

La Fonction publique

La Fonction publique est au centre de l'actualité. De grands changements s'annoncent... Quels en sont les enjeux ? Quelles en seront les conséquences pour chacun d'entre nous ? Ce dossier est conçu pour vous aider à faire le point ...



2
Problématique **complexe**



3
Entretien avec Elisabeth David



6
Remise en **cause** de la Fp



Point de vue

Une problématique complexe



Les médias aiment à colporter l'image fautive d'une Fonction publique lourde et inerte.

> Nos concitoyens portent, sur la Fonction publique, un jugement ambivalent.

Dans l'imaginaire collectif, le fonctionnaire est un être virtuel qui, abrité par la garantie de l'emploi, mesure chichement ses efforts et se préoccupe modérément des usagers. Le passage de cette idée du fonctionnaire au métier qu'il occupe fait immédiatement changer le jugement : infirmière, policier, enseignant, ... sont aussitôt, très majoritairement, perçus positivement. Un décalage à mettre sans doute en rapport avec les discours repris par les médias, mais aussi dû aux fonctionnements qui ont très peu changé.

L'évolution de nos missions, de notre statut qui en découle, est donc posée. Nicolas Sarkozy vient de donner sa vision de la réponse qu'il entend apporter : construire sur d'autres bases le Service public !

Premier axiome : il y a trop de fonctionnaires. Désignés comme responsables du déficit, il faut en réduire le nombre. Un fonction-

naire sur trois partant en retraite cette année ne sera pas remplacé, ce sera un sur deux dès l'an prochain. Et sans doute plus encore, à terme, par la substitution d'emplois de non-fonctionnaires ou par des incitations financières à quitter la Fonction publique. La vision est d'abord idéologique ! Le modèle libéral réclame moins d'État pour libérer le marché. C'est la vision du Service public qui est mise à mal : fondé sur une logique d'égalité d'accès aux usagers, il est remplacé par une logique marchande qui repose sur des clients forcément inégaux selon leurs moyens.

Deuxième axiome : le statut est lourd, le concours un carcan, le paritarisme une perte de temps. Il leur oppose le contrat, le recrutement sur profil d'emploi et la négociation de gré à gré. Le statut garantit fondamentalement l'égalité de traitement des usagers et la neutralité du fonctionnaire au service de l'État (et non du politique). Le concours assure l'égalité d'accès des

Éclairage > La refondation présentée par Nicolas Sarkozy s'accompagne de la mise en place de quatre conférences par le ministère de la Fonction publique. La première, relative aux valeurs et missions, va s'appuyer sur une large concertation (<http://www.ensemble-fonctionpublique.org/courrier/>) et déboucher sur des propositions de refonte du statut général pour septembre 2008. Les trois autres se déroulent en moins de deux mois. Trente réunions sont consacrées au dialogue social, à la gestion des ressources humaines et au pouvoir d'achat. Conférence, le terme même laisse peu d'espoir sur un réel dialogue et renvoie plus à une opération de communication du gouvernement. L'UNSA-Fonctionnaires y participera pour proposer des évolutions du statut tout en en défendant les grands principes. Elle le fera sans illusion : la méthode comme le rythme des réunions laissent à croire que bien des décisions sont déjà actées... tout comme le budget dont l'élaboration a été faite avec vingt-deux mille neuf cent vingt et une suppressions d'emplois de fonctionnaires et sans évolution des traitements ni pour 2007, ni en 2008.

citoyens aux emplois à l'opposé du clientélisme.

Le paritarisme garantit l'équité de traitement de tous, tout en préservant l'intérêt collectif. « Il y a ce qui relève de l'essentiel et qui correspond à ce pourquoi précisément un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assumer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité ». Telle était la conclusion du rapport Pochard^(*) au Conseil d'État en 2003. Pour l'UNSA, elle est toujours d'actualité et c'est dans ce cadre que doit être envisagée l'évolution de la Fonction publique.

Guy Barbier

(*) Marcel Pochard préside aujourd'hui la mission de réflexion sur le métier d'enseignant.



La Fonction publique menacée

Elisabeth David, secrétaire générale de l'UNSA-Fonctionnaires, met en évidence la politique globale du gouvernement qui aboutira à la mise en cause du statut même de la Fonction publique. Cela aura pour conséquence l'amointrissement de la qualité du Service public rendu à l'usager.



L'Enseignant : Quelle analyse l'UNSA-Fonctionnaires fait-elle du discours du 19 septembre 2007 du président de la République sur la Fonction publique ?

