



Une Fonction ... de moins en moins publique !

Le Comité interministériel de la transformation publique, réuni le 29 octobre dernier, a confirmé les orientations libérales du gouvernement et la mise à bas de la fonction publique, de ses agents et du fonctionnement des services. Déjà longuement évoquée dans le Comprendre & Agir #05 (voir l'article « *Vision Privée-Fiction Publique* », page 4), l'intention du Gouvernement est bel et bien de remplacer la Fonction Publique et la notion de service public par une fonction publique constituée d'intérimaires et de contrats de droit privé, tout en la soumettant aux intérêts de ceux qui la dirigent...
Quelles annonces ont-été faites ?

La suppression de 50 000 postes dans la Fonction Publique d'Etat et 70 000 dans la Territoriale d'ici 2022

L'idée serait d'abord de « réfléchir aux missions prioritaires, ministère par ministère, avant de se poser la question des moyens », et donc des postes à garder ou à supprimer, explique-t-on chez le ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin. Entendez par prioritaire « ce qui pourrait être rentable pour une entreprise privée »... Il est bien là le drame : réduire l'idée de la Fonction Publique à la seule question du coût et de la rentabilité marchande et non sociale.

Des aides substantielles pour les candidats au départ et la création d'une « rupture conventionnelle » pour les fonctionnaires

Le gouvernement confirme la mise en place de « plans de départs volontaires ». Ces plans permettront aux fonctionnaires de rester ou de partir avec « vingt-quatre mois de salaire et la possibilité de toucher le chômage, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici ». Actuellement, environ un millier d'agents utilisent cette possibilité de départ chaque année. Autre différence : alors que l'indemnité de départ pouvait être prise jusqu'à cinq ans avant la retraite, un agent pourra désormais la faire jouer jusqu'à deux ans avant.

.../...

A l'image de ce qui a été fait avec les militaires qui souhaitent quitter l'armée, une « agence de reconversion » sera par ailleurs créée pour les aider.

Elle devrait voir le jour au second semestre 2019. Le fonctionnaire, dont le poste disparaîtrait des suites d'une restructuration, aura « la possibilité de toucher le chômage, ce qui n'était pas le cas jusqu'ici », a déclaré le ministre de l'Action et des Comptes publics. Il faut savoir que les agents de la fonction publique pouvant bénéficier d'une indemnisation sont l'exception aujourd'hui. Les plus concernés sont les agents non-titulaires, quand leur contrat n'est pas renouvelé, et ceux en CDI, s'ils sont licenciés. En règle générale, les fonctionnaires sous statut en sont exclus pour la raison simple que le statut leur garantit l'emploi à vie. Sauf en cas de révocation pour faute grave ou de radiation d'un cadre à la suite d'une condamnation pénale avec privation des droits civiques. Deux autres situations ouvrent droit au chômage : le licenciement pour inaptitude physique ou l'absence de poste en cas de retour dans l'administration d'origine. Le projet consiste donc à créer un nouveau motif d'indemnisation baptisé par

Bercy « rupture conventionnelle ». Ce nom renvoie à la mesure créée en 2008 dans le secteur privé. Il s'apparente plutôt aux plans de départs volontaires pour réduire les effectifs sans licenciement sec. Le volet financement resterait quant à lui inchangé. Contrairement aux entreprises privées, les employeurs publics sont leur propre assureur. Ils n'ont pas l'obligation de cotiser à l'assurance-chômage.

Le départ volontaire des fonctionnaires dans un contexte de fort chômage est illusoire, y compris pour celles et ceux qui sont proches de la retraite et qui bénéficient d'un calcul sur les 6 derniers mois... On notera la volonté du gouvernement de vider les services de ses titulaires au fur et à mesure des années pour y installer un personnel plus corvéable : les contractuels.

Enfin, le gouvernement entend « réfléchir » aux modalités de transferts vers le privé des agents publics dont le service serait externalisé. Il s'agit de véritables plans sociaux pour lesquels aucun « choix » ne sera laissé aux agents sommés d'accepter de prendre la porte avec l'indemnisation proposée. Pour la FSU, toutes les missions sont essentielles au bon fonctionnement des services et le service public devrait même intégrer des missions nouvelles (petite enfance, dépendance etc), ce qui suppose un travail prospectif en termes de recrutement et de formation.

