

UN CONCENTRÉ DE LA POLITIQUE DU GOUVERNEMENT CHIRAC :

LA MARCHE À LA DESTRUCTION DU STATUT DES FONCTIONNAIRES

CHIRAC MAINTENU, LE GOUVERNEMENT CONTINUE SES ATTAQUES CONTRE LES FONCTIONNAIRES.

Lors du référendum du 29 mai, les travailleurs ont infligé une cinglante défaite politique à Chirac. Mais en l'absence de Front unique des organisations ouvrières, partis et syndicats, Chirac est resté en place (le soir du 29 mai aucun des dirigeants de ces organisations n'a exigé son départ). Chirac et sa majorité maintenus, le gouvernement Chirac-Villepin continue à frapper contre les acquis des travailleurs. Dès l'été, le gouvernement Villepin a légiféré par ordonnances, portant un coup aux Contrats à durée déterminée (CDI) avec le Contrat

nouvelle embauche (CNE) ; il a mis en cause les garanties statutaires des fonctionnaires, et en particulier celles en vigueur dans la Fonction publique territoriale (possibilité de recrutement en CDI, mise en place du PACTE Junior).

La « modernisation » de la Fonction publique vise à supprimer des milliers de postes de fonctionnaires et à mettre en œuvre une gestion performante des services, introduisant polyvalence et flexibilité.

LA LOLF : UN CADRE BUDGETAIRE POUR SUPPRIMER DES POSTES ET PRESSURER LES AGENTS.

Les nouvelles règles budgétaires introduites par la Loi organique des lois de finances (LOLF) du 1er août 2001 (laquelle doit entrer en vigueur le 1er janvier 2006) sont utilisées dans le projet de loi de finances 2006 pour supprimer nombre de postes de fonctionnaires : le gouvernement annonce la suppression d'au moins 5 318 postes (la moitié au ministère des Finances et l'autre à l'Éducation Nationale).

Mais ce chiffre est trompeur : en effet, les nouvelles règles comptables ne raisonnent plus en terme de postes, mais en « équivalents temps plein » (ETP). Jusqu'à aujourd'hui, un « poste » est un emploi budgétaire occupé par un fonctionnaire à temps plein (si le fonctionnaire est à temps partiel, son complément de service pourra être effectué par un autre fonctionnaire voire par un vacataire). Avec la LOLF, les postes sont globalisés : deux postes occupés par deux fonctionnaires à mi-temps seront comptabilisés comme un seul poste (ETP). De plus, contrairement à ce que veulent faire croire la bourgeoisie et les appareils syndicaux qui disent que « *le pire a été évité* », le gouvernement ne marque pas une pause dans les suppressions de postes. En effet, selon Le Figaro du 29 septembre, « le nombre d'emplois autorisés dans le projet de budget – au total 2 338 584 équivalents temps plein – n'est plus un objectif mais un plafond. Libre à tel ou tel ministère de ne pas utiliser pleinement son quota et de consacrer les ressources ainsi économisées à d'autres dépenses, voire à des mesures salariales. »

Ainsi, avec la LOLF, l'inscription au budget des emplois poste par poste, ministère par ministère, est aujourd'hui dissoute dans des programmes que plusieurs directions doivent se partager. Chaque programme est assorti d'objectifs de performances, avec un coût déterminé, pour atteindre des résultats attendus. La LOLF a introduit une nouvelle règle budgétaire : la « fongibilité asymétrique », c'est-à-dire la possibilité de transformer des crédits d'emplois en crédits de fonctionnement mais non l'inverse, ce qui était interdit auparavant, en vertu de l'ordonnance de 1959 (principe de « non fongibilité » des crédits). Un directeur de programme disposera donc

d'une enveloppe fermée avec laquelle il devra atteindre des objectifs déterminés, mesurés par des indicateurs de performance. Par exemple, un directeur de l'équipement pourra utiliser des crédits finançant un poste pour acheter du matériel. Ce directeur de programme sera soumis à des indicateurs de programme qui permettront d'apprécier les résultats obtenus, et notamment en terme de coût. Plus il aura économisé, mieux il sera récompensé, puisque le gouvernement Chirac-Raffarin a introduit la rémunération au mérite au début de cette année pour des cadres de certains ministères.

