

L'évolution des métiers de la fonction publique

Déclaration du groupe CFTC

Les trois branches de la fonction publique sont confrontées depuis plusieurs années à des changements qui bouleversent en profondeur leurs modes de fonctionnement et leurs pratiques. La fonction publique dans son ensemble est soumise au défi d'une adaptation de l'évolution des métiers, de la compétence de ses agents tout en gardant comme cap : servir l'intérêt général dans les meilleures conditions possibles pour satisfaire les besoins de la population.

Cette rénovation devra passer par une meilleure gestion des ressources humaines, une proposition de formations communes aux trois versants et aux différents ministères. Ceci permettra alors de développer et encourager la mobilité des agents.

Le préalable à la rénovation, est l'analyse de l'évolution des métiers qui permettra de déterminer les compétences et les qualifications qui seront à développer. C'est là un point central : passer d'une logique de corps à une logique de métier.

La CFTC approuve la nécessité pour chaque agent de développer des compétences qui sont attachées à un métier et des compétences générales lui permettant dans toute situation de résoudre les problèmes qui se présenteront à lui. Pour créer cette formation au plus près des besoins, il sera nécessaire que les filières métiers soient clairement identifiées.

Ce changement de paradigme passera aussi par une meilleure gestion des ressources humaines au plus près des agents et un renforcement de cette fonction.

Il importe, à cet effet, de confier aux responsables hiérarchiques une plus grande capacité et les moyens d'exercer leur rôle de conduite des équipes, d'organisation et de bon fonctionnement des services, de gestion des situations individuelles, des ressources humaines et des carrières. Pour les aider, la mise en place d'un réseau de conseillers Ressources Humaines de proximité permettra de suivre la formation continue, les projets de mobilité interne et externe. Ainsi pourront être déterminés les profils des agents afin de les correspondre aux offres de poste intra ou inter-versants de la fonction publique. Cette mobilité facilitée et encouragée devra être accompagnée d'une pleine connaissance des conditions de recrutement, de l'organisation des temps de travail, des grilles indiciaires... et des conditions de retour prenant en compte l'expérience acquise et la mise en place d'un temps de réadaptation à l'emploi retrouvé.

Formation initiale, continue, dialogue social de proximité, entretiens de formation tout ceci participe de cette évolution. A cela il faut ajouter la nécessité de répondre aux besoins des territoires en s'appuyant sur des éléments sociodémographiques. Pour la CFTC tout doit être mis en œuvre pour réduire tant la fracture territoriale que la fracture numérique en adaptant sur les territoires les besoins de services publics, après une appréciation des besoins réels, de la situation et selon les circonstances locales.

Nous terminerons par le chapitre concernant les contractuels dont le nombre va aller en augmentation (actuellement environ 20%). Ces emplois contractuels, compensation d'une insuffisance d'effectifs, sont mal assistés, reçoivent une formation très insuffisante et ont des perspectives de carrière inexistantes. Pour la CFTC, la réforme à venir devra les associer aux actions de mobilité et de revalorisation de leur métier.

Nos concitoyens ont besoin tout à la fois d'un minimum pour vivre et de perspective, de justice sociale, territoriale et d'espérance.

Le groupe CFTC votera favorablement cet avis