

Octobre 2005

## " SOLIDAIRES FONCTIONS PUBLIQUES "

### Le journal de tous les personnels des Fonctions Publiques

*Le 4 octobre dernier a démontré, une nouvelle fois, la détermination des salariés du public comme du privé de s'opposer aux orientations libérales du gouvernement. Les forts taux de grève, notamment dans la Fonction publique, et le million de manifestants ont appuyé les revendications sur le pouvoir d'achat, la défense des services publics et l'emploi. Dans la Fonction publique, la volonté du gouvernement est de casser le statut du fonctionnaire et d'introduire encore plus de précarité. Les pièces du puzzle se mettent en place : LOLF, réforme du statut, réforme de l'Etat, administration électronique, PACTE, Evaluation-notation, CDI de droit privé, décentralisation, déconcentration...*

*Toutes ces « réformes » sont liées dans un dessein libéral pour détruire la Fonction publique telle qu'elle existe et la ramener à sa portion congrue.*

*Cela est accentué par la continuité des politiques de suppressions d'emplois et par la dégradation continue du pouvoir d'achat.*

*La création du Contrat Nouvelles Embauches (et autres ordonnances) touchant le secteur privé, la braderie des services publics (EDF, secteur autoroutier, SNCM...), un budget 2006 prévoyant un minimum de 5000 suppressions d'emplois dans la Fonction publique et des budgets resserrés illustrent cette politique.*

*La Fonction publique n'a pas été épargnée par les ordonnances, l'introduction du PACTE et la suppression des limites d'âge pour l'accès à la fonction publique entrent dans le dispositif des ordonnances sans concertation avec les organisations syndicales.*

*La démocratie syndicale continue, elle, à être bafouée, notamment pour notre Union syndicale que le gouvernement et le ministre de la Fonction publique s'évertuent à ne pas reconnaître.*

*Pour la Fonction publique, le projet majeur du gouvernement, en cette fin d'année, sera la réforme des statuts. Ce numéro de "Solidaires Fonctions Publiques" y revient longuement. Pour l'Union syndicale Solidaires "Fonctions publiques et Assimilés", il faut aujourd'hui construire une dynamique unitaire de mobilisation pour refuser les dispositions régressives et imposer de nouveaux choix. Nous devons faire comprendre à Monsieur de Villepin que la politique menée ne correspond pas aux aspirations des salariés et notamment ceux de la Fonction publique.*

#### **Sommaire : La Réforme des Statuts**

- page 2 : **Le Recrutement et l'Avancement**
- pages 3 et 4 : **La Mobilité et La Gestion**
- page 5 : **Les Cadres Statutaires**

Page 6 : **Représentativité**  
Page 7 : **Lutte contre la précarité**  
Page 8 : **Recherche publique**

## REFORME DES STATUTS : LA CASSE DE LA FONCTION PUBLIQUE

*Le gouvernement s'est fixé comme objectif une restructuration forte de la Fonction publique. Une des premières grandes étapes sera la réforme des statuts. Nous vous présentons ci-dessous l'essentiel des projets gouvernementaux commencés sous l' « ère » Dutreil. Le texte est suffisamment « parlant » pour que certains paragraphes ne méritent aucun commentaire. Il nous aura suffi de reprendre mot à mot un grand nombre de passages pour comprendre une philosophie qui est un premier aboutissement de la mise en place des nouvelles structures managériales, de la LOLF, des déconcentrations, de l'administration électronique.*

*Prenant prétexte des vrais problèmes que sont la mobilité ou les carrières bouchées, le ministre nous propose une réforme basée sur le mérite individuel, une gestion déconcentrée et une flexibilité accrue.*

*Le périmètre de cette réforme concerne tous les fonctionnaires de l'Etat sauf les militaires, les magistrats de l'ordre judiciaire et les fonctionnaires des assemblées parlementaires. Il s'agit de créer une organisation regroupant les 900 corps actuels en 28 cadres statutaires (voir page 5), chaque cadre se situant à l'intersection d'une grande filière professionnelle (au nombre de 6 : administration, formation et culture, administration financière, santé/social, technique et sécurité) et d'un niveau de responsabilité (au nombre de 5 : cadre dirigeant ou expert, cadre supérieur, cadre, assistant, adjoint).*

## LE RECRUTEMENT

Le recrutement s'effectuera par cadre statutaire. Chaque ministère pourra, **s'il le souhaite**, ouvrir un nombre de postes déterminé dans une spécialité par un concours spécifique. Pour exemple, le ministère de la justice pourra ouvrir 50 postes, une année donnée, dans la spécialité greffier. Ce concours spécifique ne serait pas forcément renouvelé tous les ans.

