

# La RGPP : machine à réduire l'État ?

**Premier acte : juillet 2007, le Premier ministre annonce le lancement de la « Révision générale des politiques publiques » (RGPP)** inspirée d'un modèle de réduction des dépenses publiques adopté au début des années 90 au Canada. Il affiche la couleur : la RGPP a pour but le non-remplacement d'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite.

**Second acte : de septembre à mars, des « conférences Fonction publique » réunissent représentants de l'État et organisations syndicales.** D'un côté, les différents ministres parlent de *performance*, d'*efficacité*, de *refondation* et déclinent le programme annoncé par le président de la République. Le gouvernement avance son projet de remodelage de la fonction publique sur fond de mise en concurrence des fonctionnaires entre eux par le biais de l'individualisation des rémunérations et des carrières. De l'autre, les syndicats demandent, qu'au lieu de réduire *a priori* le périmètre de l'État, un débat large soit conduit sur les *missions* qu'il doit assurer au service des citoyens et sur les *moyens* de les assumer.

**Troisième acte : le vote de la loi de finances 2008** confirme la suppression de 22 900 emplois dont 11 200 dans l'Éducation nationale.

**Quatrième acte : une première série de 97 décisions** issues des audits réalisés par des cabinets de consultants est annoncée en décembre 2007. Elles devraient permettre un « gain de productivité de 20 à 25000 emplois ».

**Cinquième acte : le projet de loi sur la « mobilité » présenté au Conseil des ministres en avril 2008 représente le volet « Gestion des ressources humaines » de la RGPP.** Rejeté par la majorité des organisa-

tions syndicales, il transforme de fond en comble la fonction publique, introduit le recours à l'intérim, la « réorientation » imposée, un mode de gestion où l'intérêt général n'a pas droit de cité.

**Sixième acte : les audits de l'ensemble des ministères sont communiqués au président de la République. 166 mesures tombent.** Les réductions de dépenses publiques ne sont pas à la hauteur espérée. Le gouvernement devra accentuer la rigueur prônée par la RGPP et supprimer davantage d'emplois dans les années à venir.

**La démarche de la RGPP s'est effectuée sans transparence.** Les ministères eux-mêmes n'avaient pas voix aux décisions des experts. Les organisations syndicales ont été mises à l'écart. La réduction drastique des effectifs, l'importation des règles « managériales » du secteur privé, la privatisation ou l'externalisation de certains services sont les réels objectifs de cette machine à réduire l'État. Le citoyen y gagnera-t-il ? Mais son avis importe-t-il quand il s'agit de transformer le citoyen en consommateur, de brader l'intérêt général à des intérêts privés ?

**La fédération UNSA Éducation entend informer largement les personnels — et au-delà les citoyens — des conséquences de la RGPP.** Elle veut faire partager ses préoccupations, mais aussi ses propositions.

**Pour répondre aux évolutions de la société, la fonction publique doit être modernisée. Ce ne sera pas possible sans une large adhésion des personnels, et donc sans réelle négociation avec les organisations syndicales.**

Patrick GONTHIER

**La révision générale des politiques publiques a pour but la réduction a priori des dépenses publiques.**

**Oui à la modernisation de la fonction publique, parce qu'elle est nécessaire. Mais cela implique l'adhésion large des personnels, et donc une réelle négociation.**

## ► Sommaire

- Le schéma de la RGPP ..... 2
- Objectifs, méthode et calendrier ..... 3
- Réduire le périmètre des politiques publiques ..... 4-5
- Des outils pour la RGPP ..... 6-7
- Nos revendications et propositions ..... 8

« Dossiers et Documents » est une publication de la fédération UNSA Éducation. Utilisation libre sous réserve de citer la source et de ne pas modifier le document.

Ont collaboré à ce numéro : Samy Driss (coordination), Alain Bernat, Luc Bentz, Patrick Gonthier, Marie-Lucie Gosselin.