Ainsi, les crédits du budget de l'Éducation nationale sont découpés en cinq parties appelées programmes : premier degré public, second degré public, vie de l'élève (vie scolaire, bourses...), enseignement privé, soutien à la politique de l'Éducation nationale (Inspection Académique, Rectorats, ministère). Le Parlement fixe un plafond de crédits pour chaque programme ; il ne vote plus des « emplois » (des postes pour chaque programme) mais un plafond de crédits de rémunération (les CES-CEC, assistants d'éducation,... ne sont pas décomptés puisqu'ils sont salariés de l'établissement – EPLE - et non de l'État). Chaque année, le rectorat recevra une enveloppe de crédits pour chaque programme. Il devra, pour ce qui concerne l'Enseignement public, respecter les plafonds du nombre de personnel et de crédits de rémunération ; en même temps, il pourra transformer des crédits de rémunération de personnel en crédits de fonctionnement ou d'investissement, mais pas l'inverse (« *fongibilité asymétrique* »).

Dans les faits, par le biais de la « fongibilité asymétrique », il pourra y avoir des milliers de postes supprimés ; ces suppressions ne seront connues que dans un an ... lorsque sera annoncée la nouvelle loi de finances. Et surtout, le contenu du projet de loi de finances donne le cadre dans lequel doivent se tenir les négociations salariales que réclament les directions syndicales. Jusqu'alors, le Parlement votait des emplois (postes) : les personnels étaient rémunérés indépendamment de l'évolution du coût moyen de ces

emplois (promotions, vieillissement...) Aujourd'hui, si le coût moyen des emplois augmente de 5%, il faut donc diminuer de 5% le nombre de personnel à rémunérer. On ne peut donc que « négocier » quelques augmentations salariales pour certains contre des suppressions de postes !

LES « CADRES STATUTAIRES » OU LA LIQUIDATION DES CORPS.

En avril dernier, le gouvernement a remis aux fédérations de fonctionnaires un document intitulé « L'avenir de la fonction publique, y réfléchir ensemble : éléments pour l'ouverture d'une réflexion ». Ce document donne les objectifs et le contenu de ses projets de « réforme » du statut. Il s'agit d'une attaque majeure contre les acquis des fonctionnaires.

Selon ce document, l'organisation de la Fonction publique en 900 corps ne « *tient pas compte des besoins de l'employeur, ni des aptitudes professionnelles des agents* », « *sur valorisant l'administration des carrières et interdisant toute approche fonctionnelle, c'est-à-dire l'adéquation entre les postes et les profils des personnels, privilégiant l'ancienneté et faisant peu cas des aptitudes personnelles* ». Ce document affirme que « *Cette structuration en corps alimente le corporatisme* » (« *certain syndicat défendant les corps* »).

Un des objectifs avancé par le gouvernement est de « *favoriser la mobilité des personnels entre les ministères et les fonctions, de modifier la répartition des recrutements entre les différents métiers pour tenir compte de la redéfinition progressive des missions de l'État* » et « *d'atteindre les objectifs de la LOLF qui supposent que les directeurs de programmes aient plus*

La mise en œuvre de la LOLF conduit à mettre en place de nouvelles règles dans la « gestion des ressources humaines » : le gouvernement a besoin de s'attaquer aux statuts des fonctionnaires.

de latitude pour choisir leurs collaborateurs dans un vivier plus large. »

La réforme consiste donc à « regrouper » les 900 corps de fonctionnaires en 26 cadres statutaires (par exemple 18 corps dont font partie les certifiés, les professeurs des écoles, les PLP, ...seraient regroupés dans un seul cadre « *professeur et chercheur de niveau III* »). On introduit ainsi la polyvalence des agents : un professeur pourrait enseigner en cycle 3 de l'école primaire, en 6ème, 5^{ème} ; il enseignerait plusieurs disciplines. Cela permet des suppressions massives de postes.

Le système proposé introduit un déroulement de carrière de plus en plus individualisé. De même l'évaluation, qui doit remplacer la notation, déterminera les parties de rémunérations liées à la fonction et au mérite. Selon l'Université syndicaliste, journal du SNES, il s'agit « *de transformer la Fonction publique de carrière en fonction publique d'emploi. Le grade – l'appartenance à un corps – ne donnerait plus droit qu'à une carrière minimale, l'essentiel devant être attaché à l'emploi occupé et à la manière de servir* ». L'objectif du gouvernement est de liquider le statut de la Fonction publique d'État pour le transformer en statut type Fonction publique territoriale, où le concours ne donne pas droit automatiquement à un poste et où la polyvalence est plus développée.

