la formation professionnelle ;
 - Etablir un diagnostic partagé sur les carrières et la rémunération dans toutes ses composantes ;
 - Conforter les politiques sociales en faveur des agents publics.



1- VALEURS ET CONCEPTS FONDATEURS DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Fonction publique œuvre pour l'intérêt général et la cohésion sociale, dans le respect des valeurs de la République française illustrées par sa devise : **liberté, égalité, fraternité**.

La Fonction publique est construite pour et sur ces valeurs.

Les valeurs

Ces valeurs s'appliquent tant dans le service au public (en externe) que dans les relations de l'administration avec ses agents (en interne).

Par exemple pour la valeur d'égalité, la Fonction publique est garante de l'égalité de traitement de tous les citoyens sur le territoire ; en interne elle doit traiter avec égalité chacun de ses agents.

C'est le concept de l'**unité** de l'administration et du fonctionnaire (l'administration et le fonctionnaire ne font qu'un).

Ce concept indique que ce qui fait le fonctionnaire, ce n'est pas la nature des actes qu'il accomplit, mais la participation permanente et normale au fonctionnement du service public.

Les valeurs républicaines, et notamment celle d'égalité, impliquent que la Fonction publique ne soit pas soumise à des pressions politiques, à des lobbies, ni à des intérêts autres que l'intérêt général.

Les valeurs de **neutralité** et **d'indépendance** se révèlent donc essentielles.

La Fonction publique n'est certainement pas un employeur comme les autres.

Pour répondre à l'intérêt général dont elle a la charge et dans le respect des principes du service public, elle bénéficie de prérogatives particulières, et est soumise à des obligations spécifiques.

La spécificité de la Fonction publique implique que ses agents ne soient pas soumis aux mêmes règles que les agents du secteur concurrentiel. On dit que la Fonction publique a un régime particulier.

A noter : le code du travail ne s'applique pas à la Fonction publique. Néanmoins les principes généraux du droit du travail notamment ceux énoncés dans le code du travail, prévalent dans la Fonction publique.

Les « fondamentaux » de la Fonction publique ont été instaurés dès le statut de 1946 : soustraction des agents publics au régime du droit commun du travail, principe du recrutement par concours, principe de la carrière, exigence d'un tableau d'avancement préalable à toute promotion, consultation d'un conseil de discipline avant toute sanction, régime statutaire et réglementaire ...

Le statut

Par « statut », il faut entendre les dispositions légales et réglementaires constitutives du statut général (valable pour les trois versants de la Fonction publique : Etat, Territorial et Hospitalier), mais aussi les textes spécifiques à chaque statut particulier et la grille de rémunération.

Le statut garantit l'impartialité de l'administration et l'égalité d'accès au service public, conditions de la cohésion sociale. Il a permis que se constitue en France une Fonction publique intègre, professionnelle et impartiale, au service de l'Etat, des collectivités territoriales et des établissements publics.

Il s'appuie sur le principe de carrière qui s'illustre notamment par la **distinction du grade et de l'emploi**.

L'emploi s'interprétant de deux manières :

- l'emploi-fonction : le grade et l'emploi sont liés car un grade donne accès à une ou plusieurs fonctions ainsi qu'il est stipulé dans le statut particulier du grade ;
- l'emploi budgétaire : le grade et l'emploi budgétaire sont distincts, ce qui signifie qu'en cas de suppression de l'emploi budgétaire, le fonctionnaire n'est pas licencié. C'est la garantie d'emploi.

Les valeurs Républicaines

La fonction publique et le statut général doivent demeurer au service des valeurs de la République. Pour FO, le débat sur les valeurs et les principes du service public doit s'inscrire dans celle de la République.

Liberté

Ce sont les libertés constitutionnelles : liberté d'opinion du fonctionnaire, liberté d'expression, droit syndical, droit de grève. Elles comportent des restrictions dans certains emplois de la Fonction publique, et l'obligation de réserve concerne tous les fonctionnaires.

Le fonctionnaire a par ailleurs un devoir de désobéissance si « l'ordre donné est manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public » (art. 28 du Titre I).

La réaffirmation de cette valeur ne semble pas poser de problème.

Égalité

La valeur d'égalité est la plus riche dans ses applications à la Fonction publique. Elle entraîne plusieurs principes :

- **la laïcité** : il s'agit d'une part de respecter les croyances des usagers, d'autre part de préserver le service public de toute influence religieuse.

