

Communiqué de presse

Sainte Foy-lès-Lyon, le 04 avril 2024,

Propositions pour une réforme du statut de la fonction publique

Le ministre de la Transformation et de la Fonction publiques, Stanislas GUERINI, a annoncé un projet de loi de réforme de la fonction publique pour le second semestre de cette année. Dans cette optique, l'ANDCDG, présidée par Olivier DUCROCQ, DGS du cdg69, qui regroupe les directeurs généraux et directeurs généraux adjoints des centres de gestion (CDG) de la fonction publique territoriale, experts de l'application du statut au quotidien sur l'ensemble du territoire, propose, dans le document ci-joint, 32 pistes de réformes législatives et réglementaires, destinées à :

- **Simplifier** l'accès à la fonction publique
- **Assouplir** les règles statutaires
- **Revaloriser** les salaires
- **Reconnaître** les mérites
- **Fidéliser** par un déroulement de carrière
- **Protéger** et prévenir

L'association propose la mise en place de formations aux métiers en tension aux candidats avant leur entrée en poste, celles-ci devant être immédiatement suivies de formations initiales renforcées pour les fonctionnaires comme les contractuels, tant les nouveaux entrants connaissent peu les règles de fonctionnement du service public.

Concernant l'entrée dans celui-ci, outre l'allègement des procédures (déclarations de vacances d'emplois), elle propose de valoriser les années d'apprentissage dans l'ancienneté et de réduire pour les contractuels la « CDIisation » à trois ans au lieu de six. Trois ans plus tard, ceux-ci auraient accès à un concours réservé pour intégrer le statut de fonctionnaire.

Elle rappelle son attachement sans faille au recrutement par concours, seule modalité qui assure l'égal accès à la fonction publique. Cependant, dans notre fonction publique territoriale, composée à 75% d'agents de catégorie C, elle propose la suppression des concours de catégorie C (cadres d'emplois à accès direct) et la simplification de cette catégorie sur deux grades au lieu de trois. Le rééquilibrage des postes ouverts aux concours externe et interne est nécessaire pour renforcer ce dernier au regard des recrutements contractuels massifs. Dans le prolongement de ce qui a été fait pour la filière médico-sociale (concours sur titres avec épreuve), elle prône l'allègement des concours des métiers artistiques.

Au regard des formations longues et/ou qualifiantes financées par les collectivités locales, l'instauration d'un engagement de servir auprès de l'employeur financeur s'impose.

ANDCDG

CDG69 - 9 allée Alban Vistel - 69110 Sainte-Foy-lès-Lyon
T. 04 72 38 30 94 – andcdg@andcdg.org

La mère des réformes consiste à revaloriser globalement l'ensemble des grilles de rémunération et d'allonger leur durée au regard de la dernière réforme des retraites et d'instaurer des bonifications d'avancement d'échelons pour les fonctionnaires. C'est d'abord en améliorant le pouvoir d'achat et la carrière des agents publics qu'on pourra rendre audibles les autres mesures d'accompagnement proposées.

Nous sommes également particulièrement attentifs à la filière « police municipale » qu'il faut nécessairement compléter et revaloriser devant les besoins, croissants et pérennes, d'assurer la sécurité des citoyens aux côtés de l'État.

Au-delà des points essentiels sus évoqués, la rémunération indiciaire doit être simplifiée, ce qui sera possible en intégrant dans les revalorisations attendues un fatras complexe d'indemnités dites de compensation. Il faut également sortir d'une situation ubuesque, voir insultante, d'une distribution de quelques euros mensuels pour un supplément familial de traitement d'un ou deux enfants ou pour l'indemnité de résidence.

En matière indemnitaire (primes), le pourcentage des primes prises en compte dans le calcul de la retraite des fonctionnaires doit être nettement revalorisé. Pour mieux récompenser les mérites et renforcer l'autonomie des employeurs locaux, l'association souhaite un RIFSEEP plus souple où chaque employeur déterminera par délibération sa politique indemnitaire entre parts fonction, mérites collectifs et/ou individuels, sans que l'addition de ces deux dernières parts ne puisse dépasser la moitié du montant total de la prime attribuée.

De plus, au regard des difficultés financières des agents à vivre de leur unique activité, il faut assouplir les conditions de cumul d'emplois.

Concernant la santé, avant de penser à l'améliorer, il s'agit désormais de sauver la médecine préventive en grand péril. Il faut également renforcer drastiquement la prévention par un renforcement du rôle des agents chargés des fonctions d'inspection (ACFI) et par la sanction des employeurs qui ne respectent pas leurs obligations pour mieux prévenir l'usure professionnelle, dans l'attente d'un futur fonds dédié annoncé.

Pour mieux gérer la fin de la carrière, nous souhaitons pouvoir financiariser et placer des jours de compte épargne temps, avec un plafond augmenté, autorisant une sortie en jours ou en capital.

Enfin, au 21^e siècle, nous souhaitons que l'État impose la dématérialisation des dossiers individuels des plus de cinq millions d'agents publics, dont une partie serait automatiquement transmise aux CDG pour l'organisation des élections professionnelles ou des promotions internes. Concernant ces centres, les socles communs de compétences adoptés par la grande majorité des collectivités non affiliées doivent être repensés et rendus obligatoires, ainsi que la confirmation de la possibilité de proposer aux collectivités qui le souhaitent la mission de référent déontologue des élus, comme cela se pratique déjà sur la majorité du territoire. Dans un souci de rationalisation, l'ensemble des concours de la fonction publique territoriale doit être exclusivement confié aux CDG.

* * *

Le commentaire détaillé des 32 mesures sus évoquées se trouve dans le document ci-joint avec un renvoi à un argumentaire plus juridique, accompagné dans une dernière partie d'une trentaine de mesures plus techniques.