LOLF, SUPPRESSION DES CORPS ET BAISSSE DE LA MASSE SALARIALE.

Dans le texte soumis aux organisations syndicales, on peut lire : « *la LOLF abolit le cadre budgétaire contraignant que constitue le tableau des emplois, résultat de la loi de finances dans le régime de l'ordonnance de 1959 (pyramidage budgétaire)*. » Aujourd'hui encore, dans le budget figurent, par ministère, tous les postes avec leur grade. Cela correspond à des directions, à des services, à des organigrammes. La LOLF substitue à l'organigramme « *un plafond d'autorisation des emplois exprimés en équivalent temps plein* ». Ce rapport précise même qu'il n'y aura « *aucune coïncidence stricte entre la notion budgétaire d'emploi, et celle statutaire, d'emploi permanent*. »

Quelle incidence pour les fonctionnaires ? En cas de suppressions d'emplois, le fonctionnaire sera affecté dans un nouvel emploi correspondant au cadre statutaire auquel il appartient. Par exemple, un chercheur, appartenant au cadre « professeur – chercheur », dont le poste sera supprimé à l'Université (dans le cadre des pôles d'excellence que veut développer le gouvernement), pourra être affecté dans un établissement scolaire du second degré (collège ou lycée). Ce système

permet de supprimer beaucoup plus facilement des « postes » qu'avant.

Le décret d'application de la loi Fillon sur les remplacements fait obligation aux professeurs du second degré de remplacer, à partir de janvier 2006, leurs collègues absents. En imposant des heures supplémentaires (cinq heures par semaine, soixante heures par an maximum !), la loi Fillon accroît considérablement la charge de travail des enseignants. De plus, elle anticipe la réforme des corps et la mise en place de la LOLF. En effet, le remplacement dans une autre discipline met en cause la qualification du professeur certifié ou agrégé. Ce sont donc la flexibilité horaire, la mobilité professionnelle qui sont ainsi organisées. C'est la loi Aubry d'annualisation du temps de travail qui s'impose aux enseignants avec augmentation du temps de travail !

La fusion des corps en « cadres statutaires » a un objectif : détruire les garanties statutaires liées aux corps (le recrutement sur concours définissant la qualification et le déroulement de carrière lié essentiellement à l'ancienneté limitent la concurrence entre les salariés du public). En mettant en cause le statut, le gouvernement

cherche à « économiser » les postes, à faire baisser la masse salariale ; la mise en concurrence des personnels est un puissant moyen pour opérer une baisse des salaires

Dans le même temps, le gouvernement a proposé aux fédérations et aux syndicats de fonctionnaires un

calendrier de « discussions » sur la « réforme » de la Fonction publique ; des groupes de travail se sont mis en place. Pour vaincre les résistances des fonctionnaires attachés à la défense de leurs garanties statutaires, il cherche à associer les syndicats à ses objectifs.

CDI ET « PACTE JUNIOR » CONTRE LE STATUT DE LA FONCTION PUBLIQUE.

La loi du 26 juillet 2005 transposant le droit communautaire à la Fonction publique crée des Contrats à durée indéterminée (CDI) dans la Fonction publique : en effet, l'État, les collectivités locales et les hôpitaux peuvent multiplier les CDD de trois ans, renouvelables une fois dans la limite de six ans, et établir un contrat de travail sous forme de CDI. Le gouvernement entend ainsi développer le recrutement sans concours d'agents soumis non pas aux règles statutaires de la Fonction publique mais relevant du code du travail (embauchés sous contrat, hors statut).

Le Pacte junior "Parcours d'accès aux carrières de la fonction publique territoriale, hospitalière et d'État" - inséré dans la loi dite de « cohésion sociale » votée par le Parlement le 20 décembre dernier – et instauré dans un

premier temps dans la Fonction publique territoriale par ordonnance du 2 août 2005 - va dans ce sens. Le PACTE a vocation à remplacer « des emplois vacants des cadres d'emplois de catégorie C, par des contrats de droit public » (décret du 4 août 2005). Il faut rappeler que dans la Fonction publique territoriale, le statut des premiers grades de la catégorie C – agent administratif ou agent d'entretien par exemple – ne prévoit pas de recrutement par concours ; par contre, les autres grades de cette catégorie – comme adjoint administratif ou agent technique et agent de maîtrise – sont recrutés sur concours. Le dispositif PACTE porte atteinte au recrutement par concours : il permet aux employeurs le recrutement à la « tête » de certains agents de catégorie C, lesquels seront sous-payés.