Élisabeth David : Ce discours marque un vrai tournant. Si on en fait une lecture précise, on pourra bien sûr dégager des aspects divers. Il y a d'abord l'hommage rendu aux fonctionnaires que le président présente avec insistance comme des sortes de prisonniers d'un système. Le terme de «carcan» par exemple revient. Quelques remarques ou propositions peuvent rejoindre les préoccupations de l'UNSA-Fonctionnaires. D'autres laissent perplexes. Et puis, il y a les points sur lesquels nous sommes en complet désaccord. Mais au-delà de cette lecture au point par

point, c'est la logique globale du discours, dans laquelle tout cela s'insère, qui est inacceptable.

Très clairement, elle porte vers un éclatement du statut de la Fonction publique. De l'individualisation de la rémunération des fonctionnaires à la remise en cause des concours de recrutement, en passant carrément par l'embauche de contractuels de droit privé, on retrouve l'introduction de pratiques qui ont cours dans le secteur privé. C'est la notion même de Fonction publique de carrière qui disparaîtrait, avec des répercussions sur les fonctionnaires eux-mêmes, mais aussi sur la qualité du service rendu aux citoyens. Sur ce dernier point, le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant en retraite, soit de l'ordre de cent soixan-

te mille suppressions d'emplois sur les cinq ans de la mandature, ne pourra qu'aboutir à un rétrécissement énorme de la place et du rôle de l'État qui est pourtant le seul dépositaire de l'intérêt général sur l'ensemble du territoire.

On sait que l'un des conflits ouverts avec le gouvernement porte sur le pouvoir d'achat. Où en sommes-nous ?

E. D. : On ne trouve pas de réponse dans ce discours à notre demande d'augmentation du point d'indice pour amener enfin le pouvoir d'achat des fonctionnaires au niveau de l'inflation. Le président de la République y confirme, par contre, que la seule hausse de rémunération qu'il veut voir ouverte est celle des heures supplémentaires, selon son adage, auquel personne n'aura pu échapper, du «travailler plus pour gagner plus». Ces heures supplémentaires seront financées par une partie des gains réalisés par les suppressions d'emplois. Le gouvernement refuse de discuter d'une hausse du point d'indice et il est d'ailleurs frappant de constater que le projet de budget 2008 n'en prévoit aucune, ce qui est une façon de clore le débat avant même qu'il n'ait commencé. Il veut que la mesure des évolutions du pouvoir d'achat des fonctionnaires soit calculée





Interview

► sur la base de l'évolution globale de la masse salariale des fonctionnaires. C'est le retour d'un vieux débat pour intégrer ce que l'on appelle techniquement le glissement «vieillesse-technicité», c'est-à-dire les avancements de carrière.

Certes, lorsqu'un agent change d'échelon, son traitement augmente ; mais que se passe-t-il si sa carrière n'avance pas ? Le taux d'inflation, lui, continue à monter et il perd bel et bien du pouvoir d'achat ! Prenons un exemple chez les enseignants : au moment où un professeur passe au huitième échelon, il enregistre effectivement une augmentation de son traitement, mais ce dernier stagnera alors durant deux ans et demi ou quatre ans et demi. Pendant cette période, l'inflation aura progressé mais pas son traitement. Sauf qu'avec la technique de calcul proposée par le gouvernement, il faudrait considérer que son pouvoir

d'achat a augmenté puisque d'autres auront eu, dans cette même période, des progressions de carrière ! Nous sommes évidemment en complet désaccord avec ce mode de calcul.

 **Le gouvernement met en œuvre des conférences associant les organisations syndicales pour débattre sur l'avenir de la Fonction publique.**

Peux-tu nous dire ce qu'en pense l'UNSA-Fonctionnaires et quelle est son attitude vis-à-vis de ces discussions ?

E. D. : L'UNSA-Fonctionnaires ne pratique pas la politique de la chaise vide. Nous participons donc effectivement à ces conférences, ainsi qu'aux groupes de travail thématiques qui les accompagnent. Nous le faisons sans pour autant être dupes de l'intérêt qu'y porte le gouvernement, qui semble plus rechercher un affichage médiatique qu'une véritable concertation. D'ailleurs, le terme de

«conférence» est, en lui-même, explicite. Cela étant, l'UNSA-Fonctionnaires ne compte pas rater une seule occasion pour faire valoir ses propres propositions en matière d'évolution du statut et des carrières des personnels, ou pour défendre les grands principes constitutifs de la Fonction publique.

