

# Objectif emploi public : Articuler luttes des personnels et convocation des C.T.P. sur l'emploi

**L**a Fonction Publique d'État représente 2 millions d'agents. La plupart d'entre eux sont couverts par le statut général des fonctionnaires qui leur reconnaît un haut niveau de garanties collectives. Ces éléments sont des expressions de la place et du rôle qu'elles jouent dans notre pays.

Les administrations publiques n'échappent pas au débat sur la libéralisation. Des pressions fortes s'exercent au plan national et européen pour faire place au marché. Les missions des administrations publiques devraient être réduites aux fonctions de régulation et de contrôle et à des préoccupations de "cohésion sociale".

Le renouvellement des générations qui s'engage avec le départ en retraite de la moitié des personnels d'ici 2012 est pointé comme une formidable opportunité par tous ceux qui veulent s'attaquer, voir en finir avec notre conception de la Fonction publique et nos garanties de la Fonction publique de carrière.

Pour la CGT, l'emploi public est au contraire l'élément moteur pour faire vivre nos revendications d'une fonction publique efficace, de qualité, au service de la satisfaction des besoins dans la proximité pour le respect et la mise en œuvre des droits du citoyen

La question de l'emploi public est ainsi au centre des enjeux de la toute prochaine période. Une grande bataille s'engage. Elle nécessite l'implication de tous les militants et, au-delà, des personnels pour faire de l'emploi public la question de tous.

**La commission exécutive de l'UGFF appelle à cette mobilisation dans tous les services. Elle fait également appel à tous nos militants membres d'un CTP, que celui-ci soit national, régional, départemental ou local.**

Les CTP sont compétents en matière de gestion du personnel. En particulier, ils doivent débattre chaque année d'un rapport annuel indiquant notamment les moyens en personnel dont dispose l'administration mais aussi les évolutions prévisionnelles. Leurs prérogatives ont été étendues, suite à notre demande, aux questions relatives à l'évolution des effectifs et des qualifications, des compétences nouvelles ont été obtenues.

Nous proposons d'engager une large campagne revendicative sur cette question, articulant intervention des personnels, luttes et réunions des C.T.P. sur cette question, pour poser avec force partout la question de l'emploi, et anticiper les enjeux considérables qui sont devant nous.

**Les enjeux autour des départs en retraite**

Les départs en retraite seront-ils remplacés ? Les travaux du commissariat au Plan sur l'emploi public ont déjà conclu

sur le non-remplacement nombre pour nombre des départs en retraite. Ceux-ci conduiraient, nous dit-on, à accroître les dépenses publiques, provoqueraient une tension sur le marché de l'emploi au détriment du secteur privé, conduiraient à une nouvelle bosse démographique...

Le ministre de la fonction publique lui-même a pris position pour le non-remplacement nombre pour nombre des départs en retraite. La presse joue un rôle important dans le débat d'idée. Ainsi l'"Express" titre sur les difficultés de recruter pour conclure au caractère incontournable de l'externalisation de tâches et rappelle au passage le rapport d'un haut fonctionnaire des finances qui proposait de supprimer 10% des emplois.

La campagne électorale s'accompagne de thèmes ciblant les fonctionnaires. Ainsi le RPR propose de réduire de 30% le budget de l'Etat dans lequel les dépenses de personnels comptent elle-même pour 40% !

## Quel devenir des garanties statutaires ?

Ça et là s'affichent au commissariat au Plan, dans les ministères, des intentions de modifier "la culture" des fonctionnaires. La démarche préconisée de développement de la gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) mise sur l'individualisation de la gestion des agents, de leur rémunération, de leur déroulement de carrière dans une logique de l'emploi. Les CAP sont réduites à un simple rôle d'instance avalisant les choix des directions en matière de promotion, de mutation voire de recrutement.

Les questions liées au renouvellement des générations de fonctionnaires portent bien ainsi en elles le devenir de la fonction publique et du statut.

**Une campagne audacieuse pour l'emploi public**

D'ores et déjà nos services sont confrontés à de premières difficultés de recrutement. Est en cause l'absence de réelles gestions prévisionnelles des effectifs. La modestie de la grille de rémunération de la fonction publique lui donne aussi un caractère peu attractif rendant en outre les recrutements très difficiles dans les métiers nouveaux.

L'intervention des personnels est décisive. Celle-ci prendra d'autant plus de force qu'elle s'appuiera sur les réalités concrètes des services en associant les personnels. C'est pourquoi nous proposons de faire de cette question l'affaire de toutes nos organisations.

Nous proposons de demander la réunion de tous les C.T.P. sur les questions de l'emploi. Quel est l'existant ? Quelles conséquences de la R.T.T. ?

Combien de remplacements seront assurés en tenant compte des besoins nouveaux des services ?

