

## Rapport Silicani

# Réforme ou mise à la réforme de la fonction publique ?

**L**a révision générale des politiques publiques (RGPP) avait besoin d'un fil conducteur et d'une justification de la démarche de réduction du service public. C'est l'objet du *Livre blanc* de Jean-Ludovic Silicani qui décline les axes du discours prononcé à l'IRA de Nantes, en septembre 2007, par le président de la République : non-remplacement d'un fonctionnaire partant à la retraite sur deux ; flexibilité et recherche de la performance en mettant en cause des garanties collectives et en introduisant une concurrence entre personnels statutaires et agents contractuels.

Le rapport est instruit exclusivement à charge. Des valeurs à la structure même de la fonction publique, du mode de recrutement aux modes d'évaluation et de promotion, la remise en cause est systématique. Certes, la société et ses attentes changent, et la fonction publique doit y répondre parce qu'elle est au service de la Nation. La fédération, comme son histoire le prouve, a toujours porté une volonté de modernisation du service public. Mais celle-ci doit reposer sur un réel dialogue et des négociations d'ampleur.

L'UNSA Éducation conteste la grande majorité des propositions du rapport. D'autres, peu nombreuses, rejoignent nos préoccupations. À titre d'exemple, réformer l'architecture de la fonction publique de l'État organisée actuellement en de trop nombreux corps peut correspondre à des propositions fédérales, à condition que les instances paritaires restent des garanties collectives de la transparence et de l'équité.

La fédération aura à prendre position, avec l'UNSA Fonctionnaires, sur les conclusions de ce rapport. Les enjeux sont majeurs : il s'agit bien de remettre en cause le service public et la fonction publique et les liens qui les unissent aux citoyens.

Patrick Gonthier

**Le Livre blanc pour l'avenir de la fonction publique remis par Jean Ludovic Silicani le 17 avril 2008 au ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique préfigure une future loi sur la fonction publique, annoncée dans le cadre de « Service public 2012 ».**

### ► Sommaire

- La fonction publique vue par Silicani ..... 2
- Les valeurs du service public.. 3
- Missions du service public .... 4
- Fonction publique de métiers. 5
- La remise en cause du statut général ..... 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 : Luc Bentz, Samy Driss, Patrick Gonthier et Marie-Lucie Gosselin.

Fédération UNSA Éducation,  
87bis avenue 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)

**Le Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique, remis en avril 2008, au ministre du budget, des comptes publics et de la fonction publique dresse un constat orienté et « justifie » les bouleversements en cours ou à venir.**

## ► Une critique plutôt systématique

Le négatif l'emporte sur le positif : le rapport Silicani brosse une vision négative de la fonction publique. Il entretient la confusion entre fonction publique et services publics. « *Image brouillée de l'administration, graves dysfonctionnements* » : la fonction publique est décrite comme « *cloisonnée, gérée de façon peu personnalisée et peu responsabilisante* ». Née d'une « *passion française pour le principe d'égalité* », la fonction publique devrait devenir « *attractive, mobile et performante* ».

Le verdict est sévère, sans nuance. Les évolutions des métiers de la fonction publique, l'adaptabilité des agents et les questions de formation sont mal ou à peine évoquées.

Le constat orienté permet de faire passer un seul message : il faut abandonner le modèle actuel sous toutes ses formes (statut, carrière, rémunération) pour en élaborer un autre, organisé autour du contrat, de la performance, de la productivité et de flexibilité.

## Un rapport partial et déséquilibré

Le rapport Silicani est partial et déséquilibré. La vision qu'il développe de la fonction publique tourne autour de trois points : immobilisme, rigidité, décalage. L'entreprise (management, performance) est érigée en modèle.

La question de l'égalité est mal posée tout comme celle de la citoyenneté. Assimiler citoyen et client est réducteur : la cohésion sociale et la réduction des inégalités ne sont plus des priorités.