Mais cette valeur est régulièrement menacée (y compris quelquefois jusqu'au plus haut niveau de l'Etat).

Pour FO, cette valeur doit être érigée en valeur fondamentale de la Fonction publique, et réaffirmée avec force.

- **l'impartialité du fonctionnaire** qui ne doit pas faire intervenir ses choix philosophiques, politiques, moraux dans son activité professionnelle.
- **l'impartialité de l'administration** vis-à-vis des convictions personnelles du fonctionnaire.

L'impartialité est une valeur à réaffirmer.

- **la neutralité et l'indépendance** : soustraire les exécutants du service public à tout pouvoir d'influence, quel qu'il soit.

Ces principes fondent l'existence des statuts et d'une rémunération décente.

Ils s'appliquent en matière de :

- recrutement des fonctionnaires : le recrutement par concours est le garant de l'égalité d'accès aux emplois publics à tous les citoyens en fonction de leur mérite (non discrimination, sous réserve d'aptitude physique et de moralité).

Ce recrutement est critiqué car il aurait des conséquences sur le fait que la Fonction publique ne reflète pas la composition de la société française. Des propositions de professionnalisation et de modification des concours on fait l'objet d'étude. Pour FO, les imperfections des concours quand elles existent, doivent trouver des solutions dans le cadre de l'égalité d'accès aux emplois publics.

- carrière : non licenciement, promotion selon les mérites objectifs et des règles statutaires et non suite à une négociation individuelle, égalité de traitement pour une même situation, non discrimination selon tel ou tel critère (le sexe par exemple).

Des critiques se font jour indiquant que l'égalité de traitement peut conduire à un égalitarisme peu motivant. Là encore, pour FO des améliorations peuvent être apportées sans remettre en cause les principes constitutionnels et les valeurs du statut.

Cette valeur fait partie de la conception française de la Fonction publique. Avec la continuité, l'égalité a été érigée par le Conseil d'Etat en principe général du droit. Elle est donc applicable même sans texte. De plus, elle constitue un des remparts érigés pour se prémunir de la corruption (active ou passive).

Pour FO, elle devrait être réaffirmée avec force.

Fraternité

Le service public est le garant de la cohésion sociale. Il doit être exemplaire en matière de :

- ➔ non discrimination selon le sexe, l'origine, les opinions de l'usager et du fonctionnaire,
- ➔ et refus du favoritisme dans la gestion des ressources humaines, non-discrimination (personnes handicapées, immigrés, femmes). L'équité déroge à l'égalité lors de circonstances particulières et si la loi le permet (exemple : maintien de droits à personnes insolvables, recrutement d'un quota de personnes handicapées). Pour FO, la discrimination positive pour régler des situations de discrimination « indirecte »¹, peut être source d'atteinte à l'égalité.

¹ c'est-à-dire le fait d'avoir une proportion trop faible de femmes, de personnes immigrées etc.

Particularité, caractère statutaire et réglementaire, principe de carrière

FO est attachée au principe d'unité de la Fonction publique et du fonctionnaire. A ce titre FO rappelle son opposition totale à la fusion des 3 versants de la fonction publique, sujet récurrent récemment évoqué. Il est fondé sur le **régime juridique particulier** de la Fonction publique et la situation **statutaire et réglementaire** du fonctionnaire. Pour FO, cela s'oppose fondamentalement à la mise en place de conventions collectives exécutoires et de contrats négociés individuellement, de gré à gré pour les fonctionnaires. Ce serait changer le rôle du Parlement, la nature du lien entre le fonctionnaire et l'Etat et également la nature de l'Etat lui-même. Bousculer ainsi l'ensemble des valeurs de la Fonction publique reviendrait à remettre en cause les valeurs républicaines ... sans le dire !

Depuis quelque temps ce régime particulier de la Fonction publique, dans ses trois aspects (régime juridique, situation statutaire et réglementaire, principe de carrière), est remis en cause. D'ailleurs le régime de pensions des fonctionnaires, partie intégrante de la particularité, a déjà été séparé par la loi de 2003 sur les retraites.

Au final

Ce sont ces valeurs que FO défend et a toujours défendues. C'est pour toutes ces raisons que FO milite pour le maintien et la défense du Statut général des fonctionnaires ainsi que le maintien des statuts particuliers.

Au delà de la défense de ces valeurs, voici des dossiers pour lesquels FO attend des réponses et prises en compte immédiates ou rapides relatives aux thèmes qui suivent.