LE RECRUTEMENT D'APPRENTIS CONTRE LES CONCOURS.

Ce décret prévoit que *« La rémunération brute mensuelle versée à l'agent pendant la durée de son contrat est calculée en pourcentage du minimum de traitement de la fonction publique. Ce pourcentage ne peut être inférieur à*

- 55 % de ce minimum si l'agent est âgé de moins de vingt et un ans ;

- 70 % de ce minimum si l'agent est âgé de plus de vingt et un ans. »

Ce que veut faire le gouvernement, c'est déconnecter le salaire de la qualification (laquelle est donnée par le recrutement statutaire sur concours) et introduire une rémunération uniquement fondée sur l'âge : les jeunes sont ainsi condamnés à des salaires de misère. Ces contrats sont destinés à des « jeunes gens de seize à vingt-cinq ans révolus qui sont sortis du système éducatif sans diplôme ou sans qualification professionnelle reconnue et ceux dont le niveau de qualification est inférieur à celui attesté par un diplôme de fin de second cycle long de l'enseignement général, technologique ou professionnel, qui peuvent, à l'issue d'une procédure de sélection, être recrutés dans des emplois du niveau de la catégorie C par les collectivités et établissements publics par des contrats de droit public. » Leur sélection sera organisée par une commission composée d'au moins trois membres représentant l'ANPE, la collectivité employeur et d'une personne extérieure. « Le contrat comporte une période d'essai de deux mois. Au cours de cette période, il peut être librement mis fin au contrat par la collectivité ou l'établissement public de recrutement sans indemnité ni préavis ou par l'agent sans préavis. » Ces contrats sont assortis d'une formation d'une durée d'au moins 20% de la durée totale du contrat, en rapport avec l'emploi occupé. L'employeur désigne un tuteur « volontaire » qui « établit et tient à jour un carnet de

suivi rendant compte de l'adaptation du bénéficiaire du contrat à son emploi, du déroulement de sa formation, des difficultés qu'il rencontre et des progrès qu'il accomplit. Le carnet de suivi est joint au dossier de l'intéressé. »

Il s'agit d'associer les agents à la mise en place de l'apprentissage dans la Fonction Publique au détriment du recrutement sur concours :

« Postérieurement à la période d'essai et après avis du tuteur, l'autorité territoriale peut mettre fin au contrat, avant son terme, en cas de manquement par l'agent aux obligations prévues au contrat, de refus de signer la convention de formation ou de faute disciplinaire. »
« L'autorité territoriale peut également mettre fin au contrat par décision motivée en cas d'insuffisance professionnelle, après avoir communiqué les griefs à l'intéressé et l'avoir invité à présenter ses observations et pris l'avis du tuteur. » Le tout « sans indemnité de licenciement en cas de rupture du contrat avant son terme. »

« Après titularisation, l'agent est affecté dans l'emploi qu'il occupait en tant que bénéficiaire du contrat. La titularisation est subordonnée à l'engagement d'accomplir une période de services effectifs dans la collectivité ou l'établissement public ayant procédé au recrutement. La durée de l'engagement de servir est fixée à deux fois la durée du contrat, majorée, le cas échéant, des périodes de renouvellement. En cas de rupture de l'engagement du fait de l'intéressé, celui-ci rembourse les frais de formation engagés par la collectivité ou l'établissement public. »

Les patrons des collectivités territoriales ont toujours dénoncé le fait qu'après sa formation initiale, un agent de catégories B ou A puisse, après sa titularisation, partir

de la collectivité (en se faisant embaucher par une autre collectivité territoriale). La collectivité qui a pris en charge la formation de cet agent attend « *un retour sur investissement* ». C'est cette demande qui est ainsi satisfaite : le jeune nouvellement titularisé sera bloqué de 2 à 4 ans (selon la durée du contrat initial).

« *Si l'appréciation de l'aptitude de l'agent révèle des capacités professionnelles insuffisantes, le contrat n'est pas renouvelé.* »

Le système « PACTE junior » crée donc un nouveau vivier de main d'œuvre docile et bon marché ; il constitue un nouveau levier contre le statut de la Fonction publique territoriale.

LE ROLE DU « DIALOGUE SOCIAL ».