Fédération UNSA Éducation,  
87bis bd Georges-Gosnat,  
94853 Ivry-sur-Seine Cedex  
Tél. 01 56 20 29 50

Courriel :  
[national@unsa-education.org](mailto:national@unsa-education.org)  
Site internet :  
[www.unsa-education.org](http://www.unsa-education.org)

# Révision générale des politiques publiques

**RGPP**

Objectifs affichés par le gouvernement

Réduire  
les dépenses publiques

Améliorer l'efficacité  
du service rendu au public

Champ d'application  
très large

Système  
de santé

**ÉTAT**

Collectivités  
locales

Tous les secteurs, toutes les missions de l'État  
sont concernés

**ÉTAT**

**missions**

**moyens**

périmètre :  
repliement  
de l'État

abandon  
de  
missions

restructurations

externalisations

transferts  
de  
missions

budget  
de l'État

modification  
du statut  
et  
de la GRH

modification  
des  
règles  
du  
dialogue  
social

emploi  
non  
statutaire  
et  
interim

livre blanc Silicani  
« valeurs et missions »

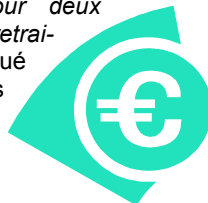
# La RGPP : objectifs, méthode, calendrier

## ► Les objectifs

La formulation des objectifs varie au fil de la communication gouvernementale. L'impératif de performance est mis en avant : efficacité, qualité du service rendu, économie dans la gestion des finances publiques. Il est question aussi de valoriser le travail des fonctionnaires. **Mais c'est bien la volonté de restriction budgétaire qui prédomine.**

Conformément aux annonces du candidat Nicolas Sarkozy en 2007,

les objectifs sont sans ambiguïté : « En matière d'effectifs, la révision devra donner un mode d'emploi pour mettre en œuvre de manière appropriée l'engagement d'embaucher un fonctionnaire pour deux partant à la retraite » (communiqué du Conseil des ministres du 20 juin 2007).



**La révision générale des politiques publiques (RGPP) est définie par le gouvernement actuel comme « le cadre structurant de la réforme de l'État ».**

## ► La méthode

Le 10 juillet 2007, le Premier ministre présente la démarche aux préfets et directeurs d'administration : « **Nous allons nous poser la question de la légitimité de toutes nos dépenses publiques, y compris les dépenses d'intervention, de leur raison d'être, de leurs résultats.** » Le gouvernement a décidé de passer chacune des politiques publiques au crible de ces sept questions :

- ↳ « *Que faisons-nous ?* »
- ↳ « *Quels sont les besoins et les attentes collectives ?* »
- ↳ « *Faut-il continuer à faire de la sorte ?* »
- ↳ « *Qui doit le faire ?* »
- ↳ « *Qui doit payer ?* »

↳ « *Comment faire mieux et moins cher ?* »

↳ « *Quel doit être le scénario de transformation ?* »

Vingt-six équipes mixtes d'audit, composées de membres des corps d'inspections et de consultants externes, sont chargées d'examiner l'action de l'État dans l'ensemble des ministères. Une mission est confiée au sénateur Alain Lambert sur la pertinence des domaines actuels de compétences de l'État et des différents niveaux de collectivités.

**Priorité absolue, la RGPP est pilotée au plus haut niveau. Le président de la République préside lui-**

**même le Conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP)** qui prendra les décisions. Le ministre du Budget en est le rapporteur général. Le suivi sera assuré par un comité présidé par le secrétaire général de l'Élysée et le directeur de cabinet du Premier ministre. Pour chaque décision prise, les ministères formalisent une feuille de route (calendrier, indicateurs...).

Parallèlement, le conseiller d'État Jean-Ludovic Silicani se voit chargé d'un rapport sur les valeurs et missions de la fonction publique. L'objectif est notamment de proposer des pistes pour modeler une fonction publique compatible avec la RGPP.

## ► Le calendrier

- **20 juin 2007** : présentation de la démarche en conseil des ministres
- **10 juillet 2007** : lancement des travaux par le Premier ministre
- **12 décembre 2007** : 97 mesures annoncées lors du premier Conseil de modernisation des politiques publiques (CMPP). Outre certaines simplifications administratives, elles visent essentiellement à « réorganiser et alléger l'État » : réforme de l'État territorial, réorganisation des administrations centrales notamment au ministère de l'écologie, du développement et de l'aménagement durable et au ministère de la culture et de la communication avec diminution drastique du nombre de directions.
- **4 avril 2008** : deuxième CMPP détaillant ministère par ministère les évolutions envisagées. Annonce de 166 décisions touchant de nombreux ministères (dont celui chargé de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative) et des politiques d'intervention publique (logement, emploi, aide aux entreprises).
- **Mai 2008** : un troisième CMPP arrêtera les dernières décisions, notamment en matière d'éducation, d'enseignement supérieur et de recherche.
- **Fin du 1er semestre 2008** : l'ensemble des mesures RGPP adoptées en conseil de modernisation des politiques publiques sera inscrit dans la loi de programmation budgétaire pluriannuelle 2009 - 2011.
- **2008 - 2012** : mise en œuvre et application des réformes par les ministères.