2- Effectifs - conditions de travail

Effectifs – Emplois statutaires

La RGPP, réforme aveugle de l'Etat menée par le gouvernement précédent et axée principalement sur le dogme du non-remplacement d'1 fonctionnaire sur 2, sur la fusion-mutualisation des services et sur la suppression des directions départementales ministérielles, doit cesser. Le service public et la fonction publique doivent être centrés sur la satisfaction des besoins de nos concitoyens avec une parfaite adéquation entre les missions et les moyens. Pour FO, le service public et la fonction publique sont une richesse pour notre pays, et sont source d'égalité et de cohésion sociale. Ils ne doivent pas être sans cesse considérés comme une variable d'ajustement budgétaire. Le service public et la fonction publique sont des éléments essentiels à la qualité de la vie de chaque citoyen. Ils jouent un rôle essentiel d'amortisseurs économiques et sociaux lorsque survient une crise de l'ampleur de celle que nous traversons actuellement.

FO exige l'arrêt de la RGPP.

FO demande également l'arrêt de la Réate, élément indissociable de la RGPP, et le retour aux directions ministérielles.

FO est opposée au « déshabillage » de certains ministères au « bénéfice » d'autres. Pour FO, les 150 000 départs non remplacés, « héritage » du gouvernement précédent, doivent être compensés par les nécessaires recrutements.

FO rappelle que la mobilité qui pourrait être un atout pour un déroulement de carrière diversifié des fonctionnaires est devenue synonyme de danger. La mobilité choisie s'est malheureusement transformée en mobilité forcée, liée aux restructurations, délocalisations et différentes mesures RGPP. L'exemple concret est la Loi Mobilité et Parcours professionnels, contre laquelle seule FO avait appelé à la grève en juillet 2009, qui est un des outils de la RGPP, notamment la situation de réorientation professionnelle symbole de la remise en cause du statut général. FO en demande son abrogation.

Le ministère a donc un vrai chantier pour redonner un sens positif à la mobilité. Cette mobilité devant rester une mobilité choisie par les fonctionnaires. La Ministre s'est engagée à abroger le décret ayant institué la situation réorientation professionnelle. C'est un 1^{er} pas positif, dont nous attendons la concrétisation.

Par ailleurs, FO dénonce le gel, qui plus est prolongé, des dotations de l'État aux collectivités territoriales notamment celles relatives au financement des transferts de compétences. FO s'inquiète des conséquences de ce gel particulièrement en matière d'emplois.

D'autre part, la pression budgétaire exercée sur les établissements hospitaliers, le déficit chronique et le fort taux d'endettement obligent les directions hospitalières à adopter des plans de retour à l'équilibre. Ils ont pour conséquences la suppression de nombreux postes.

FO demande l'arrêt immédiat des suppressions de postes et la création des emplois statutaires nécessaires.

À la question posée par la Ministre « comment améliorer la situation des agents non titulaires, FO répond « par la titularisation ».

A cet égard, la mise en œuvre des dispositions actées dans le protocole du 31 mars 2011, notamment le recensement et l'organisation des modalités de recrutement spéciales, prend un retard inadmissible.

Par ailleurs FO rappelle que l'article 3 de la loi du 13 juillet 1983 prévoit explicitement que les emplois permanents doivent être pourvus par des fonctionnaires ! L'exemplarité des employeurs publics se manifesterait en respectant scrupuleusement cette disposition législative.

FO ne se satisfait pas d'un taux d'emplois de non titulaire de 16% dans la fonction publique. Un nouveau plan de titularisation est indispensable pour inverser la tendance et revenir à une application stricte du statut.

Par ailleurs, FO dénonce le recours croissant à des « opérateurs » pour rendre le service public (exemple : les sociétés publiques locales à la territoriale, les groupement de coopération sanitaire à l'hospitalière, les agences telles que pôle emploi à l'État). Les salariés qui y sont recrutés ne relèvent plus du statut général de la fonction publique et donc ne sont pas fonctionnaires.

FO exige le respect du principe statutaire selon lequel tout emploi permanent au sens de l'article 3 du statut général DOIT être occupé par un agent titulaire. A ce titre, FO exige un véritable plan de titularisation des agents contractuels.

Conditions de travail.

En préalable, FO rappelle que le premier responsable de la dégradation générale des conditions de travail c'est le manque d'effectif. La suppression des postes a des conséquences sur le quotidien des agents. Elle déstructure les équipes, elle accroît la pression sur les personnels.

