



## Attaques frontales contre le statut des fonctionnaires !

19 mars 2008

L'entreprise de démolition de la Fonction Publique se met au travail ! Parallèlement au détricotage du droit du travail dans le privé, le gouvernement lance ses pelleteuses contre le statut des fonctionnaires. L'idée n'est pas neuve. Les grandes manœuvres avaient commencées autour de la gestion des ressources humaines avec le management par objectifs, la « culture de résultats », les indicateurs de performance, et autres primes d'intéressement.

Les réformes de structures avancent à grand pas également (agence nationale de paye qui à terme centralisera la paye des fonctionnaires, services des pensions qui en est à son énième audit, SIRH, concours commun, fusions de services et redécoupages de périmètres et abandon de missions par externalisation par transfert à des agences (gestion des aides à l'innovation...) ou transfert au privé, et toujours suppressions d'emplois...)

La Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP), appuyée par le rapport Attali, a lancé des vagues d'audits tous azimuts. Rendre le service rendu par la Fonction Publique aux citoyens plus efficace est une intention louable mais derrière, le but poursuivi ne se cache plus : faire des économies de moyens budgétaires et humains en supprimant effectifs et structures (de centrale notamment) et en abandonnant des pans entiers des missions traditionnelles de la Fonction Publique. C'est la place de l'Etat et son rôle auprès des citoyens qui sont en jeu. Suivant le dogme du toujours moins d'Etat, inspiré de la pensée libérale anglo-saxonne, la réforme aura pour conséquence de faire tomber les dernières digues capables de freiner la crise sociale actuelle en installant durablement inégalités et carences.

Le projet de loi sur la mobilité et la sécurisation des parcours professionnel sous le prétexte trompeur de répondre aux besoins de mobilité des agents, est un puissant outil d'aide à la destruction des emplois publics : après l'apparition de plans sociaux à l'instar du privé (ex des DRIRE), il s'agit d'accompagner les restructurations et les suppressions de service projetés en institutionnalisant les reconversions professionnelles pour fonctionnaires (en les poussant vers le privé) et en légalisant le recours à l'interim !

Même si quelques points critiques ont été retirés de la 1<sup>ère</sup> mouture (le délai butoir de 2 ans par exemple), le ministre Woerth peut parler triomphalement de flexi-sécurité appliquée à la Fonction publique. La voie est libre pour une casse en grande largeur ! 6 syndicats sur 8 se sont fermement opposés à ce projet (CFDT et CGC se sont abstenues) lors du Conseil Supérieur de la Fonction Publique le 18 mars. Sans être entendus ! Il faudra sans contexte une mobilisation des agents de la Fonction Publique de grande ampleur pour enrayer le mouvement.

**Cette fois, ça urge : la maison brûle !**

## M. WOERTH :

« S'il existe encore des points de désaccord, des évolutions sur trois points sont cependant intervenues :

### → **Sur la réorientation professionnelle**

Le gouvernement a présenté au conseil supérieur un amendement qui précise cet objectif et répond aux inquiétudes : l'amendement explicite que le dispositif intervient en cas de restructuration et le plus en amont possible, sans attendre les suppressions d'emplois. Il retire également la durée maximale de deux ans pour se concentrer sur les droits et devoirs de chaque partie, notamment l'obligation pour l'administration de proposer des postes.

### → **Sur le cumul d'emplois à temps non complet**

Pour répondre aux demandes des syndicats, un amendement a été introduit par le gouvernement. Il précise que la combinaison des emplois doit comprendre un emploi à mi-temps au moins et ne peut excéder un temps plein.

### → **Sur l'intérim**

L'objectif est d'élargir la palette des outils à la disposition des administrations. Avec la conviction que l'intérim, ce n'est pas plus de précarité dans l'administration, mais moins de précarité pour les agents concernés. Il vaut mieux être salarié d'une société d'intérim, qui fournit un statut et procure des missions, plutôt que «d'enchaîner» dans la plus grande incertitude des contrats de vacation de quinze jours.

## **De nouveaux droits pour les fonctionnaires pour une flexi-sécurité inédite en France**

Le projet de la loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique se veut un instrument novateur en faveur de la mobilité et de la sécurisation des parcours professionnels.