# La RGPP pour réduire le périmètre des politiques publiques

## ► Le repliement de l'État

C'est le repli de l'État sur les missions « de souveraineté » (justice, finances, diplomatie, ordre public). Il se traduit par le transfert ou l'abandon de missions.

L'État peut limiter son rôle à celui de stratège (définition d'une politique de moyen et long terme) ou de régulateur. Il renonce alors à sa mission d'« opérateur direct » au profit d'autres structures : agences autonomes, délégations de service public à des entreprises, transferts aux collectivités locales, privatisation ou abandon pur et simple de certaines missions.

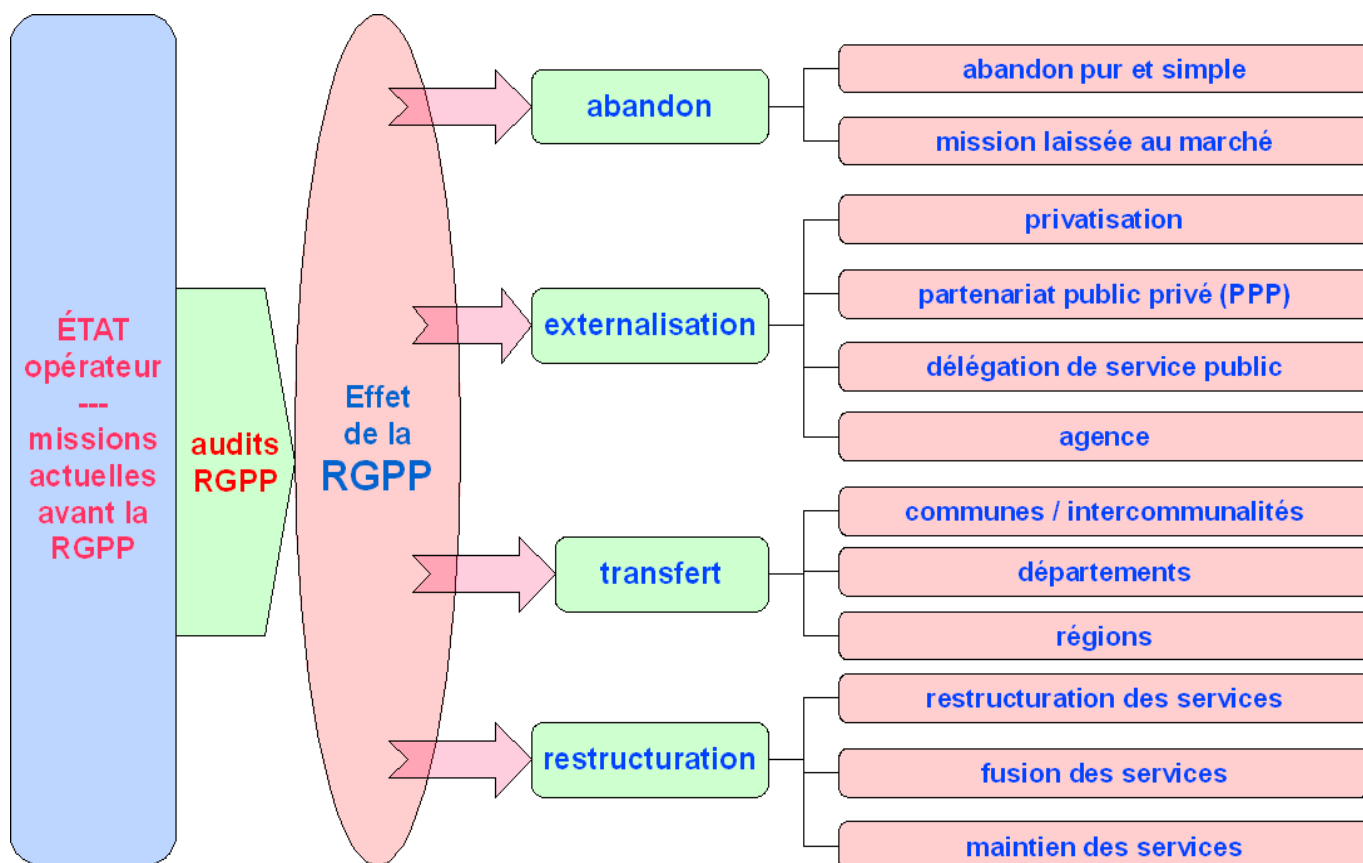
Pour les libéraux les plus acharnés, les interventions dans le domaine social devraient être abandonnées, dans le meilleur des cas renvoyées

aux conventions collectives. C'est une remise en cause de l'État social.

