



## CAP 2022 : Pour une transformation du service public, mais laquelle ?

*Selon le gouvernement*

Objectif : « *Refonder le contrat social avec les agents publics* »

Constat : « *Un besoin et une demande de transformation profonde de notre modèle de fonction publique* »

Propositions : « *Les quatre « chantiers prioritaires » de modernisation de la Fonction publique* »

1. « **Comment définir un nouveau modèle de dialogue social avec un meilleur fonctionnement des instances représentatives et une dynamisation du dialogue social aux niveaux pertinents ?** »
2. « **Comment développer le recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs et aux enjeux des territoires en termes d'affectation des personnels ?** »
3. « **Comment faire évoluer la politique de rémunération afin de mieux distinguer la sécurisation du pouvoir d'achat, la prise en compte de l'expérience, des responsabilités et des sujétions, ainsi que la performance individuelle et collective ?** »
4. « **Comment proposer aux agents un accompagnement renforcé dans leurs transitions professionnelles et dans leurs mobilités ?** »

	<b>Principales pistes envisagées</b>	<b>Analyse CGT</b>
<b>Chantier n°1 :</b> Dialogue social et fonctionnement des instances représentatives	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simplifier les instances dans les trois Fonctions publiques, et pour l'État tant au niveau ministériel que de proximité :               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ regrouper par exemple CT et CHSCT</li> </ul> </li> <li>• Supprimer les CAP et/ou en diminuer les prérogatives               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Examiner que les recours individuels en matière de mutation, promotion... et concentrer le rôle des CAP sur l'examen des décisions ayant un impact négatif sur la carrière des agents</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● La fusion CHSCT/CT, alors que les conditions de vie et de santé au travail se dégradent, que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, est inacceptable. Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentants formés et compétents sur toutes ces problématiques, c'est mettre à mal la protection des agents !</li> <li>● Supprimer les CAP et/ou en diminuer les prérogatives, c'est remettre en cause le droit des agents à être informés et défendus lors des actes de gestion (titularisation, promotion, évaluation, mutation). Pire c'est l'arbitraire des chefs de service, en leur laissant le choix de définir eux-mêmes leurs critères sans aucune règle de gestion nationale et égalitaire pour les personnels.</li> </ul>
<b>Chantier n°2 :</b> Recours au contrat pour mieux répondre aux besoins des employeurs	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Développer et faciliter le recours au contrat pour un besoin de souplesse exprimé par les employeurs publics</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Le gouvernement, dans sa logique de transformation ultra libérale de l'action publique, a besoin d'affaiblir le Statut général des fonctionnaires, afin d'avoir des personnels plus malléables. Son intention est bien de supprimer les garanties statutaires, d'égalité d'accès et de traitement, de déroulement de carrière, mais aussi de bafouer les principes de neutralité, d'indépendance et de responsabilité du fonctionnaire.</li> </ul>
<b>Chantier n°3 :</b> Faire évoluer la politique de rémunération	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mise à plat des déterminants de la rémunération des agents publics               <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Un enjeu de reconnaissance de l'implication et de la</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès de G. Darmanin, affirme clairement que «<i>l'esprit du RIFSEEP allait dans le bon sens</i>» et qu'il n'y a aucune raison de revenir sur son objectif. «<i>Mais il s'agit de mieux clarifier et</i></li> </ul>

	<p>performance individuelle et collective, et donc de motivation</p> <p>✓ Un enjeu d'efficience de la dépense publique</p>	<p><i>définir ce que sont le mérite et la performance et les éléments à prendre en compte dans ce régime indemnitaire, métier par métier.</i></p> <p>Le RIFSEEP, c'est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail, qui conduiront à l'accentuation des dérives clientélistes, à une dégradation des relations et des conditions de vie au travail de tous les agents. Le RIFSEEP constitue bel et bien une remise en cause du Statut général. Aller encore plus loin, comme le préconisent Emmanuel Macron et les ministres, c'est casser le système de rémunération des fonctionnaires. C'est faire entrer des critères d'attribution de la part liée «au mérite» qui, pour pouvoir être mesurés, tourneront le dos à l'esprit même des missions publiques.</p>
<p><b>Chantier n°4 :</b> un accompagnement renforcé dans les transitions professionnelles et dans les mobilités des agents</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• faire converger les aspirations des agents et les besoins des employeurs sur un horizon pluriannuel</li> <li>✓ Mobiliser l'appareil de formation et les acteurs RH de proximité pour accompagner les transitions professionnelles</li> <li>✓ Proposer de nouveaux mécanismes pour favoriser les reconversions au sein de la Fonction publique</li> <li>✓ Développer les dispositifs et aides au départ vers le secteur privé pour les agents qui le souhaitent, permettant ainsi de structurer des plans de départs volontaires...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● G. Darmanin annonce qu'à l'issue de CAP 2022, «certaines missions seront fusionnées...» et «certaines tâches devront également disparaître avec la numérisation». «Dès lors, il faut envisager des solutions pour les agents dont les emplois sont concernés. Soit, on les forme à un autre métier, soit, on leur propose un plan de départs volontaires, avec un accompagnement très fort», s'interrogeant même sur l'éventualité de « passer par l'assurance chômage ».</li> <li>O. Dussopt, précise aussi : «qu'il n'y aurait pas de départs volontaires dans les secteurs en besoin de recrutements, tels l'Éducation nationale». Il rappelle que le départ volontaire avec une indemnité existe déjà à titre individuel mais ajoute que cette fois-ci il serait utilisé à titre collectif seulement sur des «périmètres circonscrits» et dans des «cas précis».</li> <li>Il s'agit donc bien d'un «plan social » pour atteindre les 120 000 suppressions de poste, dont 50 000 dans la Fonction publique de l'État, qui se déclineront à l'issue de «CAP 2022» !</li> </ul>

Le statut des fonctionnaires est un atout pour la population et le progrès. Les 5,2 millions d'agents de la Fonction publique sont aujourd'hui le cœur de cible des politiques dévastatrices du gouvernement. Après, la mise en perspective de 120 000 nouvelles suppressions d'emplois, la baisse du pouvoir d'achat du fait du gel de la valeur du point d'indice et des rares mesures positives PPCR, la hausse de la CSG et des retenues pour pension, le rétablissement du jour de carence, le gouvernement s'attaque frontalement à la Fonction publique, au Statut général des fonctionnaires et aux missions publiques qu'ils exercent, poursuivant sa politique libérale pour réduire à n'importe quel prix la dépense publique et refonder un nouveau modèle de société.

## **Son projet de transformation de l'action publique est inacceptable**