FO s'alarme des conséquences sur l'emploi :

- des baisses prévues des moyens budgétaires dévolus aux différents ministères (moins 7% en 2013, moins 4% en 2014 et 2015),
- du gel des dotations de l'État aux collectivités territoriales,
- d'un objectif national d'assurance maladie (ONDAM) insuffisant pour les établissements de la fonction publique hospitalière.

À l'État, la RGPP a provoqué une dégradation considérable des conditions de travail des fonctionnaires et agents publics. Les risques psycho-sociaux ont pris une ampleur sans précédent. De nouvelles restructurations ne feraient qu'amplifier ce phénomène. Les services et les agents qui les composent ont un besoin vital de stabilité et de confiance.

Concernant les personnels exerçant dans les établissements de la fonction publique hospitalière, les conditions de travail et d'exercice professionnel se trouvent également très dégradées. Des effectifs notoirement insuffisants en sont la cause principale. Une accumulation d'heures supplémentaires ni récupérées ni payées, un rappel fréquent de personnels en repos, ou en congé pour assurer la continuité du service sont quelques uns des indicateurs qui légitiment notre propos. Bien souvent les personnels ne disposent pas de tous les moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs fonctions et missions. FO attire l'attention du gouvernement sur les conséquences de ces dégradations et la pénibilité accrue par ces situations qui ne sont pas admissibles. Il convient de souligner des facteurs d'aggravation tels que l'exposition croissante des personnels aux situations de violences et d'agressions.

Cette dégradation des conditions de travail renforce la revendication de FO pour l'arrêt des suppressions de postes et les créations nécessaires.

Outre la question des effectifs, FO rappelle la nécessité du respect, par l'Etat et les employeurs publics, des règles statutaires en matière d'horaire et d'organisation du travail.

Par ailleurs FO souligne la situation particulière dans laquelle se trouvent les cadres. Pris entre les obligations de leurs fonctions et le manque de moyens pour les mettre en œuvre, ils se retrouvent souvent en difficultés de positionnement dans la hiérarchie et en difficulté avec leurs équipes. Ils se retrouvent de fait en situation de souffrance professionnelle.

Une action pour prévenir des risques psycho-sociaux (RPS) passe notamment par la prise en compte des éléments soulevés ci-dessus par FO.

Pour FO, la perte de sens du travail attendu, les processus de mise en place de la "culture du résultat", la mobilité forcée, les opérations de restructuration (qui en plus s'opèrent sans accompagnement), la précarisation de l'emploi constituent autant de facteurs de développement des RPS.

Une attention particulière doit être portée sur la prévention du suicide au travail. S'il faut être très prudent sur ces questions, ce sujet mérite une attention particulière.

Au final FO confirme la place centrale des comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail.

C'est pourquoi FO, au regard des discussions ministérielles à venir demande l'ouverture d'une véritable consultation et concertation avec les organisations syndicales sur ces thèmes cruciaux.

3- Pouvoir d'achat / rémunérations / carrière

Pouvoir d'achat

L'ensemble des fonctionnaires et agents publics (leur traitement est gelé depuis juillet 2010) attendent une hausse générale de leur traitement. Ils accusent une perte de pouvoir d'achat de plus de 10% depuis 10 ans.

Il est d'autant plus urgent et indispensable de revaloriser les traitements que les prélèvements obligatoires augmentent, notamment ceux découlant de la « réforme » des retraites et de la dernière mesure sur les carrières longues, ce dès le 1^{er} janvier prochain (déjà aujourd'hui, des agents constatent une diminution de leur traitement).

C'est pourquoi FO revendique dans un premier temps une augmentation immédiate de 5% de la valeur du point d'indice, et l'attribution de 44 points d'indice pour tous pour compenser les pertes antérieures. Cette augmentation contribuera à la relance et soutiendra la croissance.

Depuis plusieurs années, FO dénonce l'instauration et le renforcement de l'individualisation des rémunérations au détriment des garanties collectives, en contradiction avec le Statut général.

FO revendique l'abandon des dispositifs d'individualisation tels que la garantie individuelle de maintien du pouvoir d'achat (GIPA), la prime d'intéressement et la prime de fonction et de résultats (PFR) et demande la transformation de ces différentes primes et indemnités en points d'indices.

Enfin, FO revendique une véritable négociation annuelle de l'augmentation de la valeur du point d'indice et des éléments constitutifs de la rémunération des fonctionnaires et agents publics.

