FRONT UNIQUE CONTRE LES PLANS DE SARKOZY DE LIQUIDATION DU STATUT LA FONCTION PUBLIQUE

RÉVISION GÉNÉRALE DES POLITIQUES PUBLIQUES : DES MILLIERS DE SUPPRESSIONS DE POSTES

L'objectif de Sarkozy c'est de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux qui partent à la retraite. Pour 2008, le gouvernement prévoit la suppression de 35 000 postes de fonctionnaires dont 11 200 dans l'Éducation Nationale et xx aux Finances. Cette politique a deux conséquences majeures : porter atteinte au statut des fonctionnaires en développant la « mobilité » et la polyvalence et fusionner des centaines de services.

Le conseil de modernisation de la politique publique (CMPP) réuni à l'Élysée, le 4 avril 2008 autour de Sarkozy, a réaffirmé les orientations prises en décembre et donné lieu à une nouvelle série de décisions (ces mesures ont été publiées dans un rapport). Un troisième CMPP aura lieu en juin. L'objectif est de recentrer l'État sur ces missions régaliennes, de « faire mieux avec moins » pour diminuer le déficit public.

L'ensemble des mesures de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) adopté en conseil de modernisation des politiques publiques sera ensuite inscrit dans la loi de programmation budgétaire pluriannuelle 2009-2011. Ce premier budget pluriannuel va permettre d'inscrire dans la durée toutes les nouvelles politiques gouvernementales (Fillon a annoncé l'élaboration d'une loi de programmation pour trois ans pour chacun des secteurs dont les ministres ont la charge). Cela impliquera des restructurations importantes dans les ministères.

LA RGPP, UN CONCENTRÉ D'ATTAQUES CONTRE LES ACQUIS OUVRIERS

La RGPP conduit au démantèlement du CNRS, et des instituts publics de recherche (INSERM…). Elle entend favoriser la recherche privée et veut mettre tous les laboratoires sous la coupe d'agences étroitement pilotées (Agence nationale de la recherche ; Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement…). Le financement par projet doit devenir la règle dans la recherche publique. Les unités de recherche seront financées sur leurs performances ; les universités autonomes seront ouvertes toute l'année civile. Cela conduit à terme à la destruction du statut des chercheurs au profit d'embauche sous CDD à répétition (au CNRS, le statut est aujourd'hui menacé). En corrélation avec la mise en œuvre de la loi d'autonomie des universités, c'est le statut d'enseignant chercheur qui est aussi mis en cause.

La RGPP prévoit également des **fusions de corps** : fusion du corps des ponts et chaussées et de celui du génie rural, des eaux et des forêts ; fusion du corps des Mines et de celui des Télécommunications.

En matière de **logement**, la RGPP prévoit de rationaliser les aides à l'investissement locatif. Elle prévoit également l'abaissement de 10 %, en l'indexant sur les prix, du plafond de ressources donnant accès aux HLM. Cette mesure est complétée par l'instauration à titre expérimental d'un loyer progressif en fonction des revenus dans le parc HLM. Cette politique vise en fait à chasser nombre de travailleurs du parc HLM.

C'est la RGPP également qui entreprend de passer les gendarmes sous la tutelle du ministère de l'Intérieur. Il s'agit ainsi de rendre plus efficace **l'État policier**.

En ce qui concerne le ministère du budget et des comptes publics la **fusion de la Direction Générale des Impôts (DGI) et de la Direction Générale de la Comptabilité Publique (DGCP)** va supprimer 10 % des bureaux. L'objectif affiché est celui de ne pas remplacer plus d'un départ à la retraite sur deux chaque année d'ici 2012. Les procédures de déclaration et de paiement des impôts seront pour ce faire de plus en plus dématérialisées.

En matière de **politique familiale**, la RGPP entend remettre en cause les dispositifs incitant les femmes à se retirer du marché de l'emploi, notamment le congé parental.

Pour **l'assurance maladie**, la RGPP vise à rationaliser l'offre de soins publics, ce qui induira des fermetures de lits d'hôpitaux, de services hospitaliers voire d'hôpitaux entiers. Quant à la prise en charge des assurés sociaux, la RGPP indique clairement que l'assurance maladie n'a pas vocation à tout prendre en charge, ce qui va dans le sens de la poursuite des déremboursements des soins et des médicaments.
La politique des **solidarités** consiste à diminuer les minima sociaux (fusion RMI, API dans un revenu de solidarité active), sous couvert de retour à l'emploi.

Que ce soit pour les prestations familiales ou de santé, l'objectif du gouvernement à travers la RGPP est de remettre en cause le salaire différé au profit d'assurances privées ou d'impôts dont la redistribution sera arbitrée par le gouvernement dans un souci de limitation des dépenses.

La réunion du conseil de modernisation de la politique publique (CMPP) du 12/12/2007 a lancé les expérimentations d'agences de service public qui bénéficieront de souplesse et d'autonomie de gestion. C'est un pas franchi vers l'externalisation des services voire leur privatisation.