La modernisation continue de la fonction publique est ignorée. Les responsabilités de l'État, en termes de pilotage des politiques publiques ou de gestion des ressources humaines sont négligées.

La gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences n'est pas sollicitée comme un outil de transformation et de gestion. Le rapport est destiné à justifier les objectifs et la démarche de la RGPP. La question du dialogue social nécessaire à toute évolution reste posée.

## ► L'entreprise érigée en modèle

Le dogme est répandu : l'entreprise privée serait mieux gérée et plus performante. Son modèle doit être importée dans la fonction publique. Les questions posées dans le rapport orientent les réponses. Le « *management public* » se situe dans une perspective de « *résultats individuels* » des agents.

Les missions de l'État ne sont pas définies en termes de priorité et d'ambition mais en termes d'activités (par exemple l'enseignement, l'aide sociale ou la santé). Celles qui ne

sont pas « *leur cœur de métier* » peuvent être « *déléguées à un prestataire privé* ». Le développement de « *différents modes d'externalisation* » doit accompagner ce recentrage sur le « *cœur* » mais, à aucun moment, ne sont évoqués les attentes et les besoins des citoyens.

S'il faut, selon le rapport, « *satisfaire à la fois l'utilisateur, l'agent et le citoyen contribuable* », les valeurs que porte la fonction publique sont passées au tamis de l'entreprise privée. L'intérêt général est passé sous silence.

## ► Les réformes à l'étranger

Notre pays serait « *le seul à ne pas avoir entrepris de réforme d'ampleur de sa fonction publique depuis vingt ans* » : l'utilisation des comparaisons internationales est parfois orientée.

Dans de nombreux pays, la fonction publique est réduite aux missions de souveraineté (domaine « *régalien* »). Des employés de droit privé assurent alors, aux côtés d'agents publics, des missions de service public.

L'exemple canadien, dans le contex-

te d'une RGPP inspirée largement par ce pays, est-il un nouveau modèle avec un « *emploi à vie dans la fonction publique qui n'est pas garanti et l'avancement qui dépend essentiellement de l'évaluation individuelle de chaque agent et non pas de l'ancienneté* » ?

Le rapport montre pourtant les limites de la politique canadienne qui a supprimé 16% des effectifs de la fonction publique. Cela a entraîné « *pertes de compétences, forte diminution de l'attractivité, démotivation des fonctionnaires* ».

# Les valeurs du service public

## ► Le rapport et ses « valeurs »

Le rapport Silicani énonce les valeurs qu'il considère comme essentielles. Il les regroupe en trois catégories :

- **des valeurs républicaines** : la liberté, l'égalité (dont découlent la neutralité et la laïcité), la fraternité (dont découlent le principe de non discrimination et l'équité) ;
- **des valeurs professionnelles** : la légalité qui implique la loyauté du fonctionnaire à l'égard des élus, l'efficacité, l'adaptabilité à laquelle sont rattachées l'innovation, l'anticipation et le développement durable, la continuité, la probité et l'exemplarité ;

- **des valeurs humaines** : l'engagement, le respect, le sens de la solidarité.

Chacune de ces valeurs est analysée sous deux angles : les rapports de l'agent avec son environnement professionnel (pouvoirs publics et collègues) ; ses relations avec les usagers et les citoyens. Avec quelques déductions surprenantes : l'égalité n'interdit pas les inégalités de rémunération selon le mérite ; la continuité du service public n'impose pas de maintenir la situation juridique ou professionnelle des agents ; l'adaptabilité concerne aussi la carrière des fonctionnaires, etc.

**Le rapport Silicani préconise un « réarmement intellectuel » du service public et de la fonction publique par l'affirmation de valeurs. Aux valeurs traditionnelles, il ajoute des valeurs émergentes comme l'efficacité ou la performance, habituellement portées par le monde de l'entreprise.**

## ► Efficacité et performance

Pour le rapport, l'entreprise est le modèle. Le *Livre blanc* consacre donc un long développement à l'efficacité. De la nécessaire efficacité du service public pour répondre aux besoins des citoyens, on dérive vite vers le comportement attendu des agents publics : recherche de la performance individuelle et collective, appréciée par de nouveaux critères d'évaluation.