La Ministre a annoncé une concertation sur l'ensemble des éléments de la rémunération à la rentrée de septembre. Dans le cadre de cette concertation sera effectué un bilan de la PFR.

Pour FO, il est impératif de sortir d'un régime indemnitaire axé sur les mérites et résultats des agents.

Grilles indiciaires

Les grilles indiciaires sont devenues complètement obsolètes. FO dénonce le tassement de la grille de la catégorie C dont les premiers échelons sont rémunérés au niveau du SMIC, du NES B déjà obsolète et rattrapé par le SMIC car trop peu ambitieux, et de la grille de catégorie A qui débute péniblement à 15% seulement au-dessus du SMIC.

Tous ces éléments légitiment à suffisance la revendication de FO en faveur d'une revalorisation et refonte des grilles indiciaires.

S'agissant plus particulièrement de la catégorie C, le contingentement de l'accès au 8^{ème} échelon de l'échelle 6 doit être retiré. Conformément à l'esprit statutaire du déroulement de carrière, cet échelon doit être un échelon « normal », accessible dès lors que l'ancienneté nécessaire est acquise. Cela est d'autant plus important que les agents de catégorie C sont scandaleusement sous payés et se retrouvent de fait avec une pension réduite à leur cessation d'activité.

FO revendique l'accès sans conditions autres que celle de l'ancienneté au 8^{ème} échelon de l'échelle 6 de la catégorie C.

Comme indiqué dans le paragraphe précédent, la Ministre a renvoyé la discussion sur les grilles indiciaires et la discussion sur le 8^{ème} échelon contingenté, à la réunion sur les rémunérations programmée pour la rentrée.

Déroulement de carrière

Les possibilités de déroulement de carrière, avancements de grade et promotion professionnelle se trouvent dans bien des cas réduites à leur plus simple expression du fait notamment de divers contingentement (quotas, ratios promus/promouvables, etc.). De nombreuses catégories professionnelles sont insuffisamment reconnues, leur qualification, responsabilités insuffisamment valorisées.

FO revendique l'ouverture sans délais de négociations concernant l'amélioration des carrières ainsi que l'ouverture de négociations catégorielles dans les différents ministères et versants de la fonction publique.

FO attend du gouvernement l'ouverture sans délai du dossier des rémunérations et des carrières.

4- Jour de carence

Mesure stigmatisant les fonctionnaires, symbolisant la volonté permanente d'opposer les salariés du secteur privé et les fonctionnaires, le jour de carence doit être supprimé. Pour FO, le jour de carence remet directement en cause le Statut général. Un fonctionnaire malade est en congé maladie, donc en position normale d'activité et de fait payé.

FO confirme son opposition à toutes tentatives de compensation du jour de carence par une prise en charge par la protection sociale collective.

FO revendique la suppression du jour de carence en cas de maladie imposé aux fonctionnaires et agents publics par l'article 105 de la loi de finances de 2012 votée le 28 décembre 2011.

5- Décentralisation Acte III / Réforme des collectivités territoriales / Outre-mer

FO n'est en rien demandeuse d'un acte supplémentaire de décentralisation. FO condamne certaines initiatives locales telles celle du « Conseil d'Alsace », et en demande l'arrêt immédiat.

Pour FO, cela démontre une fois de plus la nécessité d'avoir un débat de fond sur le rôle et les missions des services publics et sur leurs intervenants.

S'agissant de la loi portant réforme des collectivités territoriales du 16 décembre 2010, dont FO demande l'abandon, FO souligne son inquiétude quant à la non prise en compte des personnels à l'occasion de sa mise en œuvre.

Concernant l'outre-mer, FO rappelle son attachement au maintien de l'indemnité de vie chère, de la bonification outre-mer, et condamne toutes tentatives de remise en cause.

En outre, pour FO il devient urgent d'harmoniser les conditions de prise des congés bonifiés.

FO confirme son opposition à la suppression de l'Indemnité Temporaire de Retraite (I.T.R) et dénonce le non-respect de la loi qui prévoit la mise en place d'une retraite complémentaire en remplacement de l'I.T.R..

Pour Mayotte, FO exige l'intégration de l'ensemble des fonctionnaires mahorais dans les corps et grilles identiques aux fonctionnaires des autres départements français avec la reprise d'ancienneté.