 **Quelle action l'UNSA-Fonctionnaires entend-elle mettre en œuvre ?**

E. D. : Lorsque qu'on dit que nous sommes confrontés à une entreprise qui menace le statut de la Fonction publique, on ne peut évidemment rester sans réagir. C'est ainsi que nous avons décidé, en intersyndicale des fédérations de la Fonction publique, d'appeler tous les fonctionnaires à une journée nationale de grève le 20 novembre. Que l'on soit à l'État, à la Territoriale ou à l'Hospitalière, nous y dirons, face au gouvernement,





Notre avis

Le SE-UNSA partage évidemment l'intégralité de l'analyse faite par Elisabeth David.

Nous nous réjouissons que l'UNSA-Fonctionnaires, au-delà de la diversité de ses composantes implantées dans les trois Fonctions publiques et représentatives de métiers très différents, nous offre cette capacité de porter un discours commun pour tous les fonctionnaires.

Accord aussi sur la façon de concevoir, dans le moment présent, l'indispensable mobilisation pour contrer les plans du gouvernement. Que chacun discute, agisse pour informer et expliciter auprès de ses collègues, de ses connaissances, la nature des enjeux posés.

Que soient préparées ainsi les prises de conscience, ravivées les combativités, employées utilement les ardeurs.

Accord enfin sur la cible de l'opinion publique car, au-delà de nos problèmes corporatifs, c'est bien à un basculement de société que la réforme Sarkozy de la Fonction publique nous conduirait.

Le SE-UNSA, à son niveau, s'y emploie auprès des enseignants.

Outre ce dossier, il a publié un «Spécial Fonction Publique» disponible sur www.se-uns.org.

nos revendications sur les salaires, l'emploi et la défense de nos statuts. L'UNSA-Fonctionnaires s'adressera particulièrement à l'opinion publique. Car, derrière les discours souvent démagogiques remettant en cause les fonctionnaires, il faut que la population se rende compte que c'est elle, en réalité, qui sera touchée. Les réductions massives de moyens ne pourront déboucher que vers une réduction tout aussi massive des services rendus aux usagers. Les

réseaux hospitalier, scolaire, judiciaire par exemple, seront affaiblis par les fermetures non seulement de postes, mais sans doute carrément de services ou d'établissements entiers. Alors que la proximité est une nécessité pour garantir une véritable égalité d'accès à tous les citoyens et que les inégalités sur les territoires sont fortes, ce sera des trous entiers dans le maillage du Service public.

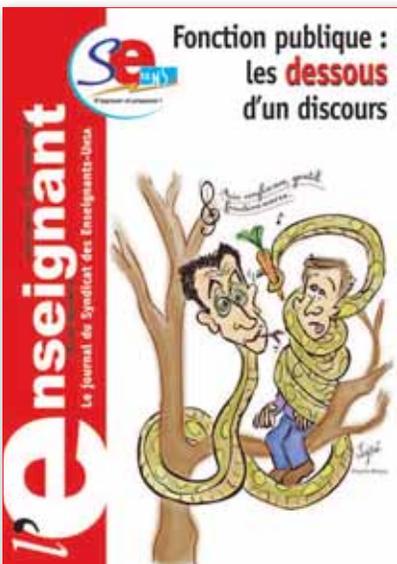
De même, il faut réussir à faire comprendre que faire marcher la Fonction publique à la performance et à la rentabilité imposera un tri des services en fonction précisément de ce qui sera ou non rentable, améliorera ou non les performances, d'autant que les rémunérations des agents y seront individuellement liées. Vous qui êtes enseignants, vous voyez où cela pourrait vous mener s'il fallait vous mettre à ne considérer les élèves qu'en fonction de ce qu'ils pourraient rapporter...

Même chose à l'hôpital si les personnels soignants devaient commencer à regarder les malades selon ce type de critères ! Il y a donc un énorme travail de sensibilisation et d'explication à faire pour que les fonctionnaires, mais au-delà la population, comprennent bien quels sont les enjeux. C'est sur cette base que nous pourrions, à notre avis, construire ensuite des actions de plus grande ampleur.

