

Le Syndicat National des Territoriaux CFE CGC est très inquiet des conséquences du programme « Action Publique 2022 » sur les métiers et les conditions de travail des agents de la fonction publique territoriale.

C'est pendant l'été, probablement début juillet que les mesures du programme « Action Publique 2022 » devraient être annoncées et probablement dans les tous prochains mois que tout devrait être entériné.

Les grands principes ont pour la plupart déjà été dévoilés.

Le Syndicat National des Territoriaux dénonce des impacts importants et un risque avéré de dégradation des conditions de travail des 2 millions d'agents de la fonction publique territoriale. Et à la clé, évidemment, une dégradation de la qualité du service public.

Car le projet Actions Publiques 2022 va bien au-delà d'une n-ième réforme de la fonction publique territoriale. Il touche à la conception même du service public et aux valeurs des agents qui le font vivre au quotidien.

L'absence de dialogue dans l'élaboration de ce plan et la non prise en compte de l'avis des organisations représentatives des agents de la fonction publique territoriale sont d'ailleurs les premiers symptômes des maux redoutés. D'ailleurs, à terme, les syndicats représentatifs des agents territoriaux risquent de perdre toute représentativité dans le dialogue. Ce serait encore plus clair... et plus dangereux.

Avec une contrainte d'augmentation annuelle plafonnée à 1,2 % des frais de fonctionnement, les agents des 322 plus grosses collectivités deviennent explicitement la variable d'ajustement avec des réductions d'effectifs qui vont devenir incontournables. Peut-on encore parler de libre administration des collectivités lorsqu'elles se voient contraintes de réduire leurs effectifs sous peine d'être pénalisées ?

L'unification des instances représentatives du personnel (CT et CHSCT) permettra-t-elle d'aborder avec professionnalisme tous les sujets qui impactent la qualité et la sécurité du travail ? Rien n'est moins sûr.

La CAP risque de devenir une simple instance de recours alors que bon nombre de collectivités en ont fait une véritable instance de concertation, garante de l'équité dans les évolutions de carrière. Pourquoi ne pas s'inspirer de ce qui marche ?

Des plans de départ volontaire sont proposés. Et si l'on ne veut pas partir ? Un dialogue est nécessaire pour ne pas voir ce qui s'est produit lors d'autres réorganisations à marche forcée. Il y a de nombreux exemples de plan de départ volontaires qui n'avaient de volontaires que le nom.

Davantage de contractuels ? L'emploi statutaire doit demeurer prépondérant pour les missions de service public et il faut aider les nombreux agents en CDD qui n'ont pu bénéficier de la loi Sauvadet pour sortir de leur précarité. Les contrats reconduits d'année en année demeurent d'actualité dans bon nombre de collectivités. Les agents de catégorie B (encadrement intermédiaire) sont de ce point de vue les plus défavorisés et on leur doit une équité par rapport aux autres catégories.

Mettre en place une vraie rémunération au mérite ? Si l'idée paraît alléchante pour certains, elle nous semble plutôt dangereuse. Comment ne pas imaginer les dérives prévisibles ? Clientélisme, objectifs inatteignables... Comment ne pas transformer cet outil managérial en instrument de pouvoir dans des situations de travail où il n'y a aucune possibilité de fixer des objectifs ? Les missions de service public sont pour la plupart inflexibles et impossibles à rendre « rentables » par une activité plus intense. Réformer la fonction publique : oui. Exposer les fonctionnaires territoriaux aux abus de managers zélés : non. Pourquoi ne pas privilégier les primes de réussite collective ?

Sans un dialogue social digne de ce nom à tous les niveaux, la contractualisation avec les grandes collectivités et les mesures du plan « Action Publique 2022 » conduiront à beaucoup de régression tant sur la qualité des services rendus aux populations que sur les conditions de travail de celles et ceux qui délivrent ces services au quotidien.

Vérifier en permanence l'adéquation des moyens aux ambitions. Entretenir la motivation des agents publics trop souvent jetés en pâture à la vindicte populaire. Mettre un terme au « fonctionnaire bashing » en train de devenir un sport national.

Tels sont pour le Syndicat National des Territoriaux CFE CGC les grands enjeux de la campagne qui se profile en vue des élections professionnelles du 6 décembre prochain.

Le Syndicat National des Territoriaux CFE CGC veut porter une voix innovante et constructive dans ce débat. Mais le pré-requis est que ce temps d'écoute soit possible. Jusqu'à présent, il a été extrêmement limité.

Contacts Presse :

- Olivier Legros – responsable communication du Syndicat National des Territoriaux CFE CGC : olivier.legros.sntcfecgc@gmail.com / 06 72 53 85 53
- Dominique Zaug – Président du Syndicat National des Territoriaux CFE CGC : cfecgc@vosges.fr / 06 52 89 87 02

Site internet : <http://www.fptcgc.fr/>

Twitter : @SNT_CFECGC