

MASTER CLASS «DÉZINGAGE DU SERVICE PUBLIC»



POURQUOI LE PROJET DE LOI « FONCTION PUBLIQUE » A « BÉNÉFICIE » D'UN VOTE UNANIME « CONTRE » DES NEUF ORGANISATIONS SYNDICALES :

Si la fonction publique existait auparavant, le statut général des fonctionnaires est né après la guerre. Il n'a pas été créé pour les agents mais bien pour les citoyens. Ce sont des droits et des garanties qui permettent un service public assuré par l'état en lieu et place du privé dans l'intérêt général et pour garantir aux citoyennes et citoyens 3 principes :

Egalité : égalité d'accès et égalité de traitement.

Indépendance et neutralité : pour garantir ces libertés, le statut impose des obligations aux fonctionnaires liées aux nécessités du service public et au sens de l'intérêt général et lui reconnaît en contrepartie des droits : indépendance vis-à-vis du pouvoir politique et de l'arbitraire de l'administration.

Responsabilité : aucun agent public n'est au-dessus du contrôle des citoyens. La puissance publique est instituée dans l'intérêt général et non au service

d'intérêts partisans politiques ou économiques. C'est pour cela que le statut accorde la liberté de penser et de s'exprimer au fonctionnaire : celui-ci peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public émanant des élus ou des supérieurs hiérarchiques (directement liés aux événements entre 1939 et 1945).

Nous sommes aujourd'hui plus de 5 millions en France et nous ne sommes pas un coût. Nous participons activement au progrès social et au PIB, mais aussi à l'égalité de traitement des citoyens et jouons un rôle économique majeur.

On nous parle d'augmentation du nombre de fonctionnaires mais pourquoi n'y ajoute-t-on pas son corollaire à savoir l'augmentation du nombre d'habitants ?

Le projet de réforme pourquoi s'y opposer :

1 - parce qu'il veut réduire la représentation du personnel et sa capacité à se défendre :

Le projet de loi prévoit (article 3) de supprimer le CHSCT en le fusionnant avec le comité technique (CT) dans une instance unique, le comité social d'administration.

Nos CHSCT peinent déjà à remplir leurs missions.

Pour la CGT, afin qu'ils jouent pleinement leur rôle, les compétences des CHSCT doivent être renforcées. Des améliorations doivent être apportées au fonctionnement et prérogatives des comités techniques. Au lieu de cela, la fusion CT/CHSCT et la création du « comité social d'administration » aura pour conséquence d'affaiblir et de diluer, dans une instance fourre-tout, la réflexion, l'analyse et le travail à mener sur des questions très différentes et dont l'enjeu nécessite une approche et des moyens consistants.

Alors que les conditions de vie et de santé au travail des agents se dégradent par l'augmentation des charges de travail, par les réorganisations permanentes, par le manque de reconnaissance et la perte de sens, alors que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, que des moyens en matière de lutte contre le harcèlement, les violences sexistes et sexuelles sont indispensables, la suppression des CHSCT constitue un recul inacceptable.

Supprimer le CHSCT, c'est supprimer ses prérogatives, ses représentants formés et dénier le rôle essentiel qu'il doit jouer dans la protection, la santé et la sécurité des personnels !

2 - parce qu'il veut neutraliser les CAP pour mettre en œuvre une gestion locale des carrières :

Le gouvernement prétend réorganiser les Commissions Administratives Paritaires (CAP) pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes. Il n'en est rien !

Les CAP académique et nationale constituent simplement un obstacle à la mise en œuvre d'une gestion locale des carrières des agents de la Fonction publique.

C'est la raison pour laquelle leur avis sera supprimé sur les questions liées aux mutations (article 11), aux mobilités, à l'avancement et à la promotion interne (article 4 et 14) !

Les orientations et les grandes priorités en matière de promotion et de valorisation des parcours seront fixées dans des lignes directrices de gestion en comité social (l'instance qui remplacerait le CT) : si une direction, une collectivité ou un établissement public décide d'une ligne budgétaire à 0 €, ce sera **0 promotion !**

Par ailleurs, le projet de loi ne fera que restreindre le droit à mutation en élargissant le recrutement par contrat (art. 9).

3 - parce qu'il généralise la précarité !

Le projet de loi veut « donner de nouvelles marges de manœuvre aux encadrants dans le recrutement de leurs collaborateurs... » en élargissant le recours au contrat !

Sous prétexte de « garantir l'égal accès aux emplois publics », il s'agit de permettre le recrutement de contractuels pour pourvoir des emplois permanents en lieu et place de fonctionnaires (art. 6).