Le Conseil Supérieur de la Fonction publique Territoriale (CSFPT), organisme de participation et de dialogue social, dans lequel les directions syndicales ouvrières FO et CGT acceptent de siéger, a rendu le 6 juillet un avis négatif sur le système « PACTE junior » : 28 voix contre, 2 pour (élus de la majorité parlementaire) et 5 abstentions (CFDT). Mais, il faut rappeler que le 6 janvier, lorsque l'ancien ministre Dutreil a réuni les organisations syndicales pour discuter du PACTE, la CGT Fonction Publique se félicitait qu'« enfin » soit ouverte la première réunion de négociations sur le PACTE. « *À cette occasion, la CGT a rappelé qu'elle est favorable à la mise en place et au développement de dispositifs de pré recrutement avec formation, permettant à la Fonction publique de jouer pleinement son rôle d'insertion sociale.* » Alors qu'il s'agit d'un pas très avancé vers la liquidation du statut, de la fin du recrutement par concours ; alors qu'il s'agit d'accentuer encore la précarisation de la jeunesse, en lieu et place de l'ouverture massive de postes aux concours, les dirigeants des syndicats ont permis et accompagné l'introduction dans la Fonction publique d'un nouveau mode de recrutement, mettant au cause le statut des fonctionnaires.

De même, le nouveau ministre de la Fonction publique, Jacob, a rencontré les directions syndicales le 18 juillet pour préparer le plan 2005-2007 concernant la Fonction publique. Au menu, le projet de loi de modernisation de la Fonction publique territoriale, la diminution du nombre d'agents par le non remplacement des départs à la retraite, la liquidation des corps, etc... Dans leur compte rendu de cette rencontre aux syndiqués, les directions des syndicats de fonctionnaires de la CGT et de FO ne disent pas un mot du PACTE nouvellement adopté. Au contraire leur cheval de bataille, c'est la « refonte de la grille indiciaire » et le « dialogue social ». Pire, un membre du bureau fédéral la direction de la CGT des services publics déclarait au mois de juin : « *Nous ne sommes pas fermés à la création de nouveaux corps. D'autres voies que ce CDI (...) auraient pu être utilisées : titularisations, validation des acquis de l'expérience, etc.* » On voit très bien le rôle du « dialogue social » avec ce gouvernement réactionnaire : amener les directions syndicales à se situer sur le terrain du gouvernement afin de lui permettre d'avancer petit à petit mais sûrement dans son objectif d'attaque contre le statut des fonctionnaires.

AU NOM DE LA REFONTE DE LA GRILLE INDICIAIRE, L'ECLATEMENT DE CETTE GRILLE.

Alors que la revendication traditionnelle des agents est l'augmentation du point d'indice en vue du rattrapage des salaires, de son indexation sur le coût de la vie, les négociations salariales qui vont démarrer cet automne, demandées par les directions syndicales visent un autre objectif : à la suite des négociations de 2004, il s'agit de diviser les personnels, entre ceux bloqués dans la grille indiciaire et les bas salaires qui se verraient octroyer une petite prime et les autres dont le point d'indice n'augmenterait quasiment plus. Ainsi, le point d'indice commun à tous les fonctionnaires disparaît au profit d'une rémunération à plusieurs vitesses.

Dans le chapitre VII du Rapport sur « *l'avenir de la Fonction publique* », il est dit qu'« *une adaptation de l'architecture de la grille des rémunérations est nécessaire. La rémunération indiciaire du début de la catégorie C est de plus en plus fréquemment rattrapée par le SMIC : la forte revalorisation de ce dernier, entreprise depuis 3 ans pour mettre un terme à la*

complexité résultant des modalités de la réduction du temps de travail dans le secteur privé, conduira nécessairement à un aménagement des premières échelles de rémunération des agents de catégorie C. Au-delà de cette indispensable adaptation, l'ensemble des rémunérations doivent être revues pour mieux s'adapter à la durée des carrières, pour limiter les différences non justifiées de rythmes de progression et favoriser la motivation des agents ». Prenant prétexte d'un aménagement particulier des premières échelles de rémunérations des agents de catégories C, c'est un véritable éclatement de la grille indiciaire qui est envisagé. En effet, alors que les directions syndicales réclament la fusion des niveaux 2 et 3 de cette grille, le gouvernement entend utiliser ces modifications pour introduire dans l'ensemble des rémunérations des critères de « mérite » : quelques miettes pour le « fonctionnaire » motivé sur la base d'une diminution globale de la masse salariale.