Avec l'aide de l'UNSA, l'UNSA-Fonctionnaires a donc engagé une vaste campagne de communication sur l'ensemble du territoire via une interpellation du président de la République. Avec les unions départementales et régionales de l'UNSA, nous voulons porter ce discours en nous appuyant sur des exemples locaux qui incarnent concrètement la Fonction publique, pour chaque citoyen dans la région où il vit. Il n'y a pas d'un côté la volonté de bouger du président de la République et de l'autre le prétendu immobilisme des fonctionnaires. Nous allons mettre en avant la volonté qui est la nôtre de faire bouger la Fonction publique pour qu'elle apporte des services de qualité à tous, pour qu'elle garantisse mieux aux citoyens une égalité d'accès



Rassembler les fonctionnaires des trois Fonctions publiques.



Publication «Spécial Fonction publique» disponible sur www.se-uns.org.

sur l'ensemble du territoire, pour qu'elle renforce la cohésion sociale dont notre société a tant besoin, alors qu'elle est minée par la précarité et les inégalités.

En chevauchant ces aspirations qui peuvent être largement partagées par l'opinion, nous voulons montrer qu'elles entrent en contradiction avec le projet tracé par le président de la République. Nous le ferons avec nos moyens, j'espère avec l'appui et la mobilisation de tous les adhérents de l'UNSA, mais c'est bien aujourd'hui là que se situe l'urgence.

Propos recueillis par Fabrice Coquelin



Éclairage

L'organisation de la Fonction publique est **remise** en cause



Les choix affirmés par le président menacent les principes qui nous protègent contre la précarité et l'arbitraire.

7

> À l'heure où le gouvernement veut refonder la Fonction publique, il est bon de rappeler quelques principes qui servent de base à notre statut et qui découlent de nos missions. Le statut général de 1946 codifie les règles relatives aux garanties et obligations des fonctionnaires :

- la liberté d'opinion et l'égal accès à la Fonction publique ;
- la liberté d'expression en dehors du service limitée par le devoir de réserve ;
- l'obligation absolue de neutralité dans le cadre de l'exécution de leur mission, laquelle est le corollaire du principe d'égalité des usagers devant la loi.

Les lois de 1983 et 1984 sont venues les préciser en affirmant des principes fondamentaux. Pour lutter contre une Fonction publique partisane, il faut garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme afin d'assurer son impartialité pour les usagers. L'obéissance est due au

ministre en tant que dépositaire de la légitimité républicaine. De ces idées découle la notion de carrière avec un déroulement garanti.

L'article VI de la déclaration des droits de l'Homme et du citoyen affirme : *«Tous les citoyens étant égaux à ses yeux [la Loi], sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents»*. Le recrutement par concours, que le gouvernement veut remettre en cause, garantit l'équité de traitement.

Les choix affirmés par le président mettent en danger ces principes en instaurant le recrutement par contrat ou un recours accru au mérite. La continuité de l'État étant un autre de ces principes, il faut donner à la Fonction publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire et donc garantir un droit d'accès au Service public à tous les

usagers. Le redimensionnement de l'État envisagé d'une stricte manière comptable met en péril cette autre dimension. Les coupes claires annoncées dans les effectifs de fonctionnaires vont réduire l'offre de service. L'Éducation nationale devrait perdre plus de 10% de ses emplois d'enseignants dans les cinq ans.

Comment garantir la pérennité du réseau scolaire en milieu rural ? Comment assurer une offre de formation équitable ? Ces questions sont désormais posées.

La conférence qui a débuté le premier octobre devrait s'achever avec la parution d'un livre vert dans six mois. La refondation annoncée devrait aboutir à une refonte du statut général. Pour l'UNSA-Fonctionnaires, s'il est nécessaire de faire évoluer les règles qui organisent la Fonction publique, il ne peut être question de remettre en cause les principes généraux qui l'organisent et font sa qualité.

Guy Barbier



Les trois versants de la Fp

> **La Fonction publique française comprend l'ensemble des agents** occupant les emplois civils permanents de l'État, des collectivités territoriales ou de certains établissements publics hospitaliers. Il existe trois versants de la Fonction publique : la Fonction publique d'État, la Fonction publique hospitalière et la Fonction publique territoriale. Ces trois dernières regroupent cinq millions trois cent mille salariés dont huit cent quatre-vingt-onze mille sont non-titulaires. Elles représentent près de 21% du total des emplois en France. Elles ont vu leur statut général unifié par la loi du 13 juillet 1983 (titre I) tout en préservant les spécificités de chaque secteur (titres II, III, IV).

La Fonction publique d'État comporte, avec deux millions cinq cent mille agents, plus de la moitié des



fonctionnaires. Elle rassemble les administrations centrales et les services déconcentrés.