Quels sont les dispositifs de recrutement prévus ? De nouvelles modalités sont-elles prévues (pré-recrutement, recrutement sur titre, 3ème concours) ? Quelles en sont les modalités ? Quel dispositif d'information pour assurer l'égalité de traitement des candidats ! Quel rôle des C.A.P. ?

### Agir sur la formation

Le besoin en compétences particulières, l'apparition de nouveaux métiers sont parfois mis en avant pour justifier les recrutements dérogatoires, écarter des agents de déroulement de carrière, de mobilité souhaitées...

Les mutations sont rapides : réorganisations de services, technologies de l'information et de la communication, attentes des usagers, des personnels...

Elles nécessitent le développement de réels plans de formation professionnelle continue dans les services, de formation de prise de poste, de formation aux nouveaux métiers.

Reconnaître les qualifications :

La notion de compétences de " savoir, être, faire... " est mise en avant sans faire le lien avec la qualification et trop souvent pour ne pas la reconnaître.

Le pyramidage des emplois de la Fonction publique ne correspond plus à la réalité des qualifications réelles des agents et aux besoins des services.

Des reclassements significatifs sont nécessaires en partant des missions.

Par ailleurs la Fonction publique doit, dans le même temps, permettre réellement d'accueillir des agents sans formation en leur permettant d'accéder à une formation qualifiante et de dérouler une carrière normale.

### Une campagne convergente de chacune de nos administrations

Allons-nous laisser l'administration gérer seule la politique de l'emploi public, dans le cadre des carcans financiers imposés, ou créons-nous les conditions permettant l'intervention des personnels, en lien avec la population, pour imposer le débat sur les recrutements nécessaires dans chacun de nos services pour une fonction publique répondant aux besoins ?

La campagne que nous proposons, articulée avec la réunion des C.T.P., vise à mettre en commun les informations dont nous disposons au niveau national ou départemental, à prendre appui sur l'expression des besoins, sur les luttes pour mettre l'emploi au cœur des enjeux.

Dans les départements, de telles initiatives permettent aussi de porter le débat vers le préfet (CLIC), les élus, en s'adressant à la population, aux usagers, aux jeunes à la recherche d'emploi, etc .

## Les compétences des C.T.P. en matière d'emploi public

Décret du 28 mai 1982

### ATTRIBUTIONS

#### Article 12

*Les comités techniques paritaires connaissent ... des questions et des projets de textes relatifs :*

1° - Aux problèmes généraux d'organisation des administrations, établissements ou services ;

2° - Aux conditions générales de fonctionnement des administrations et services ;

3° - Aux programmes de modernisation des méthodes et techniques de travail et à leur incidence sur la situation du personnel ;

4° - Aux règles statutaires ;

5° - À l'examen des grandes orientations à définir pour l'accomplissement des tâches de l'administration concernée ;

6° - Aux problèmes d'hygiène et de sécurité ;

7° - Aux critères de répartition des primes de rendement ;

8° - " Aux plans fixant des objectifs pluriannuels d'amélioration de l'accès des femmes aux emplois d'encadrement supérieur. "

9° - À l'évolution des effectifs et des qualifications

**Une compétence générale sur l'organisation des services et ses conséquences en matière d'emploi.**

#### Article 14

*Le comité technique paritaire ministériel est seul compétent pour connaître de toutes les questions relatives à l'élaboration ou à la modification des règles statutaires régissant les personnels affectés dans les services placés sous l'autorité du ministre auprès duquel il est institué, ainsi que des problèmes généraux de formation de ces personnels.*

**L'élaboration et la modification des règles statutaires sont de la responsabilité du C.T.P.M.**

*Dans les établissements publics de l'État visés à l'article 1er du présent décret, le comité technique central institué auprès du directeur ou du directeur général est seul compétent pour connaître de toutes les questions relatives à l'élaboration ou à la modification des règles statutaires régissant les personnels de l'établissement, ainsi que des problèmes de formation intéressant ces personnels.*

#### Article 15

*Les comités techniques paritaires reçoivent communication d'un rapport annuel sur l'état de l'administration, du service ou de l'établissement public auprès duquel ils ont été créés. Ce rapport doit indiquer les moyens, notamment budgétaires et en personnel, dont dispose cette administration, ce service ou cet établissement public. Les comités techniques débattent de ce rapport.*

**L'obligation d'un rapport annuel suivi d'un débat en C.T.P.**

**"Il comporte toutes informations relatives à l'évolution prévisionnelle des effectifs et des qualifications en termes de recrutements, de mobilité et de cessations définitives de fonctions. "**

**L'information sur la formation professionnelle proposée aux agents.**

*Chaque comité technique paritaire est informé des possibilités de stages de formation offertes aux agents relevant de l'autorité auprès de laquelle il est institué, ainsi que des résultats obtenus.*