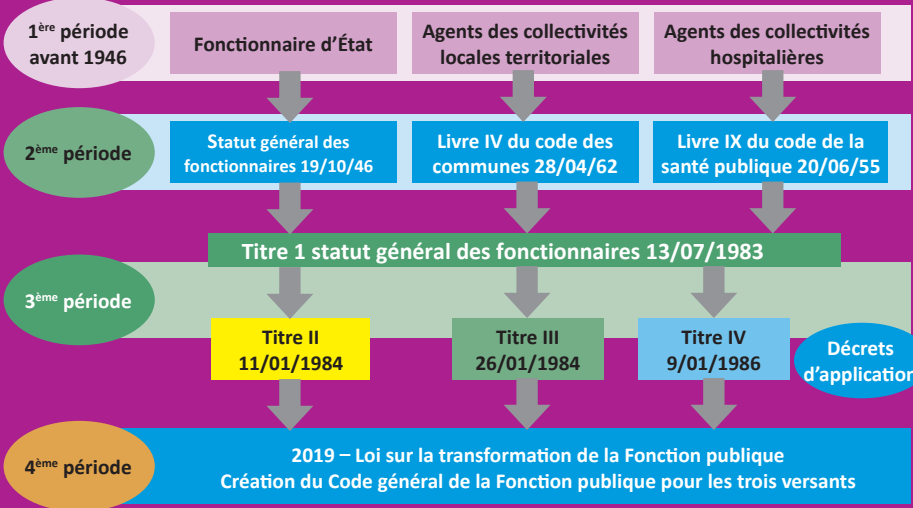


LA FONCTION PUBLIQUE A UNE HISTOIRE

Le statut a été créé avant tout pour protéger les fonctionnaires de l'arbitraire du pouvoir politique et afin d'assurer les principes d'égalité, d'indépendance, de neutralité. Ainsi, aujourd'hui un fonctionnaire peut encore s'opposer à un ordre illégal grâce au statut, demain le fonctionnaire sous contrat ou contractuel pourra- t-il résister aux pressions de sa hiérarchie ?

À la différence de l'entreprise, la fonction publique n'a pas vocation à faire des profits mais rendre des services aux usagers !

Pour FO, c'est surtout un véritable choix de société bâti de longue date et issu notamment des valeurs du Conseil National de la Résistance !



Force Ouvrière rappelle son attachement indéfectible au maintien des statuts de l'ensemble des fonctionnaires afin de garantir un service public républicain de qualité sur l'ensemble du territoire.

ATTRACTIVITÉ DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Touchant les trois versants de la fonction publique et toutes les catégories d'emploi et de statuts, cette crise durable se traduit par une dégradation de la plupart des éléments qui, « *matériellement ou symboliquement* », attirent vers la fonction publique. Ce manque d'attractivité s'est traduit par une baisse tendancielle du nombre de candidats aux concours et du taux de sélectivité de ceux-ci. Le nombre de postes ouvert a baissé de 11 % ces dernières années de même que la présence aux concours alors que la fonction publique recrute toujours plus de contractuels.

- Dans la Fonction publique d'État (FPE), 15 % des postes offerts en 2022 n'ont pas été pourvus.
- Les postes vacants se multiplient dans toute la fonction publique.

Cette crise a déjà des conséquences concrètes sur la vie des Français, qui pourraient s'aggraver à l'avenir : absences de professeurs non remplacés – voire incapacité à garantir « *un enseignant devant chaque classe* » à la rentrée ; difficultés d'accès aux soins de santé dans certains territoires... »

Comment revaloriser la fonction publique ?

Ce manque d'attractivité montre une dégradation du positionnement de la fonction publique dans l'échelle des salaires et parle d'un certain « *déclassement* ». Une reconnaissance salariale des agents, constitue un levier « *incontournable* ».

La loi de transformation de la fonction publique de 2019 a accentué ces difficultés en calquant la réforme sur le secteur privé (ordonnances travail) en matière de mobilité, Gepec, rémunération au mérite sans analyse préalable des missions alimentant une perte de sens préjudiciable aux agents et provoquant une dégradation des conditions de travail dans les trois versants.

Pour FO, l'attractivité doit se concrétiser par une véritable politique salariale et amélioration durable des conditions de travail :

- augmentation du point d'indice et revalorisation des grilles salariales notamment en début de carrière ;
- garantir une véritable évolution des carrières par la progression du « *GVT* » (Glissement vieillesse technicité) et la refonte des grilles indiciaires ;
- rétablissement du CHSCT supprimé par la loi de 2019 pour mieux protéger la santé des agents.