L'Éducation nationale, avec un million deux cent mille personnes physiques, représente à elle seule un fonctionnaire d'État sur deux.

Laurent Escure

La Fonction publique hospitalière concerne neuf cent soixante-six mille agents et regroupe les emplois des :

- établissements d'hospitalisation publics,
- maisons de retraite publiques,
- établissements publics ou à caractère public des services départementaux de l'aide sociale à l'Enfance,
- établissements publics pour mineurs ou adultes handicapés ou inadaptés,
- centres d'hébergement et de réadaptation sociale publics ou à caractère public.

La Fonction publique territoriale, avec un million cinq cent mille agents, représente plus du quart de l'ensemble des fonctionnaires et regroupe les emplois des collectivités et de leurs établissements publics. Les différentes étapes de la décentralisation ont amené une croissance régulière et importante de ses effectifs. La dernière en date accélère le phénomène.

CLIN D'ŒIL

COMMENT RENDRE TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE HOSPITALIÈRE :





Le pouvoir d'achat



Le contentieux entre les fédérations de fonctionnaires et les gouvernements successifs demeure entier.

► **«La conférence sur le pouvoir d'achat des fonctionnaires n'est pas une négociation salariale»**, prévient le ministre du Budget et de la Fonction publique dans un entretien avec la presse. Pour le ministre, Éric Woerth, cette conférence doit conduire à lever les *«malentendus ou des difficultés de compréhension entre gouvernement et syndicats sur le réel pouvoir d'achat des fonctionnaires»*.

Effectivement, les sujets de crispation ne manquent pas. Depuis la dernière négociation salariale, en 2000, des points de principe font l'objet d'un bras de fer entre les fédérations de fonctionnaires et les gouvernements successifs. Il s'agit de la réelle prise en compte de la baisse de notre pouvoir d'achat, de l'exigence d'une négociation salariale annuelle portant sur la revalorisation du point d'indice, donc d'une mesure collective et de notre totale opposition à restructurer le système actuel qui fonde notre rémunération. Nous sommes en désaccord sur le fait que le gouvernement utilise des indicateurs tels que le «salaire moyen par tête» ou la «rémunération moyenne des personnels» pour le calcul de l'évolution du pouvoir d'achat des fonctionnaires. Ces indicateurs ignorent la réalité des

différentes catégories de personnels et des salaires qui en découlent dans les trois Fonctions publiques. Ils servent aussi d'alibi pour ne pas faire bénéficier l'ensemble des fonctionnaires d'une augmentation significative de la valeur du point d'indice.

Le comble est notamment atteint quand on constate qu'à nouveau le gouvernement considère que l'action sociale (aide aux familles, logement, crèche...) est à intégrer dans

le calcul de l'augmentation du pouvoir d'achat.

S'agissant du calcul de notre salaire, nous nous opposons à la remise en cause du traitement indiciaire. Le gouvernement veut morceler cette rémunération de base en introduisant une part importante d'indemnitaire, traduisant la performance, les compétences des fonctionnaires. Cela a pour but de prioriser un traitement individuel de nos rémunérations, sans transparence, privant chacun d'une base de référence collective par rapport à une qualification équivalente. C'est la même logique qui prévaut avec le *«travailler plus pour gagner plus»*. Le gouvernement ne laisse pas le choix aux fonctionnaires. S'ils veulent voir leur salaire augmenter, ceux-ci n'ont qu'une possibilité : faire des heures supplémentaires ! Quand ? Comment ? Pour quelle pénibilité supplémentaire ? Ne soyons pas dupes. Le gouvernement supprime massivement les emplois, dégradant ainsi nos conditions de travail.

La contrepartie offerte en heures supplémentaires est bien un leurre. Travailler plus et plus mal, c'est déjà certain ; gagner plus, rien n'est moins sûr.

Dominique Thoby



Le groupe de travail qui abordera la question des heures supplémentaires traitera aussi de l'amplitude d'ouverture des services publics. Le président l'avait mentionné dans son discours sur la Fonction publique, on le retrouve dans les thèmes des conférences. Pour le gouvernement, les heures supplémentaires sont aussi un levier essentiel en ce sens.



«Travailler plus pour gagner plus». En tout cas, le décret Fonction publique montre que, pour les fonctionnaires, le gouvernement a prévu un traitement moins favorable que pour les salariés du privé. L'heure supplémentaire restera moins payée que l'heure normale. Un certifié, au huitième échelon de la classe normale, perdra 12,53% par heure supplémentaire ; un certifié, au onzième échelon, perdra lui près de 30%.