6- Dialogue Social

FO n'a pas signé la position commune qui a débouché sur la loi du 8 août 2008, ni les accords de Bercy (la transposition au service public de la position commune) qui a donné la loi du 10 août 2010.

Pour la fonction Publique, FO demande notamment le retour au paritarisme.

Le dialogue social ne se décrète pas, il se pratique ! Pour négocier il faut être au moins deux et les différentes parties doivent être traitées à égalité.

Par ailleurs, pour FO il n'est pas concevable que l'Etat employeur conditionne la consultation des organisations syndicales représentatives à la signature ou non d'accord.

Pour FO, il passe par un respect des interlocuteurs que sont les organisations syndicales. La prise en compte de leurs revendications notamment à l'occasion de négociations est le gage de sa qualité.

Le respect des règles de fonctionnement des instances consultatives avec l'envoi des documents dans les délais prévus par la réglementation, la réunion de ces mêmes instances dans les périodicités réglementaires est également indispensable au dialogue social.

FO a pris acte de la proposition de la Ministre de créer une nouvelle instance de concertation pour l'ensemble de la fonction publique. A suivre...

7- Droits et moyens syndicaux

À l'État, FO demande de manière immédiate que les dérogations ministérielles accordées en matière de droit syndical soient reconduites jusqu'aux prochaines élections professionnelles. FO rappelle également que certains ministères (comme l'Education nationale) se sont engagés à porter des dérogations non confirmées à ce jour.

FO demande l'abrogation du décret n° 2012-224 du 16 février 2012 modifiant le décret n° 82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique, et une discussion rapide sur le barème ouvrant les droits.

À la territoriale, FO demande la mise en œuvre de la mutualisation du droit syndical (comme à l'hospitalière). Par contre pour FO, cette mutualisation n'est pas transposable à la fonction publique d'Etat.

D'une manière générale, pour FO l'augmentation du nombre global des mises à disposition est une nécessité impérieuse pour prendre en considération l'augmentation du nombre d'instances et de réunions, le dialogue social européen, etc.

8- Action Sociale

FO a rappelé son opposition à toutes volontés de transformer l'action sociale interministérielle en Comité d'entreprise. L'action sociale interministérielle doit rester le socle minimal accessible à tous les agents publics et doit même être renforcée. De plus, l'action sociale ministérielle doit être maintenue et également continuellement améliorée.

Concernant la Fonction Publique Territoriale, FO exige une véritable politique national, l'action sociale étant à ce jour trop disparate d'une collectivité à une autre.

Concernant la Fonction Publique Hospitalière, FO a revendiqué le maintien et le renforcement de l'action sociale avec une augmentation de la contribution publique.

9- Formation professionnelle.

FO rappelle la nécessité de développer la formation initiale et continue. De même afin de faciliter le déroulement de carrière des fonctionnaires, un effort constant et renforcé doit être effectué pour améliorer la Préparation aux Examens et Concours (PEC). **A ce titre FO exige une revalorisation des budgets dévolus à la formation.**

Concernant la Fonction Publique Territoriale **FO rappelle son attachement au CNFPT et exige le maintien du 1% formation.**

Concernant la Fonction Publique Hospitalière, FO dénonce les difficultés récurrentes rencontrées par les agents ayant réussi un concours d'entrée dans un institut de formation ou une école paramédicale dans de le cadre la promotion professionnelle. Nombre d'entre eux (plus de 1400 agents en 2011) ne peuvent bénéficier de la formation en raison de crédits insuffisants. **Pour FO, tout agent reçu à un concours d'entrée dans un institut de formation ou une école paramédicale devrait bénéficier de la prise en charge systématique de sa formation.**

10- Faire progresser l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes

Pour FO, le constat de la différence du niveau de traitement entre les femmes et les hommes induit de facto la nécessité de prendre des mesures pour y remédier.

Ainsi, l'accès aux promotions, aux grades d'encadrement et de direction doit être amélioré.

FO souligne l'impact de la contre réforme des retraites qui pénalise particulièrement les femmes. Elles subissent majoritairement les conséquences des carrières courtes, incomplètes ou partielles.

L'exemplarité de l'Etat et des employeurs publics devrait les conduire à ne pas interdire l'accès au temps partiel, notamment à 80%, au prétexte que cette situation est jugée avantageuse.

Enfin, le respect des réglementations en matière d'organisation et d'horaire de travail est indispensable au progrès de l'égalité professionnelle.