FO EXIGE UNE REVALORISATION DES SALAIRES DES AGENTS PUBLICS !

Selon l'Insee, la masse salariale dans le total des dépenses publiques est restée stable de 2007 à 2024 alors que dans le même temps la population et les besoins sociaux de la population n'ont cessé de croître. La rémunération des agents publics a connu un net décrochage par rapport au secteur privé.

Ainsi, si les salaires de la fonction publique ont augmenté en 2022 en euros courants (sans tenir compte de la hausse des prix), les études de l'Insee montrent qu'ils ont en réalité baissé compte tenu d'une inflation à 5,2 % :

- 2,2 % dans la fonction publique de l'État (FPE) (+0,2 % en 2021) ;
- 1,1 % dans la fonction publique territoriale (FPT) (-0,5 % en 2021) ;
- 0,4 % dans la fonction publique hospitalière (FPH) (+2,8 % en 2021).

Dans l'ensemble de la fonction publique, les salaires ont donc diminué de 1,4 % en 2022, en euros constants. Sans compter que l'équation est similaire en 2023 : la hausse de la valeur du point d'indice (+ 1,5 %) est loin de compenser les 4,9 % d'inflation enregistrés sur l'année.

En 2023, les salariés du secteur privé gagnaient en moyenne 2730 euros nets par mois pour un temps plein et 2530 euros dans l'ensemble de la fonction publique.

FO revendique une indexation du point d'indice sur l'inflation et sa revalorisation immédiate de 10 %.

FO demande un plan pluriannuel de rattrapage des pertes subies depuis les années 2000 évaluées à plus de 30 % et la refonte des grilles indiciaires.

Non à la paupérisation des agents publics !

EFFECTIFS DE L'ENSEMBLE DES AGENTS PUBLICS AU 31/12/2023

Code général de la Fonction publique		
Entré en vigueur le 1 ^{er} mars 2022 (5,8 millions d'agents publics dont 1,35 million de contractuels en 2023, soit 19 % de l'emploi total salariés et non salariés en France)		
FPE - 2,5 millions d'agents, soit 44,29 %	FPT - 1,9 million d'agents, soit 34,36 %	FPH - 1,2 million d'agents, soit 21,35 %
Filières (exemple : Adm – Techniques – Soins)		Les agents publics ne dépendent pas du Code du travail mais du code général de la FP. En comparaison avec le privé, le code de la FP équivalait au Code du travail et chaque versant est régi selon ses propres textes et s'apparente aux conventions collectives du secteur privé.
Catégories A : cadre supérieur B : encadrement intermédiaire C : agent d'exécution		
Cadres d'emplois ou corps		
Grades		
Échelons		

Effectifs par catégorie de fonctionnaires (en % au 31/12/2023)

Par versant	Catégorie A	Catégorie B	Catégorie C
FPE	55	24	19
FPT	13	15	71
FPH	45	29	25
Total FP	38	22	38

FPE : Fonction publique de l'État - FPT : Fonction publique Territoriale - FPH : Fonction publique hospitalière.

C'est le système de la carrière qui prévaut dans la fonction publique. Le fonctionnaire qui entre dans un corps ou un cadre d'emploi a vocation à y accomplir l'ensemble de sa carrière en gravissant les échelons. Le statut c'est avant tout la garantie de carrière.

FO s'est toujours battue pour le respect du statut général des fonctionnaires reposant sur les corps et un avancement de carrière selon le grade et la grille indiciaire calculée d'après le point d'indice.

LA FRACTURE NUMÉRIQUE DANS LES SERVICES PUBLICS

L'illectronisme concernait plus de 20 % de la population en 2023. Une personne en situation d'illectronisme ne dispose pas des compétences numériques de base ou ne se sert pas d'internet, ce qui est apparu fondamental durant la crise sanitaire.

Pourtant, l'Union européenne prévoit 100 % de services publics en ligne d'ici 2030.