Pour mesurer l'évolution de nos traitements, le ministère de la Fonction publique voudrait intégrer dans le calcul les passages d'échelon, les changements de grade... Inacceptable ! Des collègues peuvent être «bloqués» au onzième échelon pendant quinze ans sans espoir de hors-classe (notamment à cause de la faiblesse des contingents). Il n'est pas pensable qu'ils puissent être écartés de toute réévaluation de leur traitement.



Vers le «moins d'État»

> **Au vu de l'éclairage des propos tenus le 10 octobre, la réforme de l'État** est un «moins d'État» pour le Premier ministre. Il en a averti les élus : «*des établissements, des services vont disparaître des territoires*». Ses propos rejoignent ceux que tenait Christine Lagarde qui parlait de «*plan de rigueur*» pour la Fonction publique. Dès lors, la réflexion envisagée dans le cadre de la Conférence sur la gestion des ressources humaines prend un tout autre sens. Autant l'UNSA-Fonctionnaires est favorable à une réflexion sur la mobilité, la notion de filière de métier ou l'adaptation des carrières, autant le cadre fixé rend le débat vicié...

Pour nous, la mobilité sous tous ses aspects (ministérielle, interministérielle, inter Fonctions



publiques) peut être un moyen de promotion et de réorientation professionnelles qu'il faut encourager. Le gouvernement y voit davantage un moyen de reconversion des fonctionnaires qui seraient concernés par une

disparition de leurs missions dans le cadre du redimensionnement de l'État. Favorable depuis longtemps au corps unique, le SE-UNSA aborde la notion de filière de métier de manière pragmatique. Si elle peut permettre les mobilités (après périodes de formation) entre les différents niveaux d'enseignement, elle peut constituer un facteur de progrès pour les collègues. L'introduction d'un traitement différencié (en fonction de la performance individuelle ou collective) est tout simplement inacceptable. Pour quelques méritants (déterminés par qui ?), combien de déméritants ?

Au vu des actuels contingents de promotions, ils formeraient la très grande majorité. Telle qu'elle est envisagée, la gestion des ressources est moins humaine que budgétaire... Inacceptable !

Guy Barbier

La notion de représentativité

> **Comment valider un accord dans le cadre d'une négociation ?** Comment s'impose-t-il à tous et notamment à l'État ? Parmi ces thèmes abordés, celui de la représentativité est essentiel. L'UNSA est favorable à la notion d'accord majoritaire qui oblige chaque organisation syndicale à se déterminer dans l'intérêt des collègues. En l'absence de majorité, l'accord n'existe pas et aucune retombée ne peut être mise en œuvre pour les personnels. Chaque organisation prend ses responsabilités, la posture du refus systématique condamne à l'immobilisme... De manière symétrique, l'accord signé doit engager l'État de manière plus formelle qu'aujourd'hui.

En revanche, l'UNSA est en total désaccord avec le constat

et les propositions de Nicolas Sarkozy quant aux commissions administratives paritaires.

Non, les CAP ne sont pas des lieux «*où on passe en revue des centaines d'actes administratifs individuels*» récurrents. Ce sont des lieux où les élus du personnel sont garants du

respect des règles collectives et de l'équité de traitement des collègues. Mais il est vrai que, dans l'esprit présidentiel, le recours accru à des contrats de gré à gré ou l'instauration d'une évaluation directe par le supérieur hiérarchique, posent un autre type de relation sociale. Dans ce cas, les collègues n'auraient qu'à négocier individuellement leur avancement auprès de leur inspecteur ou de leur chef de service...

Une évolution que nous combattons résolument !

G.B.





Ils en disent

> Les «reçus collés» à la Territoriale.