Ces concours, par spécialité, comporteraient des épreuves communes dans le cadre statutaire correspondant et des épreuves spécifiques au métier pour lequel la spécialité est requise. Le candidat admis sera nommé dans le cadre statutaire et affecté pour son premier poste en fonction de la spécialité dans laquelle il a concouru.

Par la suite, le fonctionnaire aura vocation à **occuper tous les emplois correspondant à son cadre statutaire** sur l'ensemble des emplois correspondant aux cadres statutaires de même niveau que le sien.

## L'AVANCEMENT DANS UN MEME CADRE STATUTAIRE (échelon et grade)

Le projet est caractérisé par **deux abandons importants** : l'ancienneté et la notation.

La durée totale de carrière serait allongée par une augmentation de la durée moyenne de séjour dans les échelons de début tout en maintenant des durées plus longues pour les échelons situés au sommet de chaque grade.

Une cadence unique d'avancement, sans majoration ni bonification serait adoptée.

Le mécanisme passerait d'un pyramidage du corps à un ratio de nombre de promus/nombre de promouvables (voir Décret n° 2005-1090 du 1er septembre 2005 relatif à l'avancement de grade dans les corps des administrations de l'Etat). Ce ratio serait un plafond pour laisser aux gestionnaires la possibilité d'effectuer **des arbitrages au sein de leur masse salariale**.

Si la notation est abandonnée, **l'évaluation devient l'élément central** de l'évolution dans les grades et les échelons. La promotion se ferait par référence au parcours professionnel. Ainsi, la promotion serait subordonnée à l'emploi occupé, aux formations suivies (par rapport au poste occupé) et à la performance individuelle.

## L'AVANCEMENT DANS CADRE STATUTAIRE SUPERIEUR

De la même façon, l'ancienneté et la notation sont abandonnées. **La liste d'aptitude** constituerait la voie principale de promotion, les concours internes disparaîtraient quasiment.

La promotion au cadre statutaire supérieur se baserait sur les formations reçues, sur le parcours professionnel, sur la performance individuelle, mais aussi sur la validation des acquis obtenus hors Fonction publique.

Un fonctionnaire ayant occupé (faisant fonction de) un ou plusieurs postes correspondant à un cadre statutaire de niveau supérieur pourrait directement intégrer ce cadre, s'il est bien évalué. Si la liste d'aptitude serait la voie principale de promotion dans la même filière professionnelle, un **examen professionnel** pourrait être proposé aux fonctionnaires ayant le profil adéquat (occupation de postes sur diverses affectations par exemple et dans différentes filières) pour pouvoir prétendre à une promotion à un cadre statutaire supérieur mais dans une autre filière professionnelle.

## LA MOBILITE

L'appartenance à un cadre statutaire donnerait vocation à occuper l'ensemble des emplois correspondant à ce cadre et permettrait de poser sa candidature à tous les emplois correspondant à des cadres de même niveau et de niveau immédiatement supérieur (voir paragraphe précédent). Il sera donc possible d'accéder directement à un emploi relevant d'un autre cadre de fonction d'un même niveau par simple changement d'affectation. Au bout d'un an, le fonctionnaire pourrait demander à être intégré dans ce nouveau cadre statutaire.

Tout cela pourrait être considéré par certains comme une avancée mais le texte précise que cela permettra aux **directeurs de programme LOLF de puiser dans de vastes viviers de candidats potentiels pour trouver celui dont le profil répondra le mieux aux exigences de l'emploi**. Il s'agit de rechercher une meilleure adéquation entre le profil de compétences des fonctionnaires et des caractéristiques des postes à pourvoir. Ici aussi jouent, l'évaluation, les formations, les postes occupés et les acquis obtenus hors fonction publique.

Ces changements de cadre seraient facilités par l'harmonisation des grilles indiciaires et des cadences d'avancement entre cadres d'un même niveau mais de filières différentes. Le texte précise que chaque ministère devra doter son intranet d'outils de recrutement dématérialisés et que celui-ci devra être inter opérable avec ceux des autres ministères pour permettre d'examiner l'ensemble des candidatures provenant d'un même cadre statutaire avant d'avoir recours à la promotion interne. **En résumé vous êtes promouvable sur la liste d'aptitude à l'intérieur de votre ministère pour le cadre statutaire supérieur et vous êtes barré par un agent venant d'un autre ministère ayant un meilleur profil.**