LE DEVELOPPEMENT DES PRIMES AU MERITE.

Le gouvernement dirigé par Jospin avait déjà instauré des primes liées à la fonction. Les décrets du 14 janvier 2002 instituaient en effet d'une part l'Indemnité d'Administration et de Technicité (IAT) pour les fonctionnaires de catégories C et B dont l'indice est

inférieur à 380. Ce décret prévoyait pour le fonctionnaire que « *l'attribution individuelle de l'IAT est modulée de 1 à 8 pour tenir compte de la manière de servir dans l'exercice de ses fonctions.* » D'autre part, pour donner suite à l'application de l'ARTT dans la Fonction

publique, le gouvernement Jospin avaient réformé le régime indemnitaire des fonctionnaires en créant l'Indemnité Forfaitaire pour Travaux Supplémentaires (IFTS) et l'Indemnité Horaire pour Travaux Supplémentaires (IHTS) : le montant de la première variant « *suivant le système de travail fourni et l'importance des sujétions auxquels le bénéficiaire est appelé à faire face dans l'exercice de ses fonctions* » ; la seconde « *est subordonnée à la mise en œuvre par l'employeur de moyens de contrôle automatisé permettant de comptabiliser de façon exacte les heures supplémentaires* ». Le contingent mensuel d'heures supplémentaires est fixé à 25 heures, rémunérées non pas à + 25 %, mais pour les quatorze premières heures à + 7 % et de la quinzième à la vingt-cinquième heure à + 27%.

Ces primes ont d'ores et déjà commencé à être mises en place dans les administrations, et en particulier dans les collectivités locales. Dutreil a pris deux décrets en octobre-novembre 2004 réformant l'IAT et instituant une Indemnité de fonction et de résultats. Par décret du 23 novembre, le gouvernement Raffarin permet de majorer le montant de l'IAT « *lorsque les personnes occupant des fonctions impliquant des responsabilités ou des sujétions particulières, ou lorsqu'ils sont affectés dans les conditions d'exercice des fonctions* ». Il s'agit de récompenser la manière de servir, de territorialiser le

statut tout en rémunérant à coups de primes des catégories inférieures exerçant des fonctions relevant d'une catégorie supérieure (un agent de catégorie B exerçant par exemple une fonction de catégorie A). Cette prime permet de faire des économies sur le coût du personnel et d'avaliser les suppressions de postes.

Quant à l'Indemnité de Fonctions et de Résultats (IFR), instituée par le gouvernement par décret du 13 octobre 2004, elle se substitue à l'allocation complémentaire de fonctions des agents du ministère de l'économie, à l'IAT et à l'Indemnité Spécifique de Service (ISS, dite de technicité) des agents du ministère de l'Équipement et par extension aux fonctionnaires territoriaux de la filière technique. Cette prime est « *destinée à prendre en compte la nature des fonctions exercées et la manière de servir.* » « *Le montant de l'indemnité de fonctions et de résultats est égal au produit d'un nombre annuel de points fixé par catégories d'agents, affecté d'un coefficient de fonctions et d'un coefficient individuel* ». « *Le coefficient de fonctions est modulé pour tenir compte de la nature des fonctions exercées en termes de responsabilité, d'expertise et de sujétion, dans une fourchette de 0 à 3. Le coefficient individuel est modulé pour tenir compte de la manière de servir de l'agent appréciée notamment au terme d'une évaluation, dans une fourchette de 0 à 3.* » Il s'agit d'une véritable prime au mérite, à la tête du client.

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : EN FINIR AVEC LE STATUT.

S'appuyant sur le PACTE Junior et les CDI, un projet de loi « d'adaptation » de la Fonction publique territoriale est soumis pour avis au Conseil supérieur de la Fonction publique territoriale. Le rapport Dreyfus publié en 2003 inspire vraisemblablement cette réforme. Il s'agit clairement d'en finir avec le statut des fonctionnaires territoriaux : développement des concours sur titre non plus en lien avec un diplôme mais en prenant en compte la validation de l'expérience professionnelle ; développement du recrutement par alternance, réduisant la formation au strict minimum et interdisant au stagiaire

ou au jeune titulaire de quitter la collectivité dès la formation initiale terminée.

Ces projets sont connus des responsables syndicaux. Leur responsabilité est d'en exiger immédiatement le retrait et de se prononcer pour le maintien et la défense du recrutement par concours et du droit à la formation. Ils doivent également exiger l'abrogation du PACTE Junior et de la loi introduisant les CDI. Bien évidemment une telle position implique de rompre toute discussion-concertation avec le gouvernement, et en premier lieu de boycotter le CSFPT.