Première illustration de cet abandon, les annonces sur la « carte familles nombreuses » de la SNCF : l'État, qui compensait le manque à gagner au nom de la politique familiale, entendait purement et simplement mettre fin au système en renvoyant à un hypothétique « dispositif commercial » de l'exploitant public.

En matière de protection sociale, la même volonté de renvoyer sur les individus (et les assurances privées) ce qui devrait relever de la solidarité nationale est mise en œuvre : forfait sur les médicaments, annonces sur l'optique, la dépendance...

**Visant avant tout à réduire les dépenses publiques, les décisions prises dans le cadre de la RGPP amputeront le périmètre d'action de l'État. Les gains attendus visent à la fois les dépenses de personnels et les crédits d'intervention. La RGPP combine divers registres dans cet objectif.**



### ► Les restructurations

La réorganisation-restructuration des services de l'État (centraux et déconcentrés) a pour raison avouée la rationalisation de l'action de l'État. C'est ce qui a conduit à fusionner des directions d'administration centrales (objectif : en diviser le nombre par deux). C'est au nom du même principe que les services des pensions sont fusionnés, sans ménagement pour les personnels ou les usagers. C'est avec ce même prétexte que des secrétariats généraux et des services de gestion des ressources humaines sont regroupés sur plusieurs ministères. C'est

aussi la mise en œuvre la RATE (réforme de l'administration territoriale de l'État).

**Mais ces restructurations peuvent servir de justification à des abandons de missions** prétendument jugées secondaires (surtout sur fond de réduction des moyens). Les fusions ou regroupements de services peuvent conduire à des déperditions de compétences au nom d'une globalisation faisant fi de la technicité, de la *professionnalité* de certaines missions. Ne resterait alors que la gestion ou le contrôle administratifs.

### ► Les abandons masqués

Pour réduire le périmètre de l'État, il y a aussi des abandons masqués. **Sans remettre officiellement en cause les missions de l'État, on peut assécher progressivement, faute de recrutement, les corps de fonctionnaires qui en sont chargés.** Toujours assurées en principe, elles ne sont plus assumées en fait, ou le sont de plus en plus mal. L'une des raisons est la disparition de la technicité nécessaire des personnels. Le risque est réel à Jeunesse et Sports, avec la disparition des directions territoriales « Jeunesse et Sports » au sein de « pôles » aux contours flous.

La redéfinition des missions (en technocrate moderne : *un recentrage sur les fondamentaux*) est aussi un moyen bien pratique. Dans l'enseignement scolaire, c'est le recentrage sur les fondamentaux (français et mathématiques) qui est régulière-

ment à l'ordre du jour. Il pourrait permettre, par assèchement progressif de certains champs disciplinaires (arts, langues rares...), de gagner à terme un nombre d'heures d'enseignement non négligeable dans le second degré.

Cet objectif figurait dans une fiche du comité de modernisation des politiques publiques du 4 avril 2008... tout comme la suppression de la sectorisation scolaire dont les bienfaits éducatifs sont discutables.

Parallèlement, silence radio complet sur l'environnement professionnel des personnels « d'appui » sans lesquels l'institution scolaire et universitaire ne pourrait pas fonctionner, des établissements aux inspections académiques, rectorats, comme à l'administration centrale. (Il y a malheureusement des silences éloquents.)

### ► Les transferts

**Une méthode éprouvée est le transfert de missions de l'État aux collectivités territoriales.** Il est *en principe* compensé à l'euro l'euro. Cependant, soit les charges sont sous-estimées, soit leur prise en compte par les collectivités nécessite des dépenses en accroissement : de la prise en charge des EPLE par les départements et régions à la gestion du RMI en passant par les MDPH (maisons départementales des personnes handicapées), les exemples abondent.

**Le rapport Lambert**, commandé dans le cadre de la RGPP et remis en décembre 2007, au prétexte d'une harmonisation des compétences respectives pourrait avoir comme effet de provoquer une vague de nouveaux transferts de compétences.