L'efficacité fait référence au principe de responsabilité et donc à l'implication personnelle de tout agent public.

Qualité, transparence et autonomie sont associées à la mise en œuvre de la valeur efficacité.

On débouche « naturellement » sur la préconisation de « règles de gestion des carrières plus souples qui ne viseraient plus, comme c'est encore le cas trop souvent aujourd'hui, à enfermer dans des normes juridiques le détail de chaque situation individuelle, mais laisseraient davantage de place au dialogue entre l'agent et son employeur ».

## ► Charte des valeurs ou statut ?

Pour diffuser et faire vivre les valeurs qu'il prône, le rapport Silicani ne propose pas un texte à portée normative qui poserait des difficultés d'ordre juridique (« la signification donnée aux valeurs peut varier »), pratique (« les valeurs ont vocation à évoluer ») et stratégique (« la gestion se concentre trop sur l'application des textes ! »).

C'est donc une « charte des valeurs » qui est proposée, à l'image des chartes de déontologie des pays anglo-saxons. Pourtant le statut général fixe déjà un ensemble de

droits et obligations des fonctionnaires. Le rapport n'y fait référence que pour rappeler qu'il ne s'impose pas aux contractuels de droit public et privé. Voilà peut être une clé qui justifie cette formule de charte !

Les administrations devront s'assurer de son application effective et la prise en compte des valeurs sera l'un des critères de l'évaluation de chaque agent. Les usagers seraient associés à l'évaluation de l'application des valeurs au sein de comités mixtes (fonctionnaires, usagers).

### Une approche contestable

Mettre l'accent sur les valeurs. Pourquoi pas ? Mais il faudrait d'abord un peu plus de rigueur dans leur définition et dans l'utilisation proposée. Si les valeurs républicaines et éthiques s'imposent, le mélange des genres avec les valeurs économiques est tout à fait contestable.

Les nouvelles valeurs, présentées comme caractéristiques de la modernité, dessinent en fait un nouveau visage de la fonction publique fondé sur la recherche de la performance. Loin de résoudre les conflits de valeurs qu'il dénonce, le risque est de les renforcer.

L'approche choisie confond le comportement professionnel des agents publics et ce qui relève des politiques publiques, au risque de leur faire porter la responsabilité de choix politiques préjudiciables aux citoyens. Ce n'est pas un hasard si le rapport évite de s'interroger sur ce qui fait aujourd'hui obstacle à l'application des valeurs.

**Le Livre blanc préconise un recentrage de l'État sur ses fonctions de régulation, un transfert des missions de service public aux collectivités et des externalisations**

## Exiger qualité et égalité d'accès

Tout en affirmant vouloir conserver un champ large au service public, le *Livre blanc* considère qu'il n'est pas nécessaire que tous ces services publics soient assurés par les collectivités publiques. S'agit-il d'assurer un service public de meilleure qualité à l'ensemble des citoyens ou de réduire la dépense publique ? On risque de glisser insidieusement de la notion de service public accessible à tous vers celle de prestations offertes (ou non) à des usagers consommateurs, voire des clients. Au détriment des plus fragiles !

La rationalisation des compétences des collectivités locales est surtout justifiée par la nécessité de faire pression sur elles pour les contraindre à réduire leur coût.

Les externalisations sont clairement préconisées. S'il exclut la DSP pour des services publics fondamentaux, il n'exclut pas en revanche qu'ils puissent être totalement ou partiellement transférés à des collectivités locales.

Les externalisations semblent parées de toutes les vertus. Mais il n'est pas garanti que ce soit plus efficace et moins cher : certaines collectivités, après avoir délégué un service, sont revenues à une gestion directe.

