



Boîte à idées : quelques extraits

Vous trouverez ci-dessous quelques extraits reproduits en intégralité des premières contributions à ce forum (la seule correction de la CGT a été de retirer les pseudos des auteurs, les fautes éventuelles sont donc d'origine). Les propos n'engagent que leurs auteurs (sous couvert d'anonymat), et on peut d'ailleurs se demander s'ils seraient tenus si ceux qui les portent imaginaient réellement qu'ils puissent leur être appliqués.

Diminution des effectifs fonction publique

Un des moyens de résoudre le déficit public, consiste à prendre une loi de dégagement des cadres, comme le prévoit le statut de la fonction publique cette loi devra viser particulièrement les services dont les effectifs doivent diminuer de façon significative et dans un délai court (ex: les services centraux)

Evaluer ses chefs en mettant en place une notation par les agents de leur hiérarchie

Compléter le système actuel descendant qui évalue les agents par leur supérieur hiérarchique en initiant une notation "montante" établie par les agents vis à vis de leur instance de direction. Cette notation aurait un caractère anonyme en appelant chaque agent à remettre sa fiche de notation sous pli fermé avec signature, comme pour les élections des représentants du personnel.

Suppression des CAP

Supprimer les cap, qui sont une survivance du passé, dans une volonté de co gestion des RH avec les organisations syndicales, mais qui sont au mieux une chambre d'enregistrement des décisions de l'administration, au pire un moyen pour les OS de placer les leurs. En compensation, l'administration serait dans l'obligation de présenter les règles de promotion et mutation en CT, et de fournir chaque année un bilan qualitatif de sa gestion. Ainsi, les

services RH gagneraient un temps précieux, au lieu de consacrer son temps à organiser des CAP

Simplifions la fiscalité

La fiscalité d'aujourd'hui ne joue plus son rôle de pot commun, il y a une mauvaise redistribution et une discrimination au niveau de la collecte (une petit pme paye plus d'impôt qu'une grosse). la réglementation doit revenir aux fondamentaux de l'impôt: - à la source et progressif sur TOUTES formes de revenus. si il n'y a pas de revenu, il n'y a pas d'impôt. Une taxe ne doit plus être arbitraire pour combler les lacunes et les aberrations de la législation. les taxes doivent être établies dans une logique de garde fou et non de ponction à tout prix. La TVA doit avoir une partie décentralisée, c'est à dire localement votée. Gardons l'esprit que les impôts ne sont pas la garantie d'une rente.

REFORME DE LA COMPTABILITE PUBLIQUE

Les circuits actuels sont trop lourds et trop complexes. Une réforme des principes et des flux dans la comptabilité publique permettrait de gagner en lisibilité et en traitement de l'information et des données : par exemple, suppression de la séparation entre l'ordonnateur et le comptable, simplification de l'outil "chorus" et de la maquette comptable actuelle. Question : comment font les entreprises privées ?

Rétablir la fonction publique au mérite !

Le 1er critère de promotion interne en catégorie B et C est l'ancienneté, en second lieu ce serait le mérite.... Faux ! Quelle que soit sa valeur professionnelle, un agent aura dans les faits le même déroulement de carrière : dès lors, pourquoi chercher à en faire plus ou mieux ? Ce système est source de démotivation pour les agents, notamment les plus compétents : cela ne favorise pas l'investissement individuel et nuit à l'ensemble de la fonction publique sur le long terme. Le positionnement des cadres est ainsi paradoxal : manager sans outil de management. Je propose de placer la compétence comme 1er critère de reconnaissance professionnelle devant l'ancienneté et doter l'encadrement de véritables outils de management.

REFORMER LE DISPOSITIF D'ATTRIBUTION DES MOIS DE REDUCTION D'ANCIENNETE

Sans entrer dans les détails, force est de constater que le dispositif qui régit l'attribution des mois de RA est particulièrement lourd. Il est consommateur de temps et suscite bien des tensions. Ces dernières sont exacerbées lorsque au final l'attribution des mois ne se fait pas en respectant les principes qui devraient en principe régir la ventilation des mois (atteinte des objectifs, opportunité dans le déroulement de la carrière) mais selon la bonne vieille méthode consistant à attribuer des mois aux agents à tour de rôle, année après année sans plus se poser de questions que cela.

Simplifier le passage de Catégories salariale en 1 seule.

Suppression des catégories A,B,C . En créer une seule avec un système de bonification plus simple et plus juste sans pour autant supprimer les entretiens professionnels.