Or, cette dématérialisation des services publics à marche forcée s'est accompagnée souvent de la fermeture de guichets de proximité. Cela a eu pour conséquences un report systématique sur l'usager de tâches incombant à l'administration, opérateurs ou collectivités (par exemple : déclarations de revenus, CAF, Urssaf, cartes grises, Parcours sup, etc.). Chaque année la dématérialisation provoque une rupture d'égalité dans l'accès aux droits, notamment celles aux prestations sociales à travers le non-recours dénoncé chaque année par le Défenseur des droits.

Cette fracture numérique peut alors concerner des personnes :

- qui n'ont pas de matériel pour se connecter ou public situé en zone blanche ou grise ;
- qui ne savent pas utiliser les services en ligne ;
- qui ne comprennent pas les logiques auxquelles elles doivent répondre sur les plateformes numériques.

Les nouveaux points d'accueil généralistes « *France Services* » déployés à terme dans chaque canton n'ont pas remplacé la diversité des services publics de proximité et ne recourent pas toutes les missions. Le « *tout numérique* » renforce les inégalités d'accès, les disparités socio-économiques en creusant les fractures territoriales et participe à l'éloignement des citoyens.

Pour FO, il est essentiel d'accompagner les agents et les usagers.

La République est indivisible et les services publics de l'État, des collectivités et de santé publique doivent conserver un accueil physique partout sur le territoire au plus près des citoyens !

BUDGET 2026 : LA FONCTION PUBLIQUE EN LIGNE DE MIRE

En confirmant l'annonce d'un fonctionnaire sur trois non remplacé et 3119 postes supprimés dès 2026, le premier ministre a relancé la RGPP de 2007 (Révision générale des politiques publiques avec la règle du non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux dénoncée alors par FO dans son « *livre noir de la RGPP* »).

Si la fonction publique a déjà largement participé au redressement des comptes publics, les fonctionnaires ne sont pas responsables du dérapage budgétaire de ces dernières années avec la politique de gel du point d'indice poursuivie depuis 2000 aboutissant à une perte sèche de plus de 30 % par rapport à l'inflation et des baisses d'impôts non financées.

La France reste prisonnière des traités d'engagement, du Pacte de stabilité et de croissance et de la discipline budgétaire imposée par l'Union européenne à tous les États membres.

FO dénonce la baisse des crédits ministériels, le gel des dotations des opérateurs et le prélèvement de l'État de 2 milliards sur les collectivités locales.

Pour FO, le respect des critères de convergence est un prétexte pour contraindre les États à baisser la dépense publique, réduire les services publics et la masse salariale.

FO dénonce ces politiques d'austérité au détriment des services publics, revendique de rétablir une fiscalité progressive qui mette à contribution les hauts revenus et les revenus financiers, un levier toujours refusé par l'exécutif à ce jour !

FO dénonce les aides publiques aux entreprises accordées sans contrôle ni contrepartie à hauteur de 211 milliards par an comme le rappelle le rapport du Sénat paru en juillet 2025.

Selon l'Insee, 57 % des Français bénéficient des mécanismes de redistribution et les services publics participent largement à la réduction des inégalités sociales.

FO exige une indexation automatique du point d'indice sur l'inflation, la suppression des jours de carence et des mesures d'austérité budgétaires menaçant le fonctionnement des services publics !

QU'EST-CE QU'UN FONCTIONNAIRE ? DROITS ET OBLIGATIONS

Les fonctionnaires ont des droits liés à leur fonction : droit à rémunération et à pension de retraite, congés, à la formation professionnelle, à la participation au fonctionnement des services publics par l'intermédiaire des instances représentatives du personnel, droit à la protection de l'administration en cas de mise en cause ou d'attaque ou comme lanceur d'alerte ...

Le Code général de la fonction publique définit les devoirs et obligations du fonctionnaire :

Dignité, impartialité, intégrité, probité, secret professionnel, devoir de réserve et d'obéissance hiérarchique, interdiction d'exercer des activités lucratives sauf dérogation, contrôle déontologique exercé par la Haute autorité pour la transparence de la vie publique (HATVP) pour prévenir les conflits d'intérêts...