Et bien entendu, « l'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service » (art. 7) : il ne faut pas rêver !

C'est donc bien un dispositif de généralisation de la précarité qui permet de remplacer des fonctionnaires par des contractuels, sans jamais les titulariser !

L'article 9 étend donc significativement les possibilités de recruter des agents contractuels au sein de la fonction publique d'État. Il ouvre aux établissements publics de l'État une faculté de recrutement d'agents contractuels pour l'ensemble de leurs emplois, à l'exception de ceux pourvus par les personnels de recherche.

4 - parce qu'il institue la précarité avec le "contrat de projet"

L'article 8 crée un nouveau type de contrat à durée déterminée au sein de la fonction publique, le contrat de projet.

Le contrat de projet est une vieille revendication patronale, introduite dans le Code du travail par le gouvernement en début de quinquennat, sur le modèle des « contrats de chantier » du BTP.

Ce nouveau contrat n'ouvre droit ni à un contrat à durée indéterminée, ni à titularisation. Il est ouvert à l'ensemble des catégories hiérarchiques.

Conclu pour une durée déterminée minimale d'un an et maximale de six ans, il peut être rompu si le

projet ne peut se réaliser, ou arrive à son terme, ou se termine de manière anticipée.

5 - parce qu'il donne tout pouvoir aux "managers" locaux

Le chapitre II du titre II entend renforcer les mécanismes de reconnaissance de « la performance professionnelle » des agents publics afin de « valoriser ceux qui s'impliquent au quotidien pour l'efficacité, la qualité et la continuité des services publics dans les territoires ».

L'article 13 souligne l'importance, en plus de la qualification et des fonctions exercées, du critère de « l'engagement professionnel » et du « mérite » pour la détermination de la rémunération de tous les agents publics, quelle que soit leur situation statutaire ou contractuelle et quel que soit leur employeur public.

L'article 14 précise quant à lui que les lignes directrices décidées localement permettront de définir les orientations générales en matière de promotion. Localement, la direction de l'établissement décidera de ces lignes directrices qui fixeront les critères pris en compte pour une promotion de corps ou de grade.

Là où la gestion nationale ou académique des carrières via les CAP permettait un minimum d'équité, cette loi donnera le pouvoir aux managers locaux.

Or, une très longue expérience nous a appris à toutes et tous que la reconnaissance de notre « engagement professionnel » et de notre « mérite » est mesurée sur des critères tout à fait subjectifs. Au

final, elle tient plus à la qualité de nos relations avec nos supérieurs hiérarchiques qu'à celle de notre travail.

La CGT est attachée au principe de reconnaissance de la réelle valeur professionnelle des agents qui doit s'opérer sur des critères lisibles et objectifs, et non dans un cadre arbitraire voire clientéliste.

Comme indiqué déjà ci-dessus, cela signifie que si une direction, une collectivité ou un établissement public décide **d'une ligne budgétaire à 0 €, ce sera 0 promotion !**

6 - parce qu'il institue la carotte... et le bâton !

Le projet de loi veut donner aux « managers » locaux le pouvoir de récompenser « l'engagement professionnel » et le « mérite » par le biais des rémunérations et des promotions : ça c'est la carotte destinée à récompenser les enfants (agents) sages (méritants).

Mais la panoplie du « manager » moderne serait incomplète sans un bon bâton (sait-on jamais, surtout par temps de contestation sociale !)

C'est la raison pour laquelle l'article 15 prévoit de « moderniser et d'harmoniser l'échelle des sanctions » dans les trois versants de la fonction publique.

Il introduit une nouvelle sanction, notamment pour les agents de l'enseignement supérieur et de la recherche : l'exclusion temporaire de fonctions pour une durée maximale de trois jours.

C'est une sanction qui ne nécessiterait pas l'avis d'un conseil de discipline alors qu'elle priverait l'agent de 3 journées de salaire !

Nous allons VOUS soutenir dans la lutte mais soyez avec NOUS ...

**LE 9 MAI : GREVE pour l'avenir
de la fonction publique et
pour le retrait de ce projet**

- **NANCY – 14 H 30 Place Simone Veil**
- **METZ – 14 H. Place de la République**

TOUS en GREVE

TOUS à la MANIF

Retrouvez l'ensemble des propositions de la CGT pour la Fonction publique sur
www.cgtservicespublics.fr



LE 9 MAI 2019

EN GRÈVE POUR L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE

ET POUR LE RETRAIT DU PROJET DE LOI

Malgré un vote unanime des neuf organisations syndicales contre le projet de loi Fonction publique, Le gouvernement persiste à vouloir imposer cette loi de casse sociale !