**La mobilité** est en effet désormais **un droit** pour les agents qui verront désormais leur parcours professionnel sécurisé par des dispositifs pérennes d'accompagnement : **ce projet de loi introduit une flexi-sécurité inédite en France.**

- **Le droit à la mobilité (du détachement à l'intégration) (art 1)**
- **Le droit à l'intégration directe dans un corps (art 2)**
- **Le droit au départ de son administration d'origine vers un organisme public ou privé (art 4)**
- **le droit à une reconnaissance mutuelle, entre administration, des promotions acquises (art 5)**
- **Le droit au maintien de la rémunération (art 6)**
- **Le droit à la formation/réinsertion (art 7) dans le cadre d'une réorientation professionnelle**
- **Le droit au cumul d'emploi (art 8)**

Les administrations et les directions de ressources humaines vont également disposer à terme de la possibilité d'un recours à l'intérim par des organismes publics, qui pourront dans ce cadre pourvoir rapidement des vacances temporaires d'emploi ou faire face à des besoins occasionnels, saisonniers ou à des surcroûts d'activité.

Cette mesure limitera la reconstitution d'un volant d'emplois précaires dans l'administration.

Parmi les mesures portées par le projet de loi : on notera la suppression des conditions d'âge encore exigées pour le recrutement par concours dans des corps, cadres d'emplois ou emplois lorsque celui-ci est précédé d'une période de scolarité au moins égale à deux ans. Il s'agit notamment des conditions d'âge exigées pour se présenter aux concours de l'ENA.

Le projet de la loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a été adopté par le Conseil Supérieur de la Fonction Publique. »\*

**\* (ndrl : CGT, FO, FSU, Unsa et Solidaires ont voté contre, la CFDT la CGC se sont abstenus)**

## De nouveaux droits qui vont se payer cher et qui cachent des reculs importants et l'installation de la précarité!

AVANT		APRES	Principe
Une administration peut s'opposer à la mobilité des agents	<b>Art. 1</b>	Droit au départ pour l'agent avec un préavis de 3 mois de préavis. Indemnité de mobilité	
Les promotions obtenues lors d'un détachement ne sont pas reconnues par les administrations d'origine	<b>Art. 2</b>	Reconnaissance mutuelle des promotions	Un agent réintègre son corps d'origine à un niveau supérieur à celui qu'il aurait atteint s'il n'avait pas été mobile
Tous les corps ne sont pas ouverts au détachement. Les détachements sont limités aux seuls grades considérés comme équivalents.	<b>Art. 3</b>	Principe général d'ouverture : élargissement considérable du champ des emplois accessibles non plus en fonction des grades détenus mais au niveau des fonctions et des acquis de l'expérience professionnelle.	La qualification, la compétence, l'expérience priment sur l'appartenance à un corps
Tous les statuts ne permettent pas l'intégration définitive dans un corps des agents après une phase de détachement (3 ans renouvelable)	<b>Art. 4</b>	Systematisation de la possibilité d'intégration à la demande des agents et ce, quelle que soit la rédaction des textes particuliers actuels.	Sécurisation des parcours professionnels
L'accès aux corps et cadres d'emplois entre les 3 fonctions publiques se fait uniquement par procédure de détachement.	<b>Art. 5</b>	Création d'une nouvelle voie, « l'accès direct » prononcé après l'accord de l'intéressé.	Mise en place d'une logique d'échangeur entre les 3 fonctions publiques
Les agents venant des ministères qui versent des primes élevées ne peuvent être transférés vers les collectivités locales et les hôpitaux sans perdre d'argent.	<b>Art. 6</b>	Mise en place d'un mécanisme de compensation.	La mobilité n'entraînera pas de perte financière de l'agent. L'Etat ne paie plus un traitement complet mais un différentiel de primes.
Lorsque l'emploi d'un fonctionnaire est supprimé, l'administration doit lui proposer un nouvel emploi mais sans période transitoire	<b>Art. 7</b>	Création d'une « position de réorientation professionnelle » au sein de la FPE.	L'agent sans poste sera incité à suivre une formation et à rechercher activement un emploi : l'administration a l'obligation de fournir un accompagnement personnalisé.
Le temps partiel est un choix « personnel de l'agent » que l'administration refuse rarement. <b>Mais l'administration n'a pas cette possibilité de gestion.</b>	<b>Art. 8</b>	Alignement de la FPE sur le droit déjà applicable pour les fonctionnaires territoriaux : l'administration peut créer des emplois à temps non complet – au moins mi-temps - cumulables.	
Le remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent ne peut se faire que par un fonctionnaire. Le recours à des sociétés d'intérim est interdit.	<b>Art. 9</b>	Autorisation du recours à l'intérim dans les 3 fonctions publiques.  Possibilité de remplacement d'un fonctionnaire momentanément absent par un contractuel.	Un service administratif pourra faire appel à une société d'intérim, employeur de l'intérimaire.
Impossibilité d'accueillir des salariés de droit privé sur des emplois de direction.	<b>Art. 10</b>	Principe d'ouverture.	Le cadre du secteur privé pourra candidater avec d'autres fonctionnaires.