## ► «État régulateur» ou «État opérateur» ?

Selon le *Livre blanc*, l'État devrait « se spécialiser progressivement dans des fonctions de régulation, entendues au sens large ». Il préconise un État régulateur qui « agit par l'influence, l'intelligence et par l'édiction de règles du jeu... dont il assure le respect. ». L'État serait donc moins qu'aujourd'hui un prestataire direct de services et déléguerait à d'autres son rôle d'opérateur.

Dans cette vision alléguée de l'État, la mise en œuvre des politiques publi-

ques pourrait être confiée :

- en son sein, à des services locaux reconfigurés,
- à des établissements publics sous sa tutelle,
- aux collectivités territoriales en les spécialisant,
- aux partenaires sociaux (pour la gestion d'une partie des organismes de protection sociale),
- à des associations ou à des entreprises en particulier dans le domaine social, sanitaire ou éducatif.

## ► Spécialiser les collectivités locales

Le rapport se réfère au rapport Lambert, commandé dans le cadre de la RGPP et rendu en novembre 2007, pour préconiser une plus grande spécialisation des différents niveaux de collectivités territoriales (régions, départements et communes). Il faudrait clarifier leurs compétences respectives afin de supprimer les doublons et redondances. Les nouvelles compétences qui pourraient leur être confiées devraient respecter cette spécialisation.

Pour le sénateur Alain Lambert, l'enchevêtrement des compétences et la

contractualisation polymorphe induite auraient sans nul doute un coût élevé et entraveraient l'efficacité des politiques publiques. Il en irait de même de la complexité des normes. Or, des économies sur les dépenses seraient indispensables puisque l'effort financier de l'État en direction des collectivités et la pression fiscale locale ne seraient plus soutenables, selon le rapporteur.

Il faudrait donc rechercher les marges de manœuvre permettant à l'État et aux collectivités locales d'engager un effort de rationalisation.

## ► Externaliser

Le rapport préconise clairement l'externalisation quel que soit le niveau de collectivité publique. Les collectivités locales devraient concentrer leurs moyens humains et matériels sur le cœur de leurs missions et de leurs métiers.

Un à priori de « moins cher et mieux fait » lorsqu'il y a externalisation, semble guider les préconisations du « *Livre blanc* ».

Ces externalisations peuvent se faire sous deux principaux modes : le marché public et la délégation de service public (DSP).

La délégation de service public devrait être principalement utilisée pour les services publics industriels et commerciaux (eau, déchets...) qui sont payants alors que le marché public, lui, peut être utilisé pour « contribuer au bon fonctionnement » d'un service public administratif ou industriel.

Le contrat de partenariat public-privé (PPP) est présenté comme une autre possibilité dont « les pistes d'assouplissement envisagées... devraient permettre de développer, de façon éclairée, les différents modes d'externalisation ».

# La fonction publique de métiers

## ► Une nouvelle architecture

Les propositions du rapport Silicani pour les fonctionnaires ne sont pas nouvelles — si l'on met de côté le recours accru aux contractuels. Elles trouvent leur origine dans le rapport 2003 du Conseil d'État. Elles ont été ensuite reprises, quant au fond, par les propositions Dutreil de 2006.

Elles visent à remplacer les quelques 700 corps et statuts d'emplois en une cinquantaine de « cadres statutaires ». La fonction publique d'État serait organisée selon un système

simplifié analogue à la fonction publique territoriale. Chaque cadre statutaire correspondrait à l'intersection entre une filière et un niveau de recrutement, sauf pour la très haute fonction publique (voir schéma ci-dessous).

Parallèlement, les deux autres fonctions publiques devraient connaître les adaptations nécessaires pour que l'ensemble soit cohérent. Il faudra y compléter les filières actuellement incomplètes (sans débouchés en A).