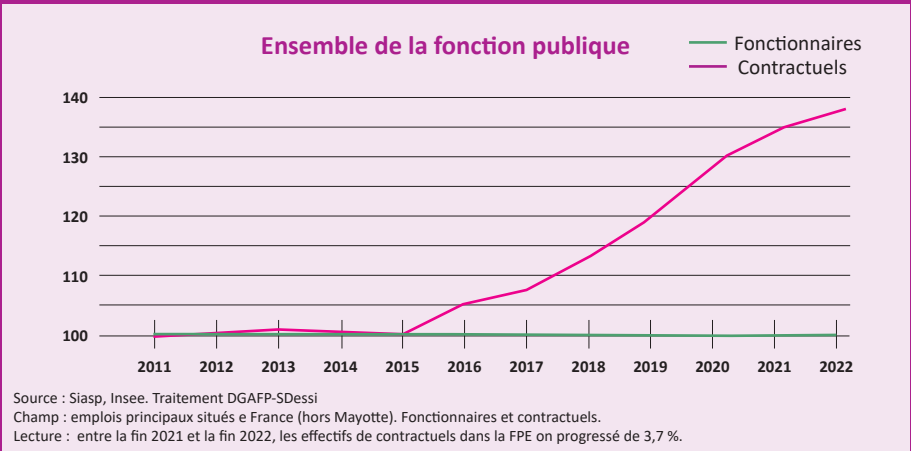
Mais en tant que citoyens, les libertés publiques sont reconnues aux agents publics :

- la liberté d'opinion : non-discrimination entre les fonctionnaires en raison de leurs opinions politiques, syndicales, philosophiques, religieuses ou de leur orientation sexuelle. Ce principe doit se concilier avec le respect de la laïcité et avec l'obligation de neutralité, qui interdit aux agents de manifester à l'égard des administrés leurs préférences politiques, religieuses ou philosophiques ;
- la liberté d'expression : obligation de réserve des fonctionnaires en fonction de la nature de leur mission ou fonctions particulières mais les limites sont parfois difficiles à établir ;
- le droit syndical reconnu depuis 1946 : le fonctionnaire syndiqué bénéficie d'autorisations spéciales d'absence, de congés pour formation syndicale et de décharges d'activité de service ;
- le droit de grève : reconnu en 1946 mais certains fonctionnaires en sont privés (par exemple les policiers) en raison de la nature de leurs fonctions.

Pour FO, le recrutement par voie de concours doit être maintenu car il permet de respecter l'égal accès aux emplois publics et évite des dérives liées au clientélisme ou au favoritisme.

HAUSSE DES CONTRACTUELS : 22 % DE L'EMPLOI PUBLIC !

Un agent sur cinq est désormais contractuel, soit 22 % de l'effectif total des agents de la fonction publique selon le dernier recensement de la DGAFP portant sur les effectifs 2022 (1,2 million) contre 17 % en 2011 !



L'augmentation des effectifs de la fonction publique repose sur l'emploi contractuel pour l'ensemble des trois versants. La proportion de contractuels titularisés au bout de cinq ans est en nette baisse, seuls 24 % de l'ensemble des contractuels de 2016 ont été titularisés en 2021, soit cinq points de moins qu'en 2011.

Cette tendance s'est aggravée depuis la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019 avec la création du contrat de projet, contrat à durée déterminée (d'une durée comprise entre un et six ans selon la durée de la mission). Or, ce type de contrat n'ouvre pas l'accès à un contrat à durée indéterminée ni à une titularisation dans la fonction publique et a précisée davantage l'emploi public.

Ce statut précaire offre ainsi plus de souplesse aux employeurs en dérogeant aux règles statutaires ou de mobilité par rapport aux titulaires bafouant l'égalité de traitement entre agents publics.

FO exige la titularisation des contractuels pour qu'ils ne soient pas simplement une variable d'ajustement budgétaire, leur offrir une stabilité dans l'emploi par un véritable déroulement de carrière quel que soit leur niveau de qualification.

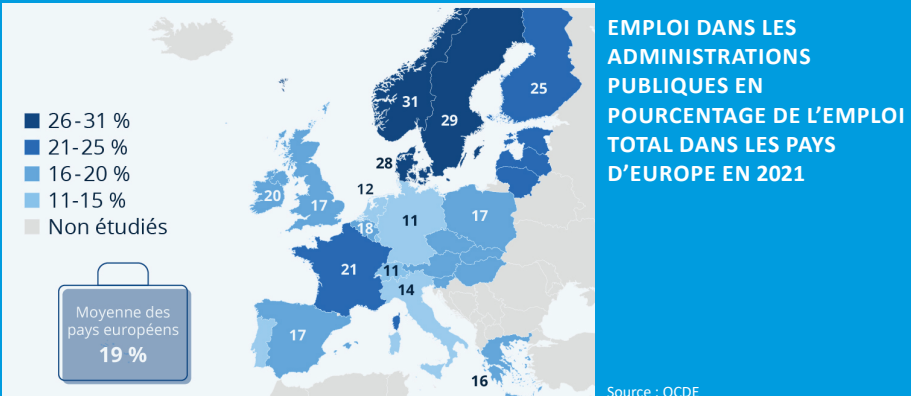
DES EFFECTIFS À HAUTEUR DES BESOINS DE LA POPULATION ?

