

L'évolution des métiers de la fonction publique

Déclaration du groupe CGT

Aujourd'hui, plus que jamais, remonte avec force une demande de d'écoute et de réponses aux besoins sociaux, d'interdépendances sociales, de coopérations, de solidarités, d'égalité, de justice, de prise en compte du long terme... En France, cette quête de commun porte un nom : Intérêt général, Services publics et Fonction publique.

Réinvestir les territoires abandonnés exige une cohérence des évolutions pour répondre aux besoins de la société et pour accompagner l'évolution professionnelle des agents qui exercent ces missions, dans un cadre public et statutaire efficace, attaché à la conception du « fonctionnaire citoyen ».

La pérennité de ces principes de base est justement réaffirmée dans cet avis, à la suite de nos précédents travaux.

La CGT partage ainsi globalement les constats posés et les préconisations qui visent l'amélioration des droits et garanties collectives pour tous les personnels dans les trois versants.

Sans déclinier ce panorama, nous insistons sur l'effectivité du droit à la formation, la garantie de mobilité choisie, le besoin d'anticipation et de moyens en termes de reconversion, l'amélioration des conditions de travail diverses et dégradées, la nécessité de bilans/évaluations, l'amélioration des outils pour faire des personnels de meilleurs capteurs des besoins des publics, l'expression des besoins des usagers et des personnels (en évoquant le rôle des CESER), l'usage limité du recrutement de contractuels dans le strict cadre de la loi.

Sont aussi très justement valorisés un dialogue social de qualité, le rôle essentiel des représentants des personnels et les garanties d'équité apportées par les instances de concertation, nationales et de proximité (conseils supérieurs, CT, CHSCT, CAP).

Pour autant, restent des regrets et de vrais désaccords sur l'analyse des facteurs d'évolution des métiers.

Fondamentalement, le texte reste encore trop emprunt des logiques du New public management : individualisation, évaluation obsessionnelle, primat de la performance et du

mérite reconnu dans un « profil », à l'opposé de la reconnaissance, bien mise à mal, des qualifications dans un cadre de garanties collectives.

L'avis laisse enfin de côté des débats importants : la requalification des emplois, voire la création de nouveaux corps, les « métiers » répondant aux nouveaux besoins comme le traitement des emplois dits « d'assistants » qui se développent (Justice, Éducation, Santé), les missions de contrôle et de protection des consommateurs, la question de l'égalité professionnelle et de la mixité des métiers ou encore la prospective au-delà du numérique et de la transition écologique.

Pour l'essentiel, ces manques résultent des conditions et du contenu de la saisine gouvernementale, bien trop ambiguë, ambitieuse (3 versants, 5 millions et demi d'agents, multiples statuts, pratiques et métiers) pour un délai si contraint ... sans même évoquer le contexte très actuel d'offensives diverses de remise en cause du modèle français de Fonction publique.

Le travail efficace de la commission et des équipes administratives, la compétence et l'écoute des rapporteurs n'ont pas permis de contrebalancer complètement ces conditions initiales difficiles.

Dans ce contexte, la CGT n'a pu que s'abstenir.