Qualité professionnelle mieux récompensée/problème de motivation

Donner plus de pouvoir/souplesse aux managers publics dans la gratification des agents dont la qualité professionnelle est reconnue ou dans la possibilité d'évoluer vers une catégorie supérieure (basée sur des éléments rendus objectifs). Ainsi, plus de management objectif et direct (au sens de "l'art de conduire un ensemble de personnes au sein d'une équipe ou d'une organisation" en harmonie pour réaliser des objectifs alloués à sa structure). Conditions d'avancement qui vont de pair avec l'ancienneté sont trop rigides et ne reflètent pas toujours la véritable qualité professionnelle des promus. Conséquences néfastes de ce traitement : démotivation professionnelle croissante des bons éléments surtout des plus jeunes.

Polyvalence des agents de l'Etat

Afin d'améliorer la polyvalence des cadres A, voire B, on pourrait donner à tous une formation juridique de base (6 mois) et par la suite, via la formation continue, les agents pourraient se former à des métiers plus spécifiques (différents types d'inspections, RH...) sous forme de modules de durée très variable (15 jours à 6 mois). Ceci éviterait les corporatismes et permettrait une reconversion des agents plus facile

Mobilité des agents : être payé par un seul ministère

Malgré l'avancée de la loi sur la mobilité des fonctionnaires, la mobilité des agents se heurte, notamment dans les petites structures, aux plafonds d'ETP de chaque ministères. Un est

parfois condamné à demeurer dans son administration, alors que des postes sont disponibles dans la même ville, parfois dans le bâtiment d'en face! Une solution pourrait être que tous les fonctionnaires soient payés par un seul ministère, celui de fonction publique par exemple.

Revoir totalement la procédure d'avancement de la carrière

Instituer le principe d'une évaluation solennelle et obligatoire pour tous les fonctionnaires une fois tous les 5 ans. cette évaluation pourrait se dérouler en deux volets, le dépôt d'un dossier professionnel comprenant un CV, une note libre sur les faits marquants des 5 dernières années , la motivation, les souhaits professionnels des agents et les formations suivies. + RAEP) dans un deuxième temps serait organiser un entretien devant un jury, composé à 50% au moins de personnes extérieures à l'administration concernée universitaires, chefs d'entreprises, présidents d'associations reconnues d'utilité publique, personnes venant d'autres administrations. Ce jury pourrait suite à cet entretien faire des propositions de notation et d'inscription sur les listes d'aptitudes aux grades, voire aux corps supérieurs et d'orientation voire de formation des agents.

Nombre de corps équivalents

La réduction du nombre de corps de fonctionnaire parait indispensable. Une simplification vers des corps interministériels permettrait de faciliter le passage d'un ministère à un autre et serait l'occasion de gommer les inadmissibles écarts de statuts entre corps équivalents. Aujourd'hui justifiés uniquement par le rattachement à un ministère de tutelle et non par des missions ou des qualifications.

Prime NBI

Supprimer la prime NBI ou l'affecter à tous les administratifs de la catégorie C, de même pour la prime de résultat de fin d'année, que l'on travaille ou pas, c'est la même chose, il n'y a que du favoritisme !

Créer (pour de vrai) une fonction publique de Métiers

Mort à cette pseudo-polyvalence imposée, parfaitement contre-productive et démoralisante. On demande aujourd'hui à nos agents, toutes catégories confondues, de ne pas s'éterniser sur un poste, au motif qu'ils deviendraient « plan-plan » et ne sauraient