Quant aux ressources humaines, ce même conseil a ouvert un chantier GRH (gestion des ressources humaines) sur les parcours professionnels (mobilité accrue), pour développer une culture du résultat et dans l'objectif de modifier les modes de recrutement.

Le rapport du 4 avril du CMPP annonce des attaques statutaires profondes : professionnalisation du contenu des concours, mise à disposition de l'administration de salariés du privé pour conduire des projets. La suppression de la limite d'âge du recrutement va de pair avec la liquidation de la garantie de l'emploi (laquelle ouvre droit à pension).

AU NOM DE LA MOBILITÉ, LES MUTATIONS D'OFFICE.

Le projet loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la Fonction publique est actuellement en discussion au Parlement et doit être voté en juin. Il a d'ores et déjà été adopté par le Sénat le 29/04/2008.

Il organise la restructuration des services suite aux milliers de suppressions de postes avec mise en disponibilité d'office, permet le cumul d'emplois à temps non complet et autorise les administrations à recourir à l'intérim.

Préalablement à l'examen par le Parlement, ce projet de loi avait été soumis aux Conseils supérieurs de la Fonction publique. Il avait été adopté au CSFPE le 18 mars (les représentants syndicaux votant contre, la CFDT s'abstenant avec la CGC). Mais il fut rejeté au CSFPT le 26 mars, avec un vote « contre » des représentants syndicaux, et l'abstention des employeurs, de la CFDT et de la CGC. Rappelons que c'est Derosier, élu PS, qui est président du CSFPT. Au Sénat, le PS a déposé un amendement (qui fut rejeté) demandant l'abrogation de l'article 7 au motif que *« cet article prévoit qu'en cas de restructuration d'une administration d'État, le fonctionnaire peut être placé en situation de réorientation professionnelle dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé. Celle-ci a pour objectif, sur la base d'un projet professionnel, de faciliter sa réaffectation ou de lui permettre d'accéder à un emploi dans le privé ou de reprendre une entreprise. Cette réorientation prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel emploi, ou, à l'initiative de l'administration, s'il a refusé trois emplois publics correspondant à son grade et au projet personnalisé d'évolution professionnelle. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office, donc sans rémunération ou, le cas échéant, admis à la retraite. Cet article porte atteinte à un principe fondamental du statut, la garantie de l'emploi, en prévoyant explicitement, pour la première fois, la possibilité pour l'administration de se séparer de ses agents dont l'emploi est supprimé, en les mettant en disponibilité d'office après trois refus consécutifs d'emplois publics. »*

Mais c'est tout le projet de loi que le PS doit combattre, et plus largement toutes les attaques contre le statut des fonctionnaires.

Il faut rappeler que ce texte fait suite à la conférence sur les parcours professionnels qui s'est tenue à l'automne 2007.

De même, tout en appelant à une journée d'action le 10 juin pour le retrait du projet de loi mobilité, les fédérations de fonctionnaires CGT et FSU ont, en même temps, exigé un débat sur la réforme de l'État et de la Fonction publique. Rappelons que ce débat a eu lieu fin 2007 et son but était justement d'aboutir sur l'élaboration des projets de loi qui remettent en cause le statut. Toutes les fédérations de fonctionnaires ont participé à ce débat. La participation, le dialogue social ont conduit à la signature de l'accord sur la représentativité syndicale (voir article dans ce numéro).

Assez de concertation, de dialogue social !

LE RAPPORT SILICANI : VERS UN STATUT FLEXIBLE.

Le Livre blanc sur l'avenir de la Fonction publique d'avril 2008, dit rapport Silicani, fait suite à la conférence sur les valeurs-missions et métiers qui s'est déroulée avec la collaboration de l'ensemble des directions syndicales de fonctionnaires d'octobre 2007 à février 2008.

Au nom des « valeurs » (républicaines, d'efficacité, de performance), les missions du service public sont redéfinies dans la continuité de la RGPP : privatisation des entreprises publiques, clarification des missions des collectivités locales (dont les effectifs ont augmenté de 25% en 20 ans) avec spécialisation de celles-ci et recentrage de l'État sur des fonctions de régulation ; développement des externalisations et modernisation du management recentré sur une politique statutaire guidée par les objectifs et les résultats. Le tout doit bien entendu prendre corps à l'aide du dialogue social.

Il s'agit clairement de passer d'une fonction publique de carrière à une fonction publique de métiers. Le rapport n'hésite pas à expliquer *« qu'une réponse radicale pourrait consister à unifier les régimes juridiques propres aux salariés et aux fonctionnaires en généralisant l'usage du contrat »,* mais que la solution retenue est de faire coexister régime statutaire et contrat selon une modalité complémentaire.

Concernant l'**organisation statutaire,** le rapport Silicani prévoit de fusionner les 700 unités statutaires (500 corps et 200 cadres d'emplois) dans 7 filières à l'image des filières de la Fonction publique territoriale

(FPT). Les statuts propres à chaque corps avec leurs garanties vont donc disparaître.