11- Améliorer la gestion des âges : accès des jeunes peu qualifiés - emploi des seniors

Ces sujets sont régulièrement mis en débat. Ils ne doivent pas, pour FO, être prétextes au détricotage du statut, ni au placement ou maintien dans des situations de précarité de ces personnes.



Positions FO spécifiques à la Fonction publique hospitalière

1- Hospitalisation - Loi HPST

La loi dite « hôpital, patients, santé et territoires » porte une lourde responsabilité concernant l'affaiblissement, pour ne pas dire plus, du service public en plaçant sur un même niveau les établissements publics de santé, ceux du privé, voire le secteur libéral.

Au passage, en instaurant les agences régionales de santé, elle prolonge la révision générale des politiques publiques qui déstructure l'État.

Quant à la gouvernance interne des établissements calquée sur le privé, elle est vivement contestée.

Pour toutes ces raisons, FO s'est opposée à cette loi et continue d'en demander l'abandon. A défaut de son abrogation immédiate, voici pour FO quelques unes des priorités de modifications qu'il convient d'apporter.

- Rétablir la référence au service public hospitalier (comme dans la loi Évin) et réaffirmer sa place en tant que pivot de l'organisation des soins ;
- Gouvernance : Revenir sur l'organisation en Pôles (contractualisation, délégation de gestion, ...)

L'organisation en pôle (en lieu et place des services) est largement contestée. Le regroupement à des fins de gestion et d'efficacité n'est pas pertinent pour une organisation rationnelle des établissements. Pour les personnels, il est plus sujet à déstructuration qu'à rationalisation. La contractualisation qui introduit entre autres la « culture de résultats » n'est pas compatible avec le service public qui doit garantir, ou au moins tendre vers une égalité de traitement de nos concitoyens. Les délégations de gestion que le pôle autorise tendent à contourner le statut des personnels, à mettre en place des systèmes de gestion des personnels contribuant à aggraver les conditions de travail et à accentuer les risques psychosociaux.

Pour toutes ces raisons FO plaide en faveur d'un retour à la notion de service.

- SIH / GCS / PPP

Syndicat Inter-Hospitalier (SIH) : La loi HPST prévoit leur suppression et transformation en Groupement de coopération sanitaire à compter du 23 juillet 2012.

FO demande de surseoir à cette échéance et plaide pour le maintien des entités existantes.

Partenariat Public/Privé (PPP) :

FO demande l'arrêt immédiat du recours à ce type de partenariat qui occasionne des coûts exorbitants, confisque le service public pour le confier au secteur privé.

S'agissant des projets en cours non finalisés, FO en demande la suspension immédiate et s'agissant des PPP en fonction, FO demande leur dénonciation.

- Contrat de praticiens cliniciens :

Cette possibilité de contrat de gré à gré entre un praticien hospitalier et un chef d'établissement sur la base d'objectifs et de résultats à atteindre et instaurant un système de rémunération basée sur le principe de la part variable s'oppose au fondement même du service public. Il participe à la remise en cause du statut de praticien hospitalier. Du reste, à ce jour et à notre connaissance, aucun contrat n'a été passé, les médecins n'en acceptent pas le principe.

FO en demande l'abandon pur et simple.

- Secteur médico-social

Avec la loi HPST, le secteur médico-social est passé sous la coupe des ARS à la fois pour les projets, les autorisations et pour leurs moyens.

La question des moyens pour ce secteur est centrale et la multiplication des financeurs (assurance maladie, collectivités territoriales, les familles, etc.) ne facilite pas toujours leur attribution.

La situation des établissements du secteur médico-social, et des personnels qui y travaillent est très préoccupante. Le manque de places d'accueil et de prise en charge, un taux d'encadrement insuffisant et un système de convergence tarifaire (pour les établissements hébergeant des personnes âgées dépendantes) constituent des difficultés impossibles à surmonter sans un investissement public fort, à la hauteur des enjeux.

FO demande l'attribution des moyens permettant d'augmenter le taux d'encadrement des établissements de ce secteur pour arriver en moyenne à 1 salarié pour 1 personne prise en charge.

- ARS : Les agences régionales de santé instaurées par la loi « hôpital, patients, santé et territoires » constituent un des volets de la RGPP. Pour FO, elles participent au recul, à la réduction de l'État en substituant aux services déconcentrés de l'État une agence regroupant des fonctionnaires et des salariés du secteur privé sous convention collective. La régionalisation de pouvoirs qu'elles instaurent y participe également.