Etendre les possibilités du recrutement hors statut

Gérald Darmanin a annoncé la « généralisation » de la possibilité du recrutement hors statut dans la fonction publique : « Il y aura la possibilité de passer par le statut ou

par le contrat », confirme le gouvernement en rajoutant que leur idée « est de donner davantage de souplesse aux administrations dans leur recrutement ».

En clair, il s'agit de tarir le recrutement de personnels sous statut d'un côté et de recruter du personnel précaire pour colmater les brèches de l'autre. Ce qui est prévu pour l'instant :



- Des dérogations supplémentaires à celles déjà prévues par la loi pour permettre aux employeurs publics de recourir indifféremment à des fonctionnaires ou à des contractuels sur un grand nombre d'emplois permanents. Quel sera alors l'intérêt d'ouvrir des postes aux concours et de recruter sous statut ? A terme, c'est le recrutement par contrat qui deviendrait la norme et le statut l'exception.

- La définition de métiers et fonctions relevant « spécifiquement du service public », et donc la possibilité sur tous les autres de recourir au contrat.

- La création d'un nouveau type de contrat, dit « contrat de mission » calqué sur le contrat de chantier créé dans le secteur privé par les ordonnances réformant le code du travail. Il s'agirait d'un CDD de 6 ans maximum qui pourrait s'interrompre avant son terme en cas de fin de la mission. Cela irait à rebours des besoins du service public, c'est l'absence de continuité et de stabilité qui nuit au travail des équipes. En multipliant les cas de recours aux contrats, le gouvernement multiplie les possibilités de gestions arbitraires, de précarisation. La FSU exige à l'inverse un plan de titularisation, la limitation des contrats courts et des temps partiels imposés, la suppression des fausses vacances, l'amélioration des conditions d'accès au CDI et une harmonisation des conditions d'emploi, de salaire et d'indemnité des non titulaires avec les agent-es titulaires.

Ces mesures remettent en cause toute une conception de la Fonction publique qui place le fonctionnaire au service de l'intérêt général, sans possibilité de « négocier » le montant de sa rémunération ou la durée de son contrat, ce qui le place de facto au service d'un intérêt particulier...

Créer des guichets multi-services

Pour entretenir le lien entre administration et citoyens, le gouvernement veut, au-delà de la publication des indicateurs de la qualité de service de différentes administrations, lancer l'ouverture des « guichets multiservices » communs à l'Etat, aux collectivités et aux opérateurs.

.../...

« [Ils] permettront aux usagers de réaliser, en un même lieu, les démarches les plus utiles et les plus demandées ». En parallèle, l'ensemble des procédures administratives seront réalisables en ligne d'ici à 2022.

La question reste posée, enfin, d'éventuels abandons de missions par l'Etat, qui les transférerait aux collectivités ou aux opérateurs publics, pour mieux se concentrer «sur ses missions fondamentales ». Travaillée durant l'été par Matignon, cette question délicate pourrait faire l'objet d'annonces d'ici la fin de l'année.

Stagnation de la rémunération indiciaire au profit de la part variable

« Nous ferons la rémunération au mérite pour tous, qui reposera sur les évaluations faites par les managers, précise-t-on au ministère des Comptes publics. Aujourd'hui, les progressions sont trop automatiques et ne permettent pas de distinguer les bons des moins bons ». Les indicateurs de satisfaction des usagers de certaines administrations ou entités seront aussi systématisés et rendus publics. Ce sera le cas pour les impôts, bien sûr, mais aussi pour les tribunaux, les caisses de sécurité sociale, les gendarmeries, etc. Entendre cela de la part d'un Gouvernement qui bat tous les records d'impopularité serait risible si cette mesure n'était pas aussi grave. En effet, mettre en concurrence entre eux les agents publics va à l'encontre de l'essence même de leur travail. Aucun agent n'est « bon » tout seul pour reprendre les termes stupides du Ministre, l'efficacité d'un service public se mesure collectivement.