### ----- EXTRAIT D'UN BLOG D'UN FONCTIONNAIRE DU FUTUR : -----

*10 septembre 2008 : Après quelques années de chômage et trois CNE, je viens de passer le concours de greffier organisé par le ministère de la justice. J'ai eu de la chance, cinq postes étaient proposés au tribunal de Montpellier.*

*10 septembre 2010 : Je viens de passer mon évaluation ; cette année je ne progresserai pas ; je n'ai pas atteint mon objectif de 10 % supplémentaire de dossiers traités. Il faut dire que s'il y a deux ans nous étions cinq, nous ne sommes plus que deux aujourd'hui et nous sommes débordés. Tant pis pour ma prime modulable.*

*10 septembre 2012 : Mon poste est supprimé, la banque de données inter-ministérielle m'indique qu'aucun emploi correspondant à mon grade ne sera ouvert cette année. La seule possibilité est de passer dans un autre ministère ou de changer de filière. Ah, j'apprends que 10 postes sont à pourvoir comme assistant des finances, dont un à Sète où je vis maintenant ; je vais poser ma candidature.*

*15 décembre 2012 : La CAP inter régionale m'a affecté dans les services de la préfecture, toujours à Montpellier (vive la mobilité), encore 42 ans à tenir !!!*

## LA GESTION

### PRINCIPE DE LA REFORME :

Le principe de la réforme est celui d'une gestion déconcentrée du recrutement et de la gestion des cadres statutaires. Une gestion nationale resterait possible lorsque les effectifs sont insuffisants et pour les cadres des niveaux IV et V (voir tableau de la page 5).

Pour les niveaux de cadres I et II le recrutement et la gestion se feraient dans un cadre déconcentré ministériel régional. Un échelon départemental ou un échelon interrégional pourrait être institué selon les effectifs et d'après le texte « dans des conditions raisonnables de coûts de gestion ».

Pour le niveau III, si le projet tient compte de l'existence d'écoles administratives, techniques ministérielles ou interministérielles c'est pour indiquer que plusieurs possibilités de recrutements nationaux ou locaux, ou nationaux avec affectations territoriales, pourraient être envisagées **mais que la gestion post-recrutement et la formation initiale auraient plutôt vocation à s'effectuer dans un cadre régional.**

### MUTUALISATION :

Si les compétences des ministères semblent étendues, le projet insiste sur la mutualisation des moyens des services de l'Etat à mettre en œuvre. Pour exemple, l'organisation des concours de recrutement des niveaux I et II, l'action sociale, la formation professionnelle continue...

### COMMISSION ADMINISTRATIVE PARITAIRE :

Le projet porte fortement la question du maintien des CAP nationales ministérielles. La logique de la « réforme » vise plutôt à favoriser des CAP ministérielles et interministérielles déconcentrées. Si le premier projet envisageait plusieurs possibilités, il semble que des CAP par niveau de qualifications soient privilégiées.

Pour les cadres statutaires à gestion nationale (niveau IV et cadres à faibles effectifs), une CAP nationale inter-cadres dans chaque ministère et une CAP placée auprès de l'instance interministérielle nationale seraient instituées.

Pour les cadres statutaires à gestion déconcentrée, une CAP déconcentrée inter-cadres dans les services de chaque ministère et une CAP placée auprès de l'instance ministérielle régionale (ou départementale ?) seraient mises en place.

Le projet prévoit aussi comme hypothèse que les CAP seraient amenées à développer leur apport sur la politique de gestion des ressources humaines et une réflexion sur le devenir des métiers, leurs besoins, les aspirations....

En clair, les CAP seraient déconcentrées, interministérielles et ne couvriraient que très partiellement la défense des agents. Quant au rôle des CTP, il n'est même pas évoqué dans le projet. **La défense des agents est compromise au maximum.**

 **Solidaires**  
Union syndicale

***Pour résumer, ce projet est le premier pas d'une volonté libérale de casser un statut qui gêne l'idéologie véhiculée par ce gouvernement. La communication gouvernementale voudrait nous faire croire que le bien-être des agents passe par une « réforme » plaçant la mobilité et le mérite individuel au centre des préoccupations des fonctionnaires.***

***Il s'agit en fait d'établir un système qui permet de gérer la pénurie d'effectifs et de diminuer encore plus les crédits alloués au fonctionnement d'un véritable service public. Moins d'Etat, plus de précarité et de flexibilité : la logique libérale continue.***

***Nous devons organiser les luttes collectives et unitaires pour refuser ce projet et exiger une autre politique basée sur un meilleur service public, l'arrêt des suppressions d'emplois, l'amélioration du pouvoir d'achat, et l'amélioration du déroulement des carrières.***