**Le rapport Silicani, reprenant les propositions formulées en 2003 par le Conseil d'État, propose de remplacer les corps existants par un système de filières de métiers et de cadres statutaires.**

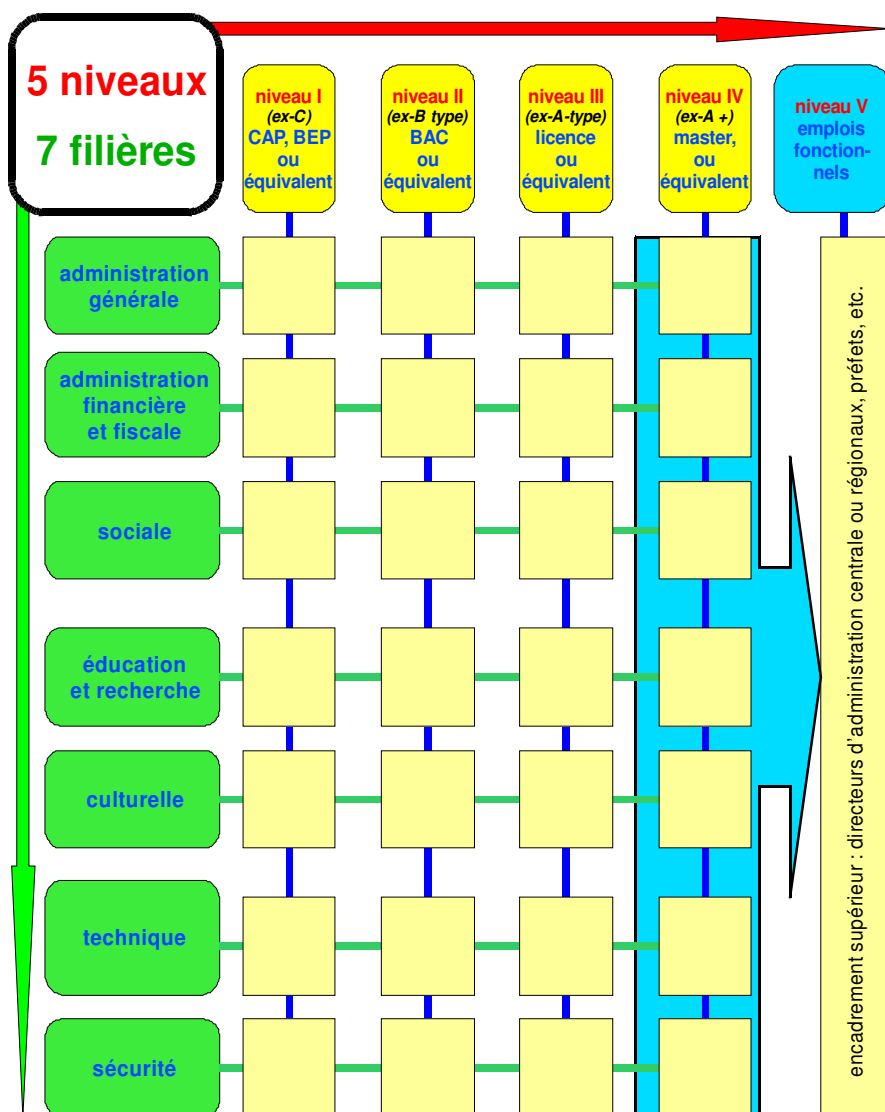


Schéma simplifié de la fonction publique de métiers. Chaque cadre statutaire comprendrait 3 grades ou classes. Pour chaque niveau, nous indiquons la catégorie actuelle (C, B, A, A+) équivalente.

## L'UNSA Éducation et les « cadres statutaires »

La fédération est favorable, sous conditions, à cette nouvelle architecture de la fonction publique. Il s'agit de poursuivre la simplification entamée notamment par les accords Durafour (1990) et accords Jacob (2006).