Le gouvernement confirme par ailleurs sa politique de gel de la valeur du point d'indice. Pire, il prétend désormais augmenter seulement la rémunération de quelques uns au détriment des autres. L'objectif est d'individualiser et de flexibiliser encore davantage les éléments de rémunérations avec une part variable individuelle et/ou collective plus importante, des fourchettes de rémunérations utilisables par les employeurs et particulièrement concernant les contractuel-les, de possibles modulations définies en fonction de l'évolution d'indicateurs économiques... De plus, la réforme des retraites en préparation pourrait justifier elle aussi une augmentation de la part des primes désormais intégrées au calcul de la pension. Ces propositions constituent une véritable remise en cause des droits des agent-es au profit d'un système aléatoire, discriminant et totalement entre les mains des employeurs.

Les droits des élus du personnel dans le viseur

Le gouvernement envisage une possible disparition des CHSCT (comités hygiène, sécurité, conditions de travail) en les fusionnant avec les CT. La disparition des CHSCT ouvrirait la porte au non respect par les employeurs publics de leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail.

Il souhaite également supprimer les compétences des représentants des personnels dans les CAP (commissions administratives paritaires) en prévoyant de ne plus les consulter sur :

- les projets de mouvement des personnels,
- l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement annuels nominatifs,
- certaines sanctions disciplinaires... Cela donnerait davantage de marge de manœuvre aux chefs de service et d'établissement. Cette volonté gouvernementale de contourner les élus des personnels est en contradiction avec le statut qui prévoit notamment que les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs représentants, à leur gestion collective et à l'organisation des services publics. C'est une rupture avec le travail réalisé actuellement par les représentant-es et les élu-es des personnels pour améliorer les conditions de travail, garantir l'égalité de traitement, proposer des améliorations et protéger les personnels de l'arbitraire des hiérarchies ou des erreurs de l'administration, assurer un bon fonctionnement des services. La FSU refuse ces projets et demande le respect et l'amélioration des droits de toutes et tous les agent-es.



Vision managériale et paradigme libéral

Les annonces programmées d'une réduction massive du nombre de fonctionnaires sans étude d'impact et de la généralisation des recrutements par contrat, de mobilités forcées et de primes au mérite, reprises du rapport « Action publique 2022 » auxquelles s'opposent l'ensemble des organisations syndicales, démontrent la duplicité du gouvernement en matière de dialogue social.

Sous le prétexte fallacieux de vouloir moderniser la Fonction publique, il s'agit en réalité pour le Président de la République et le Premier ministre de détruire les fondements du statut général afin de transférer à terme au secteur marchand les missions de proximité, réduisant toujours plus les réponses sociales auxquelles ont droit les usager.e.s.





Présenté comme une réponse pragmatique aux enjeux financiers et organisationnels de la modernisation de l'Etat, ce plan est en réalité inspiré par une vision managériale et néolibérale qui n'a rien de nouveau et n'a jamais apporté les preuves de son efficacité ni en France, ni ailleurs dans le monde.

Le lendemain, le Secrétaire d'Etat en charge de la fonction publique, a dévoilé son projet de nouvelle architecture des rémunérations. Il a illustré l'attaque sans précédent faite aux agents publics, par la mise en place d'un système aléatoire et discriminant aux seules mains des employeurs, dont ceux des collectivités locales. Ces positions dogmatiques sont l'exact opposé de l'esprit du protocole « PPCR » dont le prolongement aurait dû aboutir à de nouveaux déroulements de carrière et des revalorisations indiciaires plus équitables pour toutes et tous les agent-es de la Fonction publique, intégrant entre autre une part des primes.