Comment être «reçu» à un concours et se retrouver, in fine, «collé» face à l'emploi ? Il suffit pour cela d'appartenir à la Fonction publique territoriale (FPT), de réussir un concours, mais d'avoir la malchance de ne pas être nommé sur un poste réputé ouvert par l'Autorité territoriale organisatrice des épreuves. Pourquoi ? Parce que, légalement, cet organisateur a parfaitement le droit de ne finalement pas pourvoir les postes déclarés au concours et sinon, pour y pourvoir, de choisir qui bon lui semble au sein d'une liste d'aptitude correspondante reconnue nationalement. Les lauréats de tous les concours identiques organisés en France sont donc inscrits chacun sur une liste d'aptitude ; ce qui leur donne seulement le droit de «se vendre» aux collectivités territoriales, potentiellement employeuses, et cela sur tout le territoire. Attention ! L'inscription sur cette fameuse liste d'aptitude est renouvelable uniquement trois années de suite. Attention, encore ! Ces renouvellements annuels d'inscription ne sont pas automatiques : les lauréats des concours doivent impérativement en faire la demande par écrit avant chaque année échue... Faute de quoi ou passé ces trois années, il ne leur reste plus alors qu'à se représenter aux mêmes épreuves ! L'avantage de ce dispositif : une grande mobilité des agents est possible théoriquement, mais reste assujettie à la capacité du candidat de «séduire» l'employeur (relationnel et népotisme, ne pas s'abstenir...). Preuve que pour travailler dans la FPT à son degré de compétence, il faut vraiment le vouloir ! Bref, ce système entérine la «voie royale» de la carrière dans la FPT : être dans



> Université : les emplois statutaires menacés.

«La mauvaise monnaie chasse la bonne», nous dit la loi de Gresham, vieille de quatre siècles. La loi Pécresse en fait une application nouvelle : les présidents d'université ont toute possibilité, désormais, de recruter des contractuels en lieu et place des personnels statutaires. Le statut général de la Fonction publique autorise déjà des souplesses «lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient». La loi Pécresse va plus loin. Elle autorise les présidents d'université à recruter sans limite des contractuels de catégorie A, qu'ils soient Biatoss⁽¹⁾ ou enseignants-chercheurs

et assimilés. Le prétexte est toujours celui de l'universitaire étranger de référence (mais il y a un statut de «professeur invité») ou celui de l'architecte compétent pour la rénovation des bâtiments (mais le statut général suffisait déjà). Seuls des esprits chagrins imaginent qu'un président pourrait combiner son tout nouveau droit de veto sur toute affectation statutaire et la possibilité de recruter des contractuels sur «profil à moustache», ou encore qu'on pourrait voir cohabiter quelques contractuels de luxe à côté d'une plèbe sous-payée. Le contrat quadriennal «État-Université» fixera le taux maximum de



contractuels, mais dans une négociation de gré à gré. L'Université apparaît comme un champ d'expérimentation possible de la dérégulation statutaire... au détriment de la qualité de l'Enseignement universitaire et de la Recherche qui impliquent un engagement continu.

Luc Bentz⁽²⁾

(1) Personnels de bibliothèque, ingénieurs, administratifs, techniciens, ouvriers et de service, sociaux et de santé.

(2) Secrétaire national de l'UNSA-Education chargé de l'Éducation, de la Recherche et de la Culture.

les petits papiers des élus et patrons ou être soutenu par un bon syndicat local... UNSA, bien sûr !

Christine Josset-Villanova, secrétaire générale adjointe et déléguée à la Formation «UNSA-Territoriaux».

> Dans la Fonction publique d'État ou dans la Fonction publique territoriale, le problème des bas salaires demeure

pour les Tos^(*). Depuis la loi du 13 août 2004 relative aux libertés et responsabilités locales, ces derniers ont la possibilité d'intégrer la Fonction publique territoriale. Ils peuvent donc choisir d'appartenir au cadre d'emploi des adjoints techniques territoriaux des établissements d'enseignement. Leur situation salariale est semblable à l'ensemble

des personnels de la catégorie C de la Fonction publique. Rémunération basse, si basse qu'un ouvrier d'entretien et d'accueil (agent technique territorial deuxième classe représentant 68% de l'effectif des Tos) doit bénéficier, au début de sa carrière, d'une indemnité différentielle pour atteindre le salaire brut mensuel minimum d'un ouvrier du secteur privé (1 280,07€ au 1er juillet 2007). Déplorable réalité qui se poursuit tout au long de la carrière des agents. En effet, si l'avancement ou la promotion permet un salaire plus élevé, il n'a jamais permis de compenser la baisse de leur pouvoir d'achat. La politique salariale pratiquée dans la Fonction publique, conjuguée à l'inflation, conduit réellement à un appauvrissement des personnels Tos.

C.C. (SNAEN-Ct)

(*) Personnels techniques, ouvriers et de service.





Ils en disent

> La filière administrative a un avenir prometteur.