Le système permettrait de rétablir les parités, d'harmoniser les structures de carrière, mais aussi de développer les perspectives de carrière et de faciliter les mobilités choisies. C'est un argument majeur face au risque de multiplication de l'emploi contractuel

Mais tout n'est pas réglé. Notre approche (traitement indiciaire, bonifications, régime indemnitaire transparent) est antagonique avec la rémunération trinôme (voir p. 6).

En outre, si le rapport revendique la prise en compte du LMD, il laisse en suspens l'actuel *classement indiciaire intermédiaire (CII)* qui doit, pour nous, relever du niveau III. Il y a des manques (enseignants-chercheurs). Enfin, nous revendiquons des structures-types à deux grades ou classes, et non trois. Autant dire que, pour l'UNSA Éducation, le chantier est considérable !

**Flexibilité, recherche de la performance, individualisation des rémunérations et des carrières, réduction du contrôle paritaire : la transposition des règles de management des entreprises à la gestion des ressources humaines dessine un tout autre visage de la fonction publique...**

## Une fonction publique duale

On peut partager les constats : le recours de plus en plus fréquent à des contractuels, la situation insatisfaisante des agents non titulaires, la nécessité de répondre à des besoins temporaires ou de s'assurer des compétences non disponibles dans les emplois statutaires. Le statut général prévoit pour cela et de façon limitative des dérogations à l'emploi statutaire.

Bien qu'il s'en défende, c'est une fonction publique duale que préconise le rapport Silicani. Il banalise l'emploi public en organisant la généralisation du contrat. Comme si les compétences dans la fonction publique n'existaient pas. Comme si l'État pouvait s'affranchir de la nécessité de mettre en œuvre des formations, y compris lourdes, dans une dialectique bien comprise entre le grade et l'emploi, fondement du statut général. L'UNSA Éducation préfère, pour sa part, que des perspectives de titularisation soient réellement ouvertes aux non-titulaires.

## ► Le contrat, concurrent du statut

Le rapport Silicani part du postulat que « les administrations ont véritablement besoin de contractuels ». Il préconise « une fonction publique où coexistent des agents relevant soit du statut, soit du contrat, sans chercher à établir une cloison étanche entre les espaces statutaire et contractuel ».

Les 700 000 emplois correspondant à des missions de souveraineté seraient occupés, à titre principal, par des agents titulaires, et, à titre complémentaire, par des contractuels de droit public. Les autres emplois des collectivités publiques (l'éducation par exemple) seraient occupés, à

titre principal, par des agents titulaires et, à titre complémentaire, par des contractuels de droit privé.

Le contrat est présenté comme ayant l'avantage d'être négocié et « associé à des valeurs d'individualisation, de souplesse, de dialogue ». Le contrat de droit commun, celui du code du travail, est manifestement celui qui a sa préférence : tout en assurant des protections au salarié, il offre à l'employeur des souplesses de gestion.

Il est proposé aussi d'aménager des voies de passage du contrat au statut et réciproquement.

## ► Vers un marché de l'emploi public

Un nouveau processus d'affectation pourrait se substituer au mouvement. Ce sont les employeurs directs qui décideraient des affectations.

Le « Livre blanc » propose que tous les emplois vacants (ou susceptibles de le devenir) dans les trois fonctions publiques soient publiés, via Internet, sur une bourse de l'emploi public. L'administration concernée préciserait pour chaque poste le mode de recrutement (externe ou par mutation), le contenu des fonctions, le profil attendu, la rémunération fonctionnelle liée au poste, la durée des fonctions.

L'administration procéderait à un premier examen des candidatures adressées par voie électronique, puis recevrait pour un entretien individuel les candidats qu'elle aurait sélectionnés, afin de décider de la personne qu'elle retient. Une convention d'affectation (à caractère unilatéral) en fixerait la durée (3 à 5 ans en règle générale) et servirait de référence pour l'évaluation.