s'adapter aux évolutions réglementaires et/ou organisationnelles. Mais outre le fait que la mobilité géographique ne soit pas accessible à tous, sauf à consentir d'importants sacrifices (vente de bien immobilier, célibat géographique, temps de trajet inhumain etc), la mobilité fonctionnelle, rendue obligatoire dans certains cas (changement de corps par exemple) met souvent en danger l'efficacité de nos agents et de nos services. Face aux professionnels du privé, face aux contraintes économiques et budgétaires, face à la complexité des procédures et de la réglementation française, face à la demande du public, nos agents se doivent d'être de véritables professionnels reconnus, des spécialistes de leur domaine fonctionnel. Former un acheteur public demande du temps et des moyens, de même pour un informaticien, un financier, un gestionnaire RH, un responsable de formation, un contrôleur de gestion... Or, cette polyvalence imposée tend à faire survoler des matières qui requièrent pourtant une certaine expertise, et ce à tous les niveaux hiérarchiques. Ainsi, nous ne nous adressons pas à notre boucher pour acheter du pain ; nous ne confions pas la réparation de notre voiture à notre plombier... Pourquoi donc devrions nous alors, par exemple, confier la gestion de carrières à des agents formés aux finances, ou demander à des spécialistes de la réglementation sur les étrangers de passer des marchés publics ? En leur demandant, évidemment, d'être opérationnels et performants dans les plus brefs délais ! La polyvalence qui est aujourd'hui demandée à nos agents ne serait réalisable qu'au prix de solides formations, nombreuses et prodiguées « à temps » (et non trois ans après la prise de poste). Les agents nouvellement affectés (issus concours, IRA, avancement) le sont aujourd'hui sans considération de leur expérience professionnelle et/ou de leurs éventuels diplômes/formations. C'est démoralisant pour les agents, dévalorisant même, et contre-productif pour l'administration, qui se prive d'une expérience utile. Des années d'expérience et d'expertise se perdent ainsi parce qu'une mobilité, voulue ou non, entraîne une affectation dans un métier totalement nouveau sans la moindre préparation. Notre fonction publique ne se donne actuellement pas les MOYENS d'assurer la polyvalence qu'elle prône tant. Sans aller jusqu'à enfermer un agent public dans un domaine fonctionnel pour l'ensemble de sa carrière (quoique), les changements de « métier » devraient être sérieusement encadrés, accompagnés. On ne concevrait pas de nommer un inspecteur des impôts ou un policier sans qu'il soit passé par l'école ad hoc ; il devrait en être de même pour les métiers dits d' « administration générale ». Les mobilités devraient, dans la mesure du possible, être examinées au vu du parcours professionnel des candidats, notamment les mobilités imposées par l'administration. Et ce « pour de vrai », afin que cela ne reste pas un vœux pieu balayé lors de chaque CAP. A l'heure où la performance économique règne en maître, peut-on encore se permettre de survoler nos métiers et ignorer l'expérience professionnelle acquise ?

Optimiser la masse salariale en interministériel

Au lieu de maintenir des agents "peu ou mal occupés" dans des unités en restructuration, ne serait-il pas plus efficient de transférer agents et masses salariales dans les services déficitaires localement. Actuellement les démarches consistent à essayer de transférer des parties de services à des collectivités locales dont les effectifs sont déjà pléthorique. Des fonctionnaires en fin de carrière, très expérimentés et dont la rémunération indiciaire est élevée seraient certainement plus utiles dans des services opérationnels déficitaires en moyens (police, enseignement, pôle emploi, etc.).

Mobilité fonctionnelle et géographique des fonctionnaires

Chaque fonctionnaire, après 5 années + 1, à un poste doit obligatoirement changer d'affectation

Généraliser la procédure de détachement en levant tout obstacle comme le fait d'imposer un concours pour intégrer un autre ministère

Le détachement doit être généralisé sans exception pour permettre à l'agent d'effectuer de droit une mobilité dans un autre ministère sans que le concours devienne la voie principale pour intégrer ce ministère, tel que le ministère des affaires étrangères qui recourt à des détachements trop exceptionnellement et qui accueille des agents publics essentiellement par voie de concours interne.

Etablir l'égalité entre fonctionnaires

Le fait que le régime indemnitaire d'agents de même grade soit différent d'un corps à l'autre n'est pas très motivant pour les agents concernées. D'un ministère (voire même à l'intérieur d'un ministère) à l'autre, le régime indemnitaire (voire la grille indiciaire) peut être très différent pour des agents du même grade mais de corps différents. Par exemple, est il normal que dans des services interministériels, on puisse rencontrer des agents faisant le même métier, mais ayant des rémunérations différentes.

Mobilité

Favoriser la mobilité interministérielle sur un même bassin d'emploi

Instaurer une règle de priorité en faveur du profil en matière de recrutement

Privilégier le recrutement des agents publics (dans le cadre des mobilités internes) en fonction de leur profil (expérience dans le domaine ou éléments prouvant la capacité d'évolution), l'aspect social n'intervenant qu'en cas de profils équivalents. Cela permettrait d'avoir une fonction publique plus professionnelle, plus efficace, plus experte et la réduction de l'inadaptation d'agents à certains postes.

Remplacer les jours de fractionnement par une incitation financière

Dans le cadre d'équipes restreintes, les jours de fractionnement rendent difficiles le maintien d'une continuité et d'une qualité de service acceptable. De ce fait, il conviendrait de supprimer le système des jours de fractionnement et de les remplacer par une incitation financière (ou tout au moins, comme pour le CET, de laisser le choix à l'agent)

Réduire les commissions CT et CHSCT

Je serais pour confondre les comités que sont les CT et les CHSCT, en effet 4 réunions pour le premier et 3 pour le second sont obligatoires dans le courant d'une année civile, quand on sait que d'une part les sujets abordés sont à peu près les mêmes et d'autre part que les représentants de l'administration et les délégués du personnel sont, dans la plus part des cas, les mêmes.