Selon les derniers chiffres, l'Insee recensait 5,8 millions d'agents travaillant dans la fonction publique en 2023. En trente ans, l'emploi public a augmenté de 1 million tandis que le nombre d'habitants a progressé de 9 millions ! Selon l'Institut, la part de la masse salariale en valeur dans le total des dépenses publiques est stable (22 % en 2024 contre 23 % en 2007) alors même que les besoins sociaux de la population ont augmenté.

La part des fonctionnaires dans l'emploi total a même baissé passant de 16,3 % en 2007 à 14,6 % en 2021 selon la DGAFP.

En 2023, 71700 fonctionnaires sont entrés dans la fonction publique tandis que 179400 en sont sortis. Contrairement aux idées reçues, la France n'est pas sur-administrée et plusieurs pays ont des taux d'emploi public bien supérieurs à la France (Allemagne, Suède, Norvège, Danemark,...).

À l'heure où le capitalisme financier et les multinationales sont plus puissants que les États, la fonction publique doit demeurer un vecteur d'égalité des droits des citoyens, un pilier de la République afin de garantir l'accès aux services publics sur tout le territoire.



Pour FO, il faut avant tout s'attacher aux besoins de la population afin d'adapter les moyens et pour répondre aux nouveaux enjeux environnementaux, de santé ou sociaux et en termes d'attractivité de la fonction publique.

LA DÉFENSE DES DROITS COLLECTIFS DES AGENTS PUBLICS

Les agents publics fonctionnaires et contractuels participent tous les quatre ans aux élections professionnelles afin d'élire leurs représentants syndicaux dans les instances de dialogue social.



Les Comités techniques (CT) et les Comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont réorganisés sur le modèle de la réforme adoptée en 2017 dans le secteur privé.

Versant État : Comités sociaux d'administration (CSA)
Versant Territorial : Comités sociaux territoriaux (CST)
Versant Hospitalier : Comités sociaux d'établissement (CSE).

Dans les administrations territoriales et les administrations d'État de plus de 200 agents, il est prévu la création, au sein des comités sociaux, une Formation spécialisée en matière de santé, de sécurité et de conditions de travail (FSSCT). En dessous de ces seuils, si des risques professionnels le justifient, une formation spécialisée peut être également instituée.

Compétence des comités sociaux :

- fonctionnement et organisation des services ;
- accessibilité des services et la qualité des services rendus ;
- égalité professionnelle ;
- protection de la santé, l'hygiène et la sécurité des agents ;
- orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines ;
- les Lignes directrices de gestion (LDG) en matière de mutation, de mobilité, de promotion interne et d'avancement de grade des agents.

Attaché à la permanence de l'emploi statutaire dans la fonction publique dans les trois versants, FO défend à tous les niveaux les droits collectifs de tous les agents publics (fonctionnaires et contractuels), porte leurs revendications et les valeurs républicaines garantes de l'égalité de traitement des citoyens sur tout le territoire.

NOS REVENDICATIONS

- FO revendique une revalorisation immédiate du point d'indice de 10%, le rattrapage des pertes de pouvoir d'achat subies depuis 2000 et le retour de la Gipa (Garantie individuelle du pouvoir d'achat) supprimée en 2024 ;
- FO dénonce les politiques d'austérité, les 3000 suppressions de postes prévues au prochain budget 2026 et le non-remplacement d'un fonctionnaire sur trois ;
- FO défend le statut général des fonctionnaires, le recrutement par concours et une formation de qualité, FO se bat contre la précarisation de l'emploi public et demande la titularisation de tous les contractuels ;
- FO exige des effectifs à hauteur des besoins de la population afin d'exercer au mieux les missions de service public ;
- FO continue à se battre pour l'abrogation de la loi sur les retraites de 2023 pour les salariés du secteur public comme ceux du privé ;
- FO se bat pour les conditions de travail des agents, demande la réintroduction du CHSCT pour prévenir les risques face à la recrudescence des RPS (Risques psychosociaux), dont l'impact du télétravail dans l'organisation tout en préservant le collectif ;
- FO combat les discriminations entre les femmes et les hommes, le handicap dans la Fonction publique et demande la réhabilitation des CAP en matière de promotion et de mobilité ;
- FO dénonce l'externalisation des missions de services publics et le recours à des cabinets de Conseil au détriment des finances publiques ;
- FO demande l'amélioration de l'accès au logement y compris dans les DOM ;
- FO revendique pour tous les agents publics une prise en charge de la PSC (Protection sociale complémentaire) de haut niveau.