L'innovation principale de ce « marché de l'emploi public » est que l'avis de la commission paritaire (CAP) ne serait plus sollicité pour les changements d'affectation.

## ► La rémunération trinôme

Le rapport reprend la proposition, déjà faite par le ministre Dutreil en 2006, de rémunération trinôme en la liant à la nouvelle architecture en cadres statutaires. Chaque agent titulaire percevrait :

↳ **une rémunération statutaire** correspondant au grade, déterminée comme aujourd'hui par un indice. Les cadres statutaires de même niveau disposeraient de la même échelle indiciaire et l'avancement d'échelon se ferait à l'ancienneté ;

↳ **une rémunération fonctionnelle** liée au poste occupé par l'agent et à

ses résultats qui comprendrait :

- **une part fixe** « liée aux sujétions particulières du poste » (que l'on peut rapprocher des actuelles bonifications indiciaires et NBI) ;
- **une part variable** « déterminée au regard des résultats atteints ». La part maximale liée aux résultats serait modulée de 5% de la rémunération totale (emplois de niveau I) à 20% (emplois de niveau V).

L'objectif est clairement affiché : « individualiser les rémunérations ».

### ► Les recrutements

Le rapport propose de « moderniser l'organisation générale des recrutements ». Le passage d'environ sept cents unités statutaires (corps et emplois) à une cinquantaine permettrait de réduire le nombre de concours externes qui deviendraient communs à plusieurs administrations ou fonctions publiques.

Les opérations de recrutement seraient externalisées. Les concours comprendraient une première com-

posante de nature professionnelle, une seconde tendrait à apprécier le niveau général du candidat et une troisième serait centrée sur son potentiel humain. La troisième voie (recrutement contractuel suivi d'intégration) serait étendue. Pour l'affectation sur le premier poste, c'est l'administration qui choisirait après entretien les personnes qu'elle recrute comme stagiaires. On se rapprocherait ainsi du système en vigueur dans la fonction publique territoriale.

**... Des recrutements aux « sorties de la fonction publique », tout changerait !**

### Maintenir les garanties collectives

Présentée comme un moyen de rendre plus attractive et plus mobile la carrière des agents des trois fonctions publiques, la nouvelle gestion des ressources humaines proposée par le Livre blanc de Jean-Ludovic Silicani constitue une véritable remise en cause des règles actuelles de la fonction publique.

Les garanties collectives apportées par le statut laissent place à l'individualisation des rémunérations et des carrières et à la compétition des agents entre eux. Le nouveau management public fait de la performance individuelle un élément central de l'évolution de la carrière. Et cela en dehors de tout contrôle paritaire.

Pour l'UNSA Éducation, la réforme de l'architecture de la fonction publique doit être au contraire l'occasion de conforter les garanties collectives statutaires contre l'arbitraire. Les compétences des commissions paritaires doivent être maintenues aux différents niveaux de gestion, notamment en matière de déroulement de carrière et de mutations.

La rémunération des fonctionnaires doit essentiellement reposer sur le traitement indiciaire. Favorable à la suppression de la notation, la fédération revendique la dissociation de l'entretien professionnel et des procédures d'avancement ainsi que des possibilités de recours. La modernisation de la fonction publique passe par une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) et non par l'importation des règles du marché et de la concurrence.

### ► Évaluation, promotions

Il n'est pas surprenant dans la vision managériale du rapport de voir proposé le remplacement de la notation par « un mode d'évaluation moderne » permettant d'apprécier « le travail effectué par l'agent ; ses résultats au regard des missions qui lui ont été confiées ; des objectifs qualitatifs et quantitatifs qui lui ont été assignés et des moyens dont il a disposé pour les atteindre ; sa valeur professionnelle ; ses besoins, notamment de formation et ses perspectives de carrière et de parcours professionnel ; les objectifs attendus pour la période à venir ». La performance est au cœur de l'évaluation de l'agent.