Suppression des points fixes

Le retrait des forces de police et de gendarmerie sur des points fixes et le transfert de cette garde à des sociétés privées permettrait de libérer un grand nombre de fonctionnaires affectés à un travail ne présentant aucun aspect positif pour celui-ci. De plus cela permettrait d'augmenter le nombre de fonctionnaires de police et de gendarmerie dans les rues où leur travail est nettement plus utile que de faire le "planton" devant une porte d'immeuble pour le bon plaisir d'Homme influent.

Identification des usagers par biométrie.

Pour lutter contre les usurpations d'identité et les copies de fausses cartes d'identité et autres pièces officielles administratives, et réduire les préjudices moraux des citoyens, permettre à chaque citoyen d'avoir une identité biométrique sécurisée.

Adapter les horaires d'ouverture au public au calendrier fiscal

Permettre aux services d'élargir les plages d'ouverture au public (entre 12h et 14h et jusqu'à 17h) pour certaines dates de l'année fiscale: du 15 au 30 mai , les 14-15/09 et les 14-15 novembre et avec roulement de 2 équipes pour assurer l'accueil sur 1 journée. Décision qui doit être adaptée au contexte local.

Ouverture des services au public

Les services aux usagers (carte grise, passeports,...) ne sont accessibles en préfecture 13 que 4 demies journées par semaine. Le créneau est nettement insuffisant et les personnes qui trouvent portes closes, ou qui doivent rentrer dans une file interminable, se plaignent des services de l'État. Je propose que ce service soit réellement ouvert au public tous les jours de 8h à 16h.

Elargir les plages horaires d'ouverture des services au public

- lors de la pause méridienne par exemple

Généraliser la « télé-administration »

Avantages de la télé-administration :

- supprime la difficulté d'accès aux services pour les personnes éloignées des centres administratifs,
- n'oblige pas une concentration des services administratifs dans un lieu spécifique,
- optimise les dépenses en personnels : avec le plus d'automatisation possible des étapes d'une démarche, cela permet de réserver la possibilité de recours à un opérateur (par visio) au cas les plus complexes,
- optimise le fonctionnement des services administratifs déconcentrés (système de répartition de la charge),
- prise en charge améliorée des personnes ayant un handicap : matériel informatique adapté au handicap spécifique de la personne, pas de déplacement, - une facilité « d'aiguillage » des demandes permet une meilleure prise en charge des publics parlant une autre langue (guichets multilingues),
- améliore la qualité d'accueil d'un service administratif : même s'il y a un temps d'attente pour obtenir un opérateur, celle-ci se fait au domicile,

- réduit les déplacements physiques des individus (gains CO2 liés aux transports),

1- Accès simplifié aux télé-services :

- un portail unique de connexion aux télé-services comme « Service-Public.fr », par exemple par l'intégration d'un bouton de type « faire une télé-démarche » sur les fiches explicatives concernées (détection automatique de la nature de la demande), - pour les démarches en charge des services déconcentrés (ex. préfecture), une ventilation des demandes sur le plan national pour les « pointes de charge »,

2- Quels financement pour un tel chantier ?

- L'Etat ne doit pas rester isolé dans sa démarche de mise en place d'une télé-administration. L'utilisation de ces technologies sera d'un grand intérêt pour de nombreux acteurs : recherche scientifique (échanges inter-universités), télé-médecine (lutte contre la « désertification médicale », voir « télé-urgence » : prise en charge des urgences hors hôpitaux ?), télé-éducation, vente à distance, opérateurs téléphoniques, télé-surveillance, ... Idéalement, l'Etat devrait essayer de fédérer (catalyser) dans un plan d'ensemble les moyens de ces différents acteurs afin de créer une base très large de financement des infrastructures matérielles (THD) et logiciels nécessaires.

3- Questions "techniques" :

- un « normalisation » des modes de connexions à toutes les administrations (matériels et logiciels) avec recours le moins possible aux technologies « propriétaires », - mise en place une procédure d'agrément des matériels/logiciels compatibles « Télé-Service-Public »,

- Equipements informatiques : permettre les compléments d'équipement nécessaires des foyers déjà équipés sans remettre en cause leurs dépenses informatiques antérieures (compatibilité Win, Mac, Linux),

- Permettre l'équipement informatique des foyers non encore équipés en proposant des solutions informatiques aussi simple à utiliser que le téléphone fixe (aucune connaissance informatique ne doit être nécessaire),

... voilà quelques pistes de réflexions pour lancer le débat ...