SECTEUR DE L'ÉCONOMIE ET DU SERVICE PUBLIC

LA DÉFENSE INDIVIDUELLE DES AGENTS : RÔLE DES CAP ET CCP

Comme pour les comités sociaux, tous les quatre ans, les agents publics sont appelés à choisir leurs représentants syndicaux dans les CAP (Commissions administratives paritaires) ou CCP (contractuels) pour leur défense individuelle.

- Les attributions des CAP composées de représentants de l'administration et du personnel, sont recentrées depuis la loi de 2019 sur l'examen des décisions individuelles défavorables aux agents.
- Depuis le 1^{er} janvier 2020, elles ne sont plus compétentes en matière de mutation et de mobilité, et, depuis le 1^{er} janvier 2021, en matière d'avancement et de promotion.

LA COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE (CAP)



Le fonctionnaire, destinataire d'une décision défavorable concernant son avancement, une promotion ou sa mutation, peut faire appel au représentant syndical de son choix pour l'aider à former un recours administratif sur les décisions suivantes :

- licenciement après trois refus de postes proposés en vue d'une réintégration à la fin d'une disponibilité ;
- refus de titularisation et licenciement en cours de stage pour insuffisance professionnelle ou faute disciplinaire ;
- licenciement d'un fonctionnaire titulaire pour insuffisance professionnelle ;
- licenciement pour donner suite au refus du ou des postes proposés en vue d'une reprise de fonctions à la fin d'un congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée si le refus n'est pas fondé sur un motif valable lié à l'état de santé ;

- licenciement d'un enseignant suite au refus du poste proposé en vue de sa réintégration à la suite de son placement en position de non-activité pour poursuivre ou parfaire des études d'intérêt professionnel ;
- décision refusant un congé pour formation syndicale ;
- décision refusant un congé de formation à l'hygiène et la sécurité à un fonctionnaire représentant du personnel au comité social ;
- décision de renouvellement ou de non-renouvellement du contrat d'embauche d'un fonctionnaire handicapé
- refus pour la deuxième fois d'une demande de formation continue ;
- refus d'une période de professionnalisation ;
- décision de dispense de l'obligation de servir à la fin d'un congé de formation professionnelle ;
- refus d'une demande de congé de formation professionnelle pour nécessités du fonctionnement du service.

Les CAP sont également consultés, sur les projets de sanction disciplinaire des deuxième, troisième et quatrième groupes à l'égard des fonctionnaires ou à l'initiative de l'administration, en cas de demande par un fonctionnaire de réintégration.

Par ailleurs, les Commissions consultatives paritaires (CCP) sont les instances consultatives compétentes à l'égard des contractuels. Leurs compétences ont été alignées sur celles des CAP dans les trois versants de la Fonction publique.

Force Ouvrière est la première organisation dans la Fonction publique d'État depuis 2011 et deuxième dans le versant hospitalier depuis 2022. Elle est à ce titre l'interlocuteur légitime à tous les niveaux de décision : au niveau local, auprès du Directeur général de l'administration, auprès des ministres par le biais de votre Fédération, des Fédérations des fonctionnaires regroupant les trois versants l'UIAFP-FO (Conseil commun de la fonction publique depuis 2010) et enfin au plus haut niveau avec la Confédération CGT-FO.

LE CHOC DES RÉALITÉS : LE NEW PUBLIC MANAGEMENT

En France, le New public management est présenté comme la recette miracle permettant de calquer le management du secteur public sur les impératifs de rentabilité.

Le but est de refonder la fonction publique sur la réduction des effectifs et l'application de loin ou de près, des règles de la gestion de droit privé, afin d'intégrer la France dans la mondialisation et la financiarisation de l'économie.

