

Dynamitage de la Fonction publique : le compte à rebours a commencé

Projet de loi sur la mobilité, suppressions massives d'emplois, RGPP, fusion, recrutement, création de filières métiers, réorganisation territoriale de l'Etat, Plan santé territoire, pressions sur les collectivités pour appliquer la RGPP, rémunération au mérite, introduction du contrat de droit privé...

Les pièces du grand puzzle conduisant à la destruction de la fonction publique de carrière se mettent en place.

Basée sur les discours de N.Sarkozy, sur le Livre blanc remis au gouvernement par Jean Ludovic Silicani et différents rapports, le gouvernement prépare sa vision de l'avenir : sombre pour les personnels, noir pour les usagers.

**E
m**

Le dogme des suppressions d'emplois :

p

A l'heure où l'Etat trouve des milliards pour sauver le système bancaire, les personnels de la Fonction publique continuent de constituer pour le gouvernement une variable d'ajustement budgétaire.

Pour la seule Fonction publique d'Etat, ce sont plus de 30 000 postes qui seront supprimés en 2009 s'ajoutant aux dizaines de milliers intervenus les années précédentes.

/

o

i

s

Conséquences : dégradation du service public, dégradation des conditions de travail !

Services publics ?

La réorganisation de l'Etat avec son lot de fusion de services, la privatisation de la poste, l'abandon de l'hôpital public, la RGPP appliquée à Météo France et à l'ONF, les fusions DGI/CP et DDE/DDA, les « réformes » dans l'Education nationale et la Recherche...

Une seule logique : moins d'Etat, moins de proximité, plus de flexibilité et de précarité

Maintien du pouvoir d'achat ? La GIPA en trompe l'oeil !

Les personnels de la Fonction publique voient leur pouvoir d'achat se dégrader d'année en année. Le gouvernement accorde quelques miettes en point d'indice et se glorifie de son usine à gaz appelée GIPA.

Au bas de votre fiche de paie :

**Travailler plus, moins
nombreux et gagner moins !**

**057014-10209
a-604-t**

Du recrutement à la retraite : *La future carrière (chaotique) dans la Fonction publique.*

Le recrutement :

Emplois statutaires :

Les concours externes devront tout d'abord être mieux « mutualisés »; ainsi il est donc à craindre qu'à l'avenir, il faille se présenter à un concours dans une filière métier qui regroupera plusieurs ministères.

L'admission au concours sera jugée, non seulement sur de la culture générale mais aussi sur les compétences du candidat (faut bien faire des économies sur la formation initiale).

Les jurys seront composés de professionnels du recrutement.

Les lauréats postuleront sur les postes offerts par les ministères via une bourse d'emploi public.

Un entretien avec le recruteur sera organisé et le lauréat pourra ne pas être retenu.

Au bout de trois ans, sans poste, celui qui a réussi le concours deviendra un reçu-collé.

Facilité serait organisée pour passer d'un statut à un autre.

Question ?

Si un agent est obligé, suite à restructuration, de passer d'un emploi à un autre, devra-t'il passer aussi d'un emploi statutaire à un contrat de droit privé ?

Contrat privé :

La majorité des emplois publics sera occupée par des agents titulaires, mais certaines missions seront effectuées par des emplois sous contrat de droit privé.

Recrutés de gré à gré, pouvant négocier leur rémunération, relevant d'une convention collective, ces personnels auront des CDD ou des CDI.

Et les contractuels de droits publics ?

Ils occuperont certains emplois correspondant à des missions de souveraineté, à titre complémentaire de ceux occupés par des agents titulaires.

Pour le reste, loin d'un plan de titularisation, c'est le contrat privé qui les attend !

La promotion:

Les fonctionnaires pourront toujours obtenir une promotion par liste d'aptitude, mais, l'un des critères prépondérant sera celui d'avoir occupé un poste donnant l'expérience nécessaire à l'exercice du nouvel emploi.

Ils pourront toujours tenter les quelques concours internes qui perdureront, mais la part de la Réalisation des Acquis de l'Expérience Professionnelle (RAEP) sera plus importante. C'est un véritable CV qu'il faudra présenter.

Et évidemment, l'évaluation devra avoir été parfaite !

J'ai intérêt à être apprécié par mon supérieur/évaluateur

S
t
a
t
u
t

La rémunération :

Le Ministre du budget et de la Fonction publique a généreusement accordé à tous les fonctionnaires une augmentation de 0,5% du point d'indice tous les ans.

En prenant cette mesure, Eric Woerth entérine de fait les pertes de pouvoir d'achat enregistrées ces dernières années et entend les faire perdurer au moins trois ans de plus.

Au-delà du traitement brut qui évolue de moins en moins, le dispositif indemnitaire va devenir de plus en plus individualisé et modulable.

La Prime de Fonctions et de Résultats (PFR) se substituera à toutes les différentes indemnités existantes.

Egalité, harmonisation vers le haut ?