Le syndicat «Administration et Intendance» (A&I-UNSA), premier syndicat représentatif des personnels administratifs de l'Éducation nationale, défend les intérêts des personnels. Mais il participe aussi activement aux évolutions de la Fonction publique. Face aux différentes vagues dites de «modernisation de la Fonction publique» (Lolf, SMR⁽¹⁾, décentralisation et déconcentration, et tout dernièrement la RGPP⁽²⁾), A&I-UNSA se veut défensif sur les principes et les valeurs mais également force de proposition. Parti d'un constat selon lequel les personnels qu'il représente souhaitent plus de transparence et de lisibilité dans la gestion des carrières (régimes indemnitaires, avancement/promotion, mobilité, etc), A&I-UNSA demande depuis deux ans déjà (sortie du projet Dutreil) la mise en place d'une filière administrative et financière

à vocation interministérielle. Cette filière regrouperait tous les personnels administratifs exerçant dans les différents ministères dont l'effectif était estimé, fin 2004, à deux cent trente et un mille. Les avantages de cette filière sont nombreuses : à fonction égale salaire égal (cela règle le problème des disparités des régimes indemnitaires d'un ministère à un autre), mobilité géographique et fonctionnelle plus importante, meilleures perspectives de carrière. Des mesures réglementaires ont déjà été prises par la Fonction publique qui vont dans le sens de la simplification et de l'amélioration de la gestion des personnels : corps unique pour la catégorie C (corps des adjoints administratifs),



corps des attachés à statut commun, remplacement des pyramidages par des ratios promus/promouvables. Mais la mise en place de filières demande une remise à plat complète de la structure de la Fonction publique. C'est pourquoi A&I-UNSA participe et participera à tous les travaux nécessaires à la réalisation de cet objectif.

Béatrice Bibba,
secrétaire nationale A&I-UNSA.
(1) Stratégie ministérielle de réforme.
(2) Révision générale des politiques publiques.

> Le paritarisme au service de tous ?

Pour de nombreux collègues, les instances paritaires sont synonymes de défense des intérêts personnels. Cette vision est renforcée par les fiches de suivi que l'on transmet à son syndicat afin d'être représenté efficacement lors des commissions. Obtenir un poste, une promotion, une année de formation... autant de moments forts dans

une carrière. Mais la justice, l'équité ne peuvent s'entendre que dans le cadre d'une défense collective de nos intérêts. Prenons l'exemple de la hors classe. En introduisant fortement la notion de mérite, l'administration oppose les personnels entre eux. Le rôle des représentants du personnel est de lutter contre l'arbitraire et ainsi de garantir l'égalité entre tous. Les intérêts de quelques-uns (jugés «exceptionnels» par leur recteur) se télescopent avec l'intérêt collectif. Il est donc du devoir des délégués du personnel SE-UNSA, de veiller à ce que les règles en matière de gestion de carrière soient les plus claires et les plus transparentes possibles afin que chacun puisse être traité équitablement dans un cadre le plus juste possible pour tous. Le paritarisme est un formidable outil à notre service. Il faut le défendre avec force car il nous est indispensable à tous.

Vincent Morette,
commissaire paritaire national.

En savoir 

> Les grandes lignes de la réforme

de la Fonction publique ont été dévoilées par Nicolas Sarkozy lors de son allocution à l'Institut régional d'administration de Nantes le 19 septembre 2007. Vous souhaitez vous plonger dans le texte, consultez-le sur le site de l'Élysée : www.elysee.fr à la rubrique interventions et surtout ne manquez pas de lire le décriptage réalisé par le SE-UNSA à ce sujet ! La publication est téléchargeable sur : www.se-uns.org



 **Vous voulez** approfondir vos connaissances sur la Fonction publique et suivre les discussions en cours, les sites institutionnels vous apporteront des informations.

Connectez-vous en premier lieu à la rubrique «les grands dossiers» du site de la direction générale de l'Administration et de la Fonction publique. <http://www.fonction-publique.gouv.fr/rubrique223.html>

 **Le forum** de la performance éclaire sur les choix gouvernementaux : <http://www.performance-publique.gouv.fr/>

 **En consultant** http://www.audits.performance-publique.gouv.fr/performance/audit_ci.php?g=0 vous trouverez, ministère par ministère, tous les audits aboutis ou en cours qui servent de base à la politique de réforme.

 **Et surtout** ne manquez pas le site : <http://www.ensemblefonctionpublique.org/> sur lequel vous pourrez suivre l'évolution des quatre commissions et apporter votre contribution au débat.

 **La rubrique** «documentation» retiendra sûrement votre attention. À signaler aussi une bibliographie très complète consultable à l'adresse : <http://www.ensemblefonctionpublique.org/documentation/publications.htm>