Celle-ci prend une importance considérable en devenant « le principal facteur de toute décision positive ou négative concernant la carrière ». Elle détermine exclusivement la part variable de la rémunération.

Les promotions de grade seraient réservées aux agents les plus méritants au regard de deux critères : l'évaluation et la nature des postes occupés. L'accès à un cadre statutaire supérieur se ferait sur la base d'une sélection professionnelle (entretien avec un jury ou proposition de l'administration) se substituant au concours interne.

### ► Les sorties de la fonction publique

Le rapport organise « la sortie de la fonction publique des agents devenus inemployables ou dont la valeur professionnelle est insuffisante ».

Au terme de l'affectation, l'administration doit proposer à l'agent dans les trois mois deux postes dont un dans sa région d'affectation antérieure. Sans solution d'affectation,

l'agent entre dans le dispositif de réorientation professionnelle prévu dans le projet de loi sur la mobilité, avec comme issue possible le licenciement.

Il est proposé par ailleurs de retenir l'évaluation comme critère de fond du licenciement pour insuffisance professionnelle.

### ► Former, informer

En matière de formation, il est proposé d'« optimiser le réseau des écoles de formation de la fonction publique » et de développer des formations notamment aux moments clés de la carrière : recrutement, affectation, promotion.

La communication vers les agents deviendrait un axe à part entière de la politique de rénovation de la gestion des ressources humaines. Il ne faut surtout pas laisser ce terrain aux seuls syndicats dont « la cogestion » est dénoncée.

# Les revendications et propositions de l'UNSA Éducation

## ► Le service public doit être garanti, sa neutralité aussi

- ↪ **L'UNSA Éducation refuse les abandons de missions.** Présentées comme un recentrage de l'État et des collectivités publiques sur leur « cœur de métiers », elles laisseraient les plus démunis de côté dans un système où la seule logique de marché les mettrait davantage à l'écart.
- ↪ **La fonction publique doit continuer à se moderniser.** Mais *modernisation* ne rime pas avec *dislocation*. Les règles statutaires, le principe du recrutement par concours sont d'abord des garanties de neutralité d'un service public au service de tous.
- ↪ **La remise en cause des règles statutaires, l'individualisation des carrières risquent de se traduire par l'inacceptable mise sous tutelle politique des personnels.**

*Le fonctionnement du service public réclame cohésion, coopération, engagement collectif des personnels.*

*Il est antinomique avec la volonté, à la mode libérale, de les mettre en concurrence les uns avec les autres.*

*La fonction publique n'est pas figée : elle a beaucoup évolué depuis 1946. Elle doit se moderniser, mais rien ne sera possible sans de réelles négociations.*

## ► Des garanties collectives pour une fonction publique moderne

- ↪ **La fonction publique statutaire « de carrière » doit rester la règle.** La transparence dans la gestion des personnels doit être maintenue (commissions paritaires). Le recours à des non-titulaires doit être fortement encadré. Ceux-ci doivent se voir offrir de réelles perspectives de titularisation.
- ↪ **L'UNSA Éducation est favorable à une réorganisation en « cadres statutaires ».** Cela doit permettre de restructurer les carrières atypiques, de prendre en compte l'évolution des niveaux de formation (LMD). Comme c'est le cas dans l'actuelle catégorie A et le A supérieur, le principe doit être le cadre statutaire à deux grades ou classes. La fonction publique doit rester accessible sans qualification à un premier niveau (rôle d'ascenseur social).
- ↪ **L'UNSA Éducation rejette la rémunération « trinôme ».** La rémunération doit prendre en compte l'indice du grade, des bonifications (ou nouvelles bonifications) indiciaires, un régime indemnitaire juste et transparent.

**Plus  
sur le Net**

Pour suivre l'évolution du dossier :

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

Le rapport Silicani en ligne :

[www.ensemblefonctionpublique.org/livreblanc.htm](http://www.ensemblefonctionpublique.org/livreblanc.htm)