IL N'Y A RIEN A ATTENDRE DU GOUVERNEMENT DE CHIRAC.

Le 10 mars, les fonctionnaires, avec les travailleurs du privé, sont descendus à plus d'un million dans les rues. Cela atteste de la disponibilité des travailleurs au combat pour en finir avec Chirac et ses réformes. Lors du référendum du 29 mai, la classe ouvrière a infligé une défaite à Chirac. Le 4 octobre, les travailleurs ont montré à nouveau leur volonté d'en découdre avec ce gouvernement.

La défaite de Chirac le 29 mai mettait à l'ordre du jour la nécessité de le chasser. Mais loin d'exiger son départ, loin d'appeler immédiatement à la mobilisation des travailleurs pour le chasser du pouvoir, les directions de toutes les organisations ouvrières demandaient à Chirac de faire une autre politique. Le 6 juin Thibault et Mailly acceptaient de rencontrer Villepin et demandaient une « *grande négociation sociale* ». Mais qui peut croire que sous la « *pression* » Chirac et son gouvernement pourraient faire une autre politique, une « *politique*

sociale », une politique conforme aux intérêts de la classe ouvrière et de la jeunesse ?

Le ministre a annoncé le menu des négociations dites « *salariales* » programmées pour novembre : trois groupes de travail doivent se tenir : sur les salaires, le statut et sur d'autres questions sociales (mutuelles...) L'objectif est d'associer les responsables syndicaux à la liquidation du statut, à la mise en place de la LOLF, à la liquidation des corps. Les dernières déclarations de Villepin sont tout à fait significatives. Il propose d'utiliser ainsi les économies réalisées en diminuant les postes de fonctionnaires : une moitié pour diminuer le déficit de l'État et répartir l'autre moitié entre les fonctionnaires. La Tribune fait le calcul suivant : si l'on diminue de 5100 le nombre de postes, cela fait 27 euros par fonctionnaire, si l'on remplace un départ à la retraite sur deux, l'augmentation sera de 185 euros (et de 370 euros si on ne remplace aucun départ à la retraite). C'est

ce que Villepin nomme « *l'intéressement des fonctionnaires à la réforme de l'État* » !

La première nécessité pour les travailleurs c'est que les directions syndicales défendent les véritables revendications de fonctionnaires :

- **défense inconditionnelle du statut de la Fonction publique, des statuts particuliers de chaque corps,**
- **remplacement poste par poste des départs à la retraite et ouverture massive de postes aux concours,**
- **rattrapage du pouvoir d'achat, par l'augmentation du point d'indice et son indexation sur les prix.**

Leur responsabilité immédiate est d'exiger l'abrogation de toutes les mesures d'atteinte au statut :

- **du PACTE Junior,**
- **des CDI**
- **des primes au mérite.**

C'est d'exiger le retrait de tous les projets de loi de « réforme » de la Fonction publique.

Mais on ne peut défendre les revendications des agents en se situant sur le terrain du gouvernement et des

« réformes ». Villepin se félicite du fait qu'il peut « dialoguer » « avec des syndicats « modernes », de Robien apprécie la « *qualité de la concertation avec les partenaires sociaux* ». Ce « dialogue social », c'est ce qui permet au gouvernement, de faire passer, jour après jour, ses mesures en désarmant la résistance des personnels. Exiger et combattre pour que les dirigeants syndicaux rompent toute concertation avec ce gouvernement est une nécessité impérieuse : **rupture immédiate des « entretiens bilatéraux » avec le ministre Jacob !**

Alors que les attaques se concentrent aujourd'hui dans le projet de loi de finances pour 2006, il faut combattre pour que se réalise le Front unique contre le budget. Mais ce combat n'est pas séparable du combat pour le Front unique contre le gouvernement, contre Chirac.

La perspective que doivent donner les dirigeants du mouvement ouvrier aux puissantes mobilisations de la classe ouvrière n'est pas de faire pression sur le gouvernement pour qu'il fasse une autre politique mais de réaliser les conditions du combat d'ensemble pour chasser Chirac, son gouvernement, sa majorité UMP-UDF.

Un autre gouvernement est possible : un gouvernement du PS et du PCF abrogeant les réformes de Chirac.

Le 10 octobre 2005