- Cette nouvelle gestion publique a pour conséquence une prolifération inédite de Risques psychosociaux (RPS). Le climat de tension et de compétition associé aux nouveaux modes de gestion du personnel, met souvent à rude épreuve la solidarité et l'esprit d'équipe ou le sentiment de valeurs partagées, sans compter les débordements possibles du côté du harcèlement psychologique ou moral.
- Elle aboutit à une dégradation des conditions de travail de l'agent. La grande difficulté de la réforme en France réside précisément dans le décalage permanent observé entre des politiques, élaborées pour répondre avant tout à des enjeux budgétaires ou économiques, et la misère du quotidien subi par les usagers comme les agents. La pression au travail tend donc à s'homogénéiser entre le privé et le public.
- Le New public management perturbe les acquis statutaires de tous les agents publics. L'agent public se retrouve mis en concurrence et débordé par les initiatives du secteur privé ou l'externalisation des missions. Les réformes s'accompagnent d'une cascade de transferts en direction de la société civile par le recours aux associations, la prise en charge d'une part croissante du « service » par les usagers eux-mêmes ou par des entreprises privées.
- Le New public management veut généraliser le recours aux contrats précaires et l'industrialisation des tâches qui finalement coûtent plus cher et déstabilisent le fonctionnement des administrations.

Pour FO, l'introduction de ce New public management va à l'encontre de l'intérêt général, il a provoqué une dégradation des conditions de travail des agents publics et ne respecte pas les valeurs du service public portées par le statut général des fonctionnaires (neutralité, égalité de traitement, gestion désintéressée...).

RETRAITES DANS LA FONCTION PUBLIQUE

Les agents publics dépendent de plusieurs régimes de retraite selon leur statut et versant.

Pour l'État et militaires, ils sont affiliés au régime des pensions civiles et militaires de l'État assuré par le Service des retraites de l'État (SRE). Pour la territoriale et l'hospitalière, ils dépendent de la CNRACL gérée par la Caisse des dépôts (CDC). Pour les contractuels des trois versants, ils dépendent du régime général et pour la complémentaire de l'Ircantec également gérée par la CDC. En 2023, 157200 nouvelles pensions de droit direct ont été recensées pour l'ensemble des agents des trois versants en baisse de 2,6% par rapport à 2022. Depuis 2015, l'âge de départ à la retraite des fonctionnaires civils a augmenté d'un an et deux mois.

Selon le dernier rapport de la DGAFP portant sur 2023, les fonctionnaires liquident leurs droits à la retraite à 62 ans en moyenne, mais elle diffère selon les catégories ou situation particulière :

- fonctionnaires sédentaires : 63,8 ans ;
- pour motif d'invalidité : 57,3 ans ;
- catégorie active : 60,2 ans ;
- carrière longue : 61,7 ans.

La retraite d'un fonctionnaire, lors de sa liquidation, est égale à 75% du dernier traitement brut sur les six derniers mois (salaire de référence) mais primes exclues qui représentent en moyenne 30% du traitement pour la même durée de cotisations que le secteur privé. La pension brute moyenne était de 1939 euros par mois dans la Fonction publique d'État (hors militaires), de 1387 euros dans la FPH et 1193 euros dans la FPT en 2023.

Selon le rapport du COR de 2023 avant la dernière réforme des retraites, « il n'y avait pas de dépenses incontrôlées des retraites » ; elles seraient stables autour de 13,7% du PIB jusqu'en 2070 et donc n'entraînent aucun besoin de financement à court ou à moyen terme !

Pour Force ouvrière, si le niveau des pensions des agents publics est en baisse, la principale raison tient à la politique de gel du point d'indice et la baisse du nombre du nombre de titulaires qui, en diminuant la masse salariale, réduit mécaniquement le niveau des pensions.

Pour FO, les seuils de dettes et de déficits publics imposés par le pacte de stabilité et de croissance et la baisse de la part des retraites dans le PIB décidée par l'exécutif en 2023 relève uniquement d'une décision politique afin de réduire les dépenses sociales et faciliter l'accès aux assurances privées de retraite par capitalisation.

LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET LES RPS DANS LE SECTEUR PUBLIC

Comme dans le secteur privé les agents du secteur public sont exposés aux risques psychosociaux. La dernière enquête de la Dares de 2019 montre que 32% des personnes interrogées sur l'ensemble de la Fonction publique se sentent très exposées à des contraintes physiques, d'astreintes, de mobilité (secteur hospitalier, policiers, pompiers, professeurs, agents d'entretien,...) ou confrontés à des risques d'accidents.