Le Livre Blanc encourage le recrutement de personnels sous contrat. Au lieu des trois cas exceptionnels de recrutement de contractuels (besoins occasionnels, compétences spécifiques, besoin saisonnier), le rapport Silicani prévoit cinq cas de recours aux agents sous contrat : en plus des besoins occasionnels, des compétences insuffisamment répandues ou disponibles chez les statutaires, la mise sous contrat sera possible pour les carrières dites courtes, pour permettre un mobilité public/privé et pour l'accès aux personnes en difficulté (en cas échec scolaire, d'apprentissage, pour les handicapés, les séniors et les ressortissants de Union Européenne).

Les besoins en contractuels seront évalués par l'administration après discussion avec les partenaires sociaux débouchant sur un **accord collectif qui aura force de loi**. Le régime juridique applicable sera fonction des missions exercées : les emplois exerçant des missions de souveraineté avec prérogatives de puissance publique seront principalement attribués aux agents titulaires ainsi qu'aux contractuels de droit public ; les autre emplois seront confiés aux agents titulaires et aux contractuels de droit privé (avec période transitoire de droit public). En matière de ressources humaines, cela implique de faciliter le passage réciproque entre statut et contrat ! C'est la polyvalence accrue et l'éclatement total des garanties statutaires.

Le rapport Silicani milite pour rendre **la Fonction publique plus « attractive ».** Il s'agit de développer une fonction publique de métiers dans laquelle les agents seront recrutés pour des fonctions précises et temporaires, seront rémunérés et évolueront en fonction des résultats atteints. Pour l'administration, il s'agit de :

- ***Prévoir*** les besoins de compétences par le biais d'un inventaire et d'un classement, des métiers et des postes en fusionnant les répertoires des trois fonctions publiques ;
- ***Recruter*** en identifiant les viviers potentiels qui obtiendront une bourse de préparation aux concours sur critères sociaux ; en professionnalisant les modes de recrutement (sélection au regard des compétences, concours sur aptitudes professionnelles, au regard du niveau général et du potentiel humain ; recours aux cabinets de recrutement privés) ; la période de stage après concours sera renforcée pour faire partie de la sélection ;
- ***Employer*** en créant une bourse de l'emploi (type fonction publique territoriale où le concours ne suffit pas pour trouver un poste) qui publiera les postes vacants, les fonctions à exercer, le profil recherché des candidats, la rémunération fonctionnelle du poste, la durée des fonctions. Une convention d'affectation précisera le contenu des fonctions, la durée, les objectifs, la rémunération, les besoins de formation. Cette convention servira de référence pour l'évaluation. Il pourra être mis fin à l'affectation : à la demande de l'agent (qui devra déposer un préavis de trois mois), par mutation d'office dans l'intérêt du service (cf projet de loi sur la mobilité), à l'initiative de l'administration (pour faute et insuffisance professionnelle). Le rapport prévoit alors la sortie définitive de la fonction publique des agents devenus inemployables ou dont la valeur professionnelle est insuffisante. Le licenciement pour insuffisance professionnelle sera fondé sur l'évaluation.
- ***Évaluer* :** la notation sera remplacée par l'évaluation (décret du 17/09/07) devenant l'élément central de l'évolution de carrière pour la partie variable de la rémunération, l'avancement d'échelon, de grade et de cadre d'emploi ;
- ***Promouvoir* :** en renforçant la sélectivité de promotion de grade avec deux critères : évaluation des agents et nature du poste. L'accès au dernier grade de chaque grade sera conditionné à l'occupation pendant trois ans d'un ou plusieurs postes à responsabilité ou sujétions lourdes. L'accès au cadre statutaire ou cadre d'emploi supérieur se fera sur la base de la sélection professionnelle : les agents seront proumouvables sur la base de la valeur professionnelle (appréciée par évaluation), la capacité professionnelle (sur la base de bilan de compétences). Le choix s'effectuera soit après entretien avec un jury (en remplacement du concours interne), soit sur proposition de l'administration après avis de la CAP.
- ***Rémunérer* :** en distinguant composante statutaire liée au grade (qualification et ancienneté) et composante liée au poste (part fixe et part variable en fonction des résultats atteints). La rémunération fonctionnelle (aujourd'hui de 15 % en moyenne) passerait à 25 %.
- ***Former* :** en vertu de l'accord du 21/11/2006 passé entre le gouvernement et les directions syndicales sur la formation professionnelle tout au long de la vie, la formation rémunérée sur le temps de travail se limitera aux stricts besoins des fonctions occupées. L'agent ne restera employable que s'il trouve les moyens de se former en dehors de son temps de travail. C'est dans ce contexte que les administrations limitent les formations de préparation aux concours que le rapport Silicani entend ne faire financer que par le biais de bourses sur critères sociaux.

2 juin 2008