



COMMUNIQUE

Paris, le 16 avril 2026

GT « Mieux travailler dans la Fonction publique »

Ce groupe de travail s'inscrit dans la logique des échanges de la Conférence TER à laquelle FO-Fonction publique a décidé de ne pas participer.

Trois sujets étaient inscrits à l'ordre du jour. Deux points principaux ressortent de ce Groupe de Travail.

- 1) Le rôle des managers à travers le projet dans le secteur hospitalier, intitulé « Parcours managers »
- 2) Le développement du dialogue professionnel au détriment du dialogue social dans l'axe « Mieux travailler »

1°) Parcours managers :

FO FP a toujours considéré qu'une hiérarchie qualifiée et formée était nécessaire pour expliquer les attentes de l'employeur public, les enjeux de l'action publique et les orientations, réorganisations décidées. Ce projet, qui a pour objet d'harmoniser les pratiques dans le secteur sanitaire et médico-social a pour autant un défaut majeur. Il n'a pas été soumis à la consultation des organisations syndicales représentatives.

De fait, les situations - chantier prises pour exemple interrogent sur leur articulation avec des thèmes du champ de compétence des comités sociaux et des formations spécialisées et même parfois du rôle exclusif des négociations à mener avec les organisations syndicales.

2°) Mieux travailler :

Les 1^{er} et 3^{ème} axes de ce thème sont le contournement des organisations syndicales représentatives. C'est favoriser le dialogue professionnel au détriment du dialogue social.

On peut apprécier l'hypocrisie de la DGAFP qui veut consulter directement les agents sur leurs conditions de travail et qui dans le même temps supprime des postes, restructure, fusionne des services sans leur demander leur opinion et contre l'avis des organisations syndicales.

A la dégradation organisée du travail par les employeurs publics s'ajoute une politique d'austérité (gel du point d'indice, grille indiciaire, 10% de rémunération en moins en cas d'arrêt maladie...)

FO-Fonction publique met en garde sur le dialogue professionnel qui n'a rien à voir avec le dialogue social. Les difficultés des agents ne sont pas uniquement des problèmes de communication ou d'animation locale ; elles résultent souvent de choix budgétaires, de sous-effectif, de réorganisations permanentes, d'injonctions contradictoires et d'un affaiblissement des collectifs de travail. Si ces difficultés sont réduites à la capacité du manager à « faire discuter » les équipes, le problème est déplacé sans être réellement traité. La charge d'absorber les décisions prises ailleurs repose alors sur les seuls encadrants de proximité et les agents eux-mêmes.

L'axe 2 anticipe les grandes transformations de l'action publique.

Pour ne citer que deux exemples : la politique immobilière et l'intelligence artificielle. La priorité pour FO Fonction publique sera la prise en compte des droits et garanties des agents. Pour cela il faut des négociations sincères et non des groupes de travail servant de validation au prétexte d'avoir coché la case « dialogue social »

L'intelligence artificielle va impacter la charge de travail, la nature des missions, la responsabilité, l'autonomie et même l'existence de certains métiers. Face à ces risques majeurs, la DGAFP reste muette sur les garanties, les lignes rouges et un cadre opposable. Elle se limite à des analyses, des recommandations, des réseaux RH et quelques conclusions sur l'IA. Rien de concret, aucune protection réelle pour les agents !

Il ne peut pas y avoir de transformation majeure sans étude d'impact RH sérieuse, pas d'introduction d'IA sans débat préalable, pas de modernisation contre les agents.

Plus que jamais pour FO-FP, la réalité du dialogue social doit se traduire par des négociations. Salariales en priorité, mais aussi sur les conditions de travail et sur l'intelligence artificielle.

Des négociations, oui !

Des conférences ou des revues, non !