Côté prévention, selon France stratégie, seuls 51% des employeurs rédigeaient ou actualisaient le DUERP (Document unique d'évaluation des risques psychosociaux).

Sur l'ensemble de la fonction publique, plus de 50% des agents déclaraient que le niveau de pression sur le travail s'intensifie et génère des risques psychosociaux. Plus inquiétant, le management est perçu par les agents très négativement et ils se sentent de moins en moins soutenus par leur hiérarchie.

Au delà de ces enquêtes sur le bien-être au travail, l'exposition la plus importante aux risques psychosociaux reste de loin la perte de sens ressentie par les agents et le sentiment de ne plus avoir les moyens de réaliser les missions de service public. Dernier exemple en date pour le versant de l'État, la DGFiP, fer de lance de la réforme de l'État, a connu quatorze suicides depuis le début de l'année 2025 (après 19 en 2012) soit un taux de suicide deux fois plus élevé que dans toute la population ! Si Bercy écarte tout lien avec le travail, FO -DGFiP rappelle les 32000 postes supprimés depuis 2008 et dénonce une déshumanisation croissante, une mobilité des agents à marche forcée et une pression permanente sur les collectifs de travail.

Pour FO, les fonctionnaires font l'objet d'attaques injustifiées sur leurs droits en matière de santé et conditions de travail, notamment à travers les mesures d'austérité présentées par l'exécutif au Budget 2026 ! (Suppression de jours fériés, augmentation des jours de carence après la baisse de 10% d'indemnités pour congé de maladie...)

FO dénonce de telles mesures ciblées sur les agents publics et rappelle que l'employeur public doit avant tout protéger la santé de ses agents face à une recrudescence des risques psychosociaux dans l'ensemble de la fonction publique !

L'IA DANS LES SERVICES PUBLICS : L'INNOVATION N'ÉCARTE PAS LES DANGERS

Le déploiement de l'IA ne doit pas seulement être abordé par le seul prisme de la maîtrise des dépenses publiques mais doit prendre en compte avant tout l'intérêt général, intégrer la notion de gratuité des services publics et d'égalité d'accès pour le plus grand nombre.

Ainsi, une approche citoyenne de ces nouveaux outils doit être privilégiée avec l'exigence d'une transparence (traitement des données, accès aux codes source, porter à la connaissance du public les algorithmes, respect d'une éthique en matière sociale et environnementale,...).

L'IA ne doit pas provoquer une nouvelle dégradation des relations avec les usagers ni des conditions de travail des agents. Son déploiement dans la sphère publique doit comporter des clauses de protection des libertés individuelles notamment en matière de sécurité publique (par exemple l'utilisation de la reconnaissance faciale) et un encadrement strict par la loi pour éviter toute dérive dans le respect des lois fondamentales en vigueur après avis de la Cnil et respect du RGPD (Règlement général sur la protection des données).

Or, il apparaît déjà que l'utilisation de l'IA en particulier au ministère des Finances, un des plus gros utilisateurs du Fonds pour la Transformation de l'action publique (FTAP) vise d'abord à réaliser des gains de productivité souvent délégués à des prestataires privés (100 millions d'euros d'investissements pour plus de 1200 ETP supprimés) pour des résultats mitigés (plus de 50% des contrôles générés par l'IA pour seulement 13% d'impôts notifiés et recouvrés !)

Par ailleurs, le défenseur des droits fait état de dérives dans l'utilisation d'algorithmes dans les services publics et le traitement des données personnelles utilisés par certains opérateurs pour le contrôle des bénéficiaires de prestations sociales ou lors de l'accès à l'enseignement supérieur (Parcours sup, etc.).

Pour FO, si l'IA peut représenter un atout afin d'améliorer la qualité du service public, il appartient à l'État, aux collectivités, ou services de santé d'encadrer strictement son déploiement en préservant les usagers des menaces sur les libertés fondamentales. L'IA doit aussi faciliter les missions des agents tout en préservant leur autonomie et ne pas être dédié uniquement à des gains de productivité liés aux suppressions de postes.

Les CSA, CST ou CSE doivent aussi s'emparer de la question du déploiement de l'IA et à travers la formation spécialisée en matière de santé et sécurité au travail.