Une part de cette indemnité sera modulée (de 1 à 6) selon les fonctions exercées et une autre sera liée aux résultats individuels (modulée sur une échelle de 0 à 6)

Problème :

Un chef de service (pardon un manager) encadre 10 agents et a un budget de 10000 euros (annuels) pour la PFR. Comment fait-il pour répartir cette prime ?

- a) Il donne 1000 euros à chacun
- b) Il répartit selon les fonctions de chacun et après évaluation

Question subsidiaire ?

Combien mangeront de part de gâteau et pour ceux qui le dégusteront les parts seront-elles égales ?

Mobiles ou flexibles:

Projetons nous dans cette nouvelle Fonction publique :

Un fonctionnaire (agent de la Concurrence et de la Répression des Fraudes) habite et exerce à Montpellier. Son service est restructuré, son poste supprimé.

L'administration, dans toute sa générosité, lui propose un entretien pour le réorienter.

Premier choix : Etre muté dans un service de la CCRF à Rennes. Refus de l'agent.

Deuxième choix : Etre affecté à la DIRECCTE** de Montpellier mais dans les services du Tourisme. Refus de l'agent.

Troisième choix : Etre muté dans un service de la Préfecture à Montpellier. Refus de l'agent.

Conséquence : Licenciement.

Catastrophiste notre scénario ?

Si nous combinons la loi sur la mobilité*, La Réorganisation Administrative de l'Etat et la mise en place de filière métier, cela devient beaucoup plus réaliste.

* La loi sur la mobilité a été adoptée par le Sénat. Au moment où nous écrivons ces lignes, elle n'est toujours pas inscrite à l'ordre du jour de l'Assemblée

« Je peux revenir sur mon deuxième choix ? » « Trop tard, le poste a été occupé par un contractuel de droit privé. »

Quelle architecture ?

Sous prétexte de réduire les corps et de simplifier l'organisation de la Fonction publique, le gouvernement, suivant les recommandations du Livre Blanc, veut :

- mettre en place un nombre **restreint de cadres statutaires** par fusion des corps actuels et suppression des statuts d'emplois. Cadres regroupant un ensemble de métiers et relevant chacun de 4 niveaux de qualifications relevant du même niveau hiérarchique et retenus en cohérence avec les niveaux de diplômes européens.
- **regrouper ces cadres statutaires dans sept filières professionnelles** correspondant à des familles de métiers et de qualifications.

A cette architecture, se rajoutent les fusions de services dans le cadre de la RADE

Niveaux et Cadres / filières	Administration générale	Financière et fiscale	Sociale	Education et recherche	Culturelle	Technique	Sécurité
1 - CAP/BEP Catégorie C							
2 - BAC – Catégorie B	Je peux passer d'une filière à une autre ? Oui, mais voir chapitre mobilité						
3 - Licence Catégorie A							
4 - Master Catégorie A+							
5 - Emplois fonctionnels							

Je peux passer d'un niveau à un autre ?
Oui mais voir mobilité, recrutement...

Le code du futur retraité

De pensions, je toucherai une misère !

Jusqu'à 63 ans, je travaillerai !

Mes 42 annuités, je n'obtiendrai !

Dans les temps heureux, certains d'entre nous pouvions partir avant 63 ans,
Dans ces nouveaux temps, ils pourront travailler jusqu'à 63 ans !

Un petit boulot, je trouverai !

De prestations sociales, je n'aurai !

Le gouvernement avance dans ses projets. Il a construit sur le dogme des suppressions d'emplois un puzzle dont il a commencé à poser les pièces. La loi sur la mobilité, les fusions directionnelles, la Réorganisation Administrative Départementale de l'Etat (RADE), les premières mesures de la Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) se font sentir déjà lourdement.

L'administration au prétexte «d'étudier les conséquences possibles du livre blanc sur la fonction publique» a convoqué les organisations syndicales de fonctionnaires à des groupes de travail. Solidaires, à chacun de ceux-ci, a rappelé son opposition à ce dynamitage de la Fonction publique.

L'avenir devrait terriblement ressembler à la situation décrite dans ce document. Cet avenir ne se situe pas dans un horizon lointain.

A Solidaires, nous pensons que les corps et le statut ont une utilité majeure pour une Fonction publique et un service public de qualité et proximité. A Solidaires nous pensons que les salaires des personnels de la Fonction publique (comme de tous les salariés), que les pensions de tous les retraités, doivent être revalorisés. A Solidaires, nous sommes pour une mobilité choisie et non subie. A Solidaires, nous revendiquons un plan massif de titularisation pour les contractuels et la création d'emplois supplémentaires de fonctionnaires.

Il est temps de mettre un coup d'arrêt à cette politique de régression sociale. A l'Office National des Forêts (ONF), à Météo France, à la Poste, dans la Santé, dans l'Education, à la Défense, à l'Insee... des mouvements, des actions, des manifestations avec les usagers, des grèves reconductibles se déroulent.

La Santé publique est menacée et des pressions sont faites sur les collectivités territoriales pour qu'elles mettent en place la RGPP.

Nous devons mener les luttes nécessaires, convergentes, unitaires inscrites dans la durée !

Nous devons réagir ensemble, maintenant !