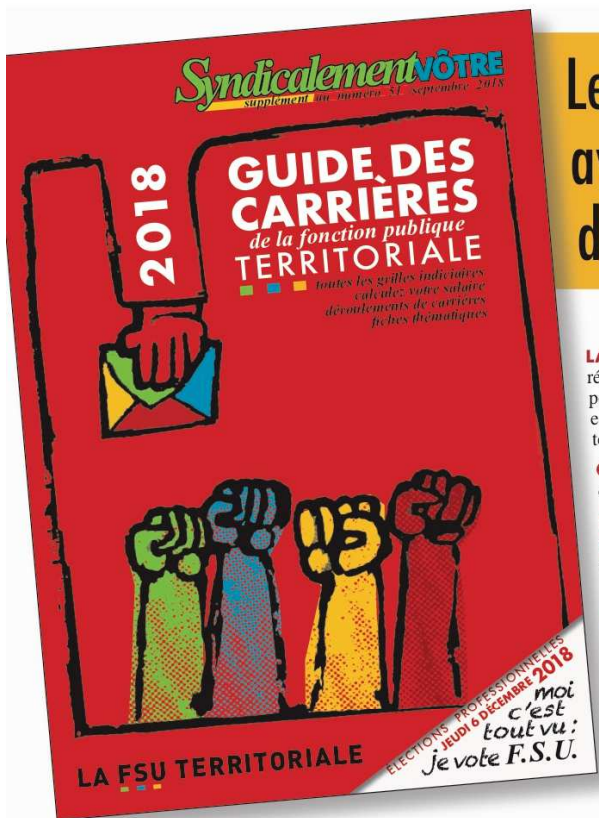
A contrario de ce projet, l'égalité de traitement et d'accès aux droits pour toutes et tous, nécessite une autre répartition des richesses conjuguée à une fiscalité véritablement redistributive.

La FSU Territoriale rappelle son attachement aux services publics de proximité, à la progression du pouvoir d'achat, à l'amélioration des conditions de travail, au renforcement des moyens redonnant sens aux missions exercées par les agent.e.s publics au service de l'intérêt général.

Les agent.e.s des collectivités ne doivent pas laisser les services publics aux logiques de rentabilités. Ces logiques, à l'œuvre dans la réforme de la SNCF, ont été démenties par le gouvernement à grands renforts médiatiques avant de devenir une réalité une fois la réforme votée...

Une forte participation de l'ensemble des agents de la Fonction Publique Territoriale aux élections professionnelles à venir doit être un premier signe donné au Gouvernement pour lui signifier notre détermination à conserver et développer des services publics de qualité, animés par des fonctionnaires bien traités !

Alors participons massivement aux élections professionnelles du 29 novembre au 6 décembre ! Montrons ainsi l'attachement des personnels à une Fonction publique au service de toute la population, aux principes du paritarisme et aux organismes de consultation, exigeons une plus grande reconnaissance de notre engagement professionnel quotidien. Ensemble donnons un autre avenir à la Fonction public et à ses agent-es !



Les élu-e-s FSU ~~bi~~ot à votre rencontre avec le **Guide des carrières** de la Fonction Publique Territoriale

LA CONNAISSANCE DE NOS DROITS est nécessaire pour défendre nos conditions de travail et de rémunération. Elle est indispensable pour faire valoir nos droits face à l'administration. Elle est décisive pour pouvoir exercer nos métiers de façon digne. Il n'y a pas de liberté sans elle. C'est aussi un outil pour plus d'égalité et de fraternité, c'est-à-dire de solidarité. C'est pourquoi, tous les ans, nous publions et diffusons gratuitement à tous les agents, notre guide des droits et des carrières de la FPT.

Ce Guide des Carrières souhaite rester votre outil privilégié pour vous renseigner, vous informer, engager le débat.

Vos élu-e-s FSU au CTP, CHSCT, CAP agissent au quotidien et exercent leur activité syndicale au plus près du terrain et des services: défense et accompagnement individuels des agents, interventions dans les instances paritaires, information des personnels, audiences syndicales, tracts, permanences...

Ce travail syndical de proximité nous permet d'avoir une bonne connaissance des directions et services, de porter et de défendre des dossiers auprès de l'administration avec sérieux et efficacité.

Nos emplois, nos salaires, nos carrières, nos services publics et notre protection sociale sont attaqués de toutes parts, nous avons plus que jamais **besoin de nous organiser collectivement et d'agir** syndicalement: pour défendre nos emplois, notre pouvoir d'achat, nos qualifications et notre modèle social.

Nous restons à votre disposition pour répondre à vos questions. échanger, vous défendre si vous partagez, comme nous, l'envie de ne pas laisser aux autres le soin de décider pour vous.

LA FSU TERRITORIALE

NOUS AVONS DES DROITS, ALORS, ENSEMBLE, DÉFENDONS-LES!
Avec la FSU Territoriale!

La FSU Territoriale : toujours à vos côtés, Combative, Déterminée, Libre!