**Le transfert aux collectivités locales pose cependant un problème au niveau européen.** Pour l'Union européenne en effet, les déficits et le taux d'endettement publics sont appréciés globalement pour ce qu'on nomme, en comptabilité nationale, les *administrations publiques* (État, collectivités territoriales, mais aussi ce qui correspond au champ de la sécurité sociale obligatoire). Si le transfert est exploitable du point de vue de l'État (incidences sur le budget, voire la fiscalité d'État), il a donc ses limites.

### ► Les externalisations

Les externalisations — autrement dit le fait de confier une mission de service public à une organisme *externe* à la puissance publique — est une pratique ancienne mais dont les modalités ont été diversifiées.

↳ **La délégation de service public** consiste à confier à un organisme de droit privé une mission de service public. C'est une pratique ancienne en matière de service des eaux ou de pompes funé-

bres. C'est aussi le cas pour des associations délégataires (mouvement sportif, associations d'éducation populaire...).

↳ **Les agences** sont des organismes dépendant de la puissance publique, mais qui peuvent employer, en tout ou partie, des personnels de droit privé. Les autorités administratives indépendantes (comme certaines commissions de régulation) relèvent de

la même logique.

↳ **Les partenariats public-privé (PPP)** sont le dernier avatar de l'externalisation. Un concessionnaire privé se charge de la construction et de l'entretien d'un patrimoine public moyennant loyer. Exemples : les PPP de l'INSEP et le collège de Villemandeur... dont l'UNSA Éducation a obtenu l'annulation par le Juge administratif.

# Les outils de la RGPP



## ► Un ensemble cohérent d'outils

- Décret sur les heures supplémentaires (application de la loi TEPA<sup>1</sup>)
- Décret sur l'« indemnité de départ volontaire »
- Projet de loi sur la mobilité en cours de discussion au Parlement
- Projet de texte du gouvernement concernant le dialogue social
- Les propositions du rapport Silicani sur les *valeurs et missions du service public* (Livre blanc) serviront aussi à la RGPP.

<sup>1</sup> Loi n° 2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat.

## ► Des outils pour recycler les fonctionnaires

- **L'assouplissement du détachement** : il sera plus simple de détacher un fonctionnaire dans un autre service de l'État, dans une collectivité locale ou un établissement hospitalier...ou dans une structure externe (agence, groupement d'intérêt public, établissement...). Cet article contourne les statuts particuliers. Pour pouvoir restructurer rapidement, une fois les décisions de la RGPP prises, le gouvernement a besoin de pouvoir assouplir le détachement, en attendant des réformes plus profondes de la fonction publique. (*Article 1 du projet de loi sur la mobilité*)
- **L'intégration directe** : le fonctionnaire détaché pourra être intégré directement, sur proposition de l'administration. Les statuts particuliers ne seront plus des obstacles. Ainsi un fonctionnaire des finances pourrait être intégré directement comme enseignant, par exemple. Cet article est le complément nécessaire à l'article 1 du projet de « loi mobilité » pour intégrer dans deux ou trois ans, de gré ou de force, les agents déplacés et qui seront en situation de détachement. (*Article 2 de la loi sur la mobilité*)
- **Un droit à la mobilité** est reconnu à chaque fonctionnaire, ce qui est positif si elle est réellement choisie. (*Article 4 du projet de loi sur la mobilité*)
- **Le transfert pour cause de restructuration** : il permettra le transfert des agents non titulaires d'un service à un autre, ou à une agence ou établissement public en cas de restructuration. (*Article 11 du projet de la loi sur la mobilité.*)

**La RGPP redéfinit les contours de l'action de l'État et le restructure. Parallèlement, le gouvernement élabore des boîtes à outils statutaires et réglementaires pour mettre en œuvre cet amaigrissement de l'État.**

**Les nouveaux textes permettront de redéployer plus facilement les personnels, mais aussi de remodeler profondément le paysage de la fonction publique (redéfinition de l'architecture statutaire ; recours massif à l'emploi de contractuels).**

## ► Des outils pour remodeler la fonction publique

**Le projet de loi « mobilité » prévoit des innovations significatives :**

- **Le recours à l'intérim** : une administration pourra faire appel aux agences d'intérim pour des remplacement de courtes durées (y compris le congé parental, ce qui relativise la notion de « courte durée »). L'intérimaire n'aura évidemment aucun des « droits » des contractuels, comme l'éventuelle titularisation ou le droit de passer des concours internes, par exemple. (*Article 10*)
- **Le recours aux contractuels de droit public.** (*Article 9*)