FO en demande leur suppression et à défaut, le rétablissement d'une représentation de l'État comparable aux ex-DDASS et DRASS.

2- Offre publique de soins / Restructurations

Les établissements de la fonction publique hospitalière sont depuis de nombreuses années soumis à des restructurations. Les raisons financières et économiques guident le plus souvent ces opérations.

Les projets régionaux de santé (PRS) décidés par les agences régionales de santé et la multiplication des restructurations conduisent à une réduction de l'offre de soins publique.

FO est très critique envers la campagne d'élaboration des PRS, tant pour le contenu de ces plans que pour les conditions de leur élaboration. L'encadrement de l'activité des établissements, les autorisations délivrées ne vont pas dans le sens d'un égal accès pour tous à des soins de qualité. Enfin, les PRS ne permettront de réaliser l'objectif annoncé par la Ministre : « Personne ne devra se trouver à plus de trente minutes d'un service de soins »

Nous vous listons quelques exemples qui vérifient notre propos : les centres hospitaliers de Briançon (05), de Périgueux (24), de Dreux et Chartres (28), du Blanc (36), de Saint Nazaire (44), du Bassin Houiller de Lorraine (57), de Montceau-les-Mines Le Creusot (71), de l'AP-HP (75), du Sud Francilien (91), de Fort-de-France / Lamentin / Trinité (972), etc. la liste n'est pas exhaustive loin s'en faut.

C'est pourquoi FO demande de suspendre l'application de ces PRS d'autant que ces derniers impactent directement l'octroi de moyens et d'autorisations d'activité notamment au travers des Contrats pluriannuels d'objectifs et de moyens (CPOM).

3- Budget / ONDAM

Si les valeurs et principes du service public hospitalier doivent être réaffirmés et valorisés, les moyens dévolus sont indispensables à leur réalisation.

- Loi de financement de la sécurité sociale, objectif national des dépenses d'assurance maladie.

La situation financière et budgétaire des établissements relevant de la fonction publique hospitalière est plus que préoccupante. 40% des hôpitaux publics sont en déficit pour un montant cumulé de 650 millions au titre de 2011. La dette totale des établissements se monte à 24 milliards d'euros. Elle correspond pour l'essentiel aux investissements nécessaires.

Cette situation dégradée peut placer des établissements en situation de cessation de paiement sans pouvoir assurer la paie des personnels, ni honorer les créances de leurs fournisseurs.

Cela résulte de différents facteurs :

- En premier lieu des ONDAM successifs insuffisants qui ne permettent pas aux établissements de faire face à leurs dépenses, voire à leurs obligations de service public.
- En second lieu, les modalités de financement, dont la tarification à l'activité (T2A) constitue la clef de voûte. La T2A incite à la sélection des soins, à une course à l'activité sur fond de logique de résultats. Il convient de souligner également les effets produits par un abaissement des tarifs en cours d'exercice qui détériore encore plus la situation budgétaire des établissements.

Le tout sur fond de convergence des tarifs du public et du privé. Par ailleurs, les établissements ne connaissent que partiellement leurs budgets en début d'exercice. Le financement des missions d'intérêt général et d'aide à la contractualisation (MIGAC) est notoirement insuffisant et, qui plus est, amputé par rapport aux prévisions car utilisé par les ARS comme variable d'ajustement budgétaire.

Pour FO, tout ceci n'est pas compatible avec un service public garantissant un accès à des soins de qualité pour tous. Cela nécessite de revoir le mode d'allocation de ressources et de mettre un terme à la convergence des tarifs du public et du privé.

Au titre de l'année 2012, FO considère un « ONDAM rectificatif et revalorisé » comme indispensable et un ONDAM 2013 permettant de doter les établissements des moyens nécessaires au rétablissement de leur équilibre budgétaire.

Par la dotation de finances, FO revendique de rompre avec les contrats et plans de retour à l'équilibre destructeurs d'emplois hospitaliers et facteurs d'aggravation des conditions de travail ; de plus ils remettent en cause les garanties statutaires et l'offre de soins.

FO revendique également que les établissements aient la possibilité de recourir à un financement public sans intérêts (ou symbolique) en lieu et place de crédits privés pour financer leur ligne de trésorerie et leurs investissements. En effet, pour FO il est inadmissible que l'assurance maladie finance des surcoûts importants au travers d'intérêts d'emprunts quelques fois exorbitants (emprunts toxiques).