**Le rapport Silicani permettra de redéfinir profondément la fonction publique**, sa structuration, sa composition et ses « valeurs » :

- **constitution d'un marché de l'emploi public** (choix par l'employeur des agents recrutés) ;
- **organisation en cadres statutaires** : restructuration de la fonction publique, non plus en corps, mais en 7 filières de métiers et 5 niveaux hiérarchiques. Cette piste intéressante mérite d'être discutée ;
- **rémunération trinôme.** La rémunération comprendrait trois parties : *indiciaire* (statutaire), *fonctionnelle* (sujétions liées au poste), *variable* (selon les « résultats ») ;

nération comprendrait trois parties : *indiciaire* (statutaire), *fonctionnelle* (sujétions liées au poste), *variable* (selon les « résultats ») ;

- **développement de l'emploi « non statutaire »** : contractuels de droit public pour les missions « régaliennes » ; contractuels de droit privé pour les autres emplois ; possibilité pour des titulaires de devenir contractuels ;
- **valeurs.** L'efficacité et la performance sont érigées en valeurs du service public.

## ► Des outils pour faciliter les restructurations

### Projet de loi sur la mobilité

- **Prise en compte, lors de la réintégration d'un fonctionnaire détaché dans son corps d'origine, des avancements d'échelon, de grade ou de classe acquis dans l'emploi de détachement.** Encore faut-il qu'il y ait une possibilité de retour dans le corps d'origine (*Article 5*)
- **Réorientation** : elle permettra de mettre un fonctionnaire en situation de réorientation pendant une période de deux ans à l'issue de laquelle il pourra être licencié s'il n'accepte pas l'un des trois postes qui lui seront proposés. C'est l'outil qui permettra, en cas de restructuration, de contraindre à la mobilité forcée. Les personnels récalcitrants ou considérés comme « inemployables » seraient purement et simplement licenciés. (*Article 7 de la loi sur la mobilité*)
- **Cumul d'emplois à temps non complet** : le projet pérennise l'existence d'emplois à temps non complet dans la fonction publique de l'État et institue un cumul avec un emploi non complet dans les trois fonctions publiques. Cela permettrait de recaser un agent dont une partie de l'emploi aurait été supprimé en raison de restructurations. (*Article 8*)
- **Intégration directe de militaires** : la RGPP devrait se traduire par des milliers de suppressions d'emplois dans des armées « reformatées ». (*Article 3*)
- **Compensation indemnitaire** : il s'agit pour l'État de compenser l'éventuelle perte indemnitaire d'un agent qui serait affecté dans une autre administration ou dans une collectivité. Cette compensation est plafonnée et est limitée dans le temps. (*Article 6*)
- **Simplification du passage en Conseil d'État de certains décrets statutaires** : cette mesure permettra d'accélérer en temps et en volume la publication de décrets visant à modifier rapidement le statut général et les statuts particuliers. (*Article 16*)

### Loi TEPA du 21 août 2007

- **Loi TEPA et décret d'application sur la défiscalisation des heures supplémentaires dans la fonction publique.** Encourager les heures supplémentaires en les défiscalisant permet à l'État de compenser en partie les manques causés par les suppressions massives d'emplois. C'est la mise en œuvre du « travailler plus pour gagner plus » prôné par Sarkozy.

## ► L'indemnité de départ volontaire

**Le décret sur l'« indemnité de départ volontaire »** institue une indemnité de départ représentant au maximum 24 mois de traitement. Elle pourra être attribuée aux agents (titulaires ou contractuels en CDI, à moins de 5 ans de la date d'ouverture de leurs droits à pension) en cas de démission ou de création d'entreprise.

C'est une incitation au départ « volontaire » que le président de la République avait nommée *pécule*. Ce dispositif est contradictoire avec la priorité à l'emploi des seniors que le gouvernement brandit à l'envi. Il n'est pas prévu d'aménager les fins de carrières en utilisant les compétences. C'est la preuve que la priorité absolue est au dégraissage des effectifs de fonctionnaires. (*Décret n° 2008-368 du 17 avril 2008*)

## ► Des outils pour s'affranchir du contrôle paritaire

Les projets de texte sur le « dialogue social dans la fonction publique » remettent en cause les compétences des commissions administratives paritaires (CAP). Les CAP perdraient une partie de leurs compétences en particulier sur les mutations et les promotions (notamment les avancements de grade). La *logique managériale substituerait à la gestion collective sous contrôle paritaire une relation duale « employeur employé »*. Le choix de l'« employeur » serait la règle pour les affectations (voire le recrutement), les mutations, les promotions, sans compter les rémunérations (en y intégrant la part variable de rémunération « à la performance » ou au « résultat »).

Si la fédération UNSA Éducation est favorable à la modernisation des modalités d'évaluation (cf. mise en œuvre du rapport Weiss sur l'évaluation-notation) ; si elle est ouverte à la réflexion à une meilleure prise en compte de la *valeur professionnelle* des fonctionnaires, elle ne saurait accepter la généralisation d'un modèle porteur de risques lourds d'arbitraire et d'opacité.

### Sites officiels

Le gouvernement a créé un site officiel sur la révision générale des politiques publiques (RGPP) :

[www.rgpp.modernisation.gouv.fr](http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr).

On peut aussi, pour le point de vue gouvernemental, se reporter au site du ministère de la fonction publique :

[www.fonction-publique.gouv.fr](http://www.fonction-publique.gouv.fr).

# Les revendications et propositions de l'UNSA Éducation



## ► Pour moderniser et conforter le service public

- ↪ **Un principe fondamental à défendre.** Le service public doit assurer les missions d'intérêt général en garantissant la qualité et le respect du principe d'égalité d'accès, quels que soient le revenu, le lieu de résidence ou la situation familiale.
- ↪ **Une réflexion nationale, ouverte à tous les acteurs (État, collectivités locales, partenaires sociaux, usagers et citoyens), doit être menée** afin de définir précisément le périmètre des missions de service public, et notamment celles qui doivent être rendues directement par l'État. La responsabilité de l'État ne peut se limiter aux seules missions dites régaliennes.
- ↪ **L'UNSA Éducation refuse les désengagements de l'État**, en particulier lorsqu'ils se traduisent par des abandons de missions ou des externalisations. Elle s'oppose à l'utilisation des « partenariats public-privé » à des fins de privatisation de missions du service public.
- ↪ **Les moyens nécessaires** aux missions dévolues à l'État doivent être garantis.

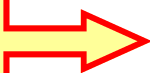
*La notion même de service public est inséparable de la conception républicaine de l'État. Moins de service public, c'est moins de cohésion sociale, davantage d'inégalités, une précarisation accrue des plus vulnérables.*

*La modernisation de l'État ne peut pas se faire au détriment de la qualité du service public et des conditions d'emploi des personnels.*

## ► Pour défendre et promouvoir le statut de la fonction publique

- ↪ **Seule une fonction publique de carrière garantit les principes d'égalité de traitement, de neutralité, de respect de l'intérêt général et de continuité du service public.**
- ↪ **L'UNSA Éducation revendique une nouvelle architecture de la fonction publique à partir des notions de familles de métiers et de cadres statutaires** fondés sur les niveaux de recrutement, en veillant au respect des logiques de missions. Cette mise en cohérence des trois fonctions publiques permettra de développer les perspectives de carrière et de faciliter les mobilités choisies par les personnels.
- ↪ **Tous les emplois publics permanents doivent être assurés par des fonctionnaires**, comme le prévoit le statut général. Le recrutement d'agents contractuels doit rester l'exception.
- ↪ **La rémunération des fonctionnaires doit essentiellement reposer sur le traitement indiciaire.** L'UNSA Éducation s'opposera résolument à toute tentative d'individualisation des rémunérations, notamment par l'instauration d'une part liée à la « performance ».
- ↪ **L'obligation d'examen des situations individuelles par les commissions paritaires est un gage de transparence et de respect du principe d'égalité de traitement.** Les compétences des commissions paritaires doivent donc être maintenues aux différents niveaux de gestion, notamment en matière de déroulement de carrière et de mutations.
- ↪ **En matière de reconnaissance de la valeur professionnelle**, la fédération UNSA Éducation est favorable au remplacement du dispositif d'évaluation-notation par un entretien professionnel, sous réserve des garanties demandées et de possibilités de recours.

Suivre l'évolution du dossier sur Internet



[www.unsa-education.org](http://www.unsa-education.org)  
[www.unsa-fonctionnaires.org](http://www.unsa-fonctionnaires.org)