

UNE FONCTION PUBLIQUE MEILLEURE SANS FONCTIONNAIRES ?

Par **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC

Les premières lignes de l'exposé des motifs de ce projet de loi sont aussi alléchantes que la vitrine d'un chocolatier un jour de Pâques.

Ayez confiance, approchez, salivez... le projet est soigneusement présenté : il est d'abord question de la reconnaissance due aux agents si « attachés aux valeurs du service public », ainsi que de leurs perspectives d'évolution, de l'équité et l'égalité dans leur gestion, de l'amélioration de leurs conditions de travail, de la promesse d'une fonction publique redevenue attractive où les conditions de travail seraient enfin sérieusement prises en compte.

Mais qui a déjà souffert d'indigestion de précédentes réformes trompeusement présentées pressent ce que contiennent ces confiseries ainsi emballées. Pour les papilles averties, l'amertume l'emporte sur la gourmandise au goût de certaines mentions : il s'agit par exemple de « développer des leviers managériaux » per-

mettant de disposer de « vrais chefs d'équipe » pouvant « recruter [localement] » avec une « nouvelle souplesse » et sans avoir à rendre compte « systématique au niveau national » pour un service public « de meilleure qualité ». On traduit : le chef recrute lui-même des contractuels précaires à gestion flexible sur des emplois permanents de fonctionnaires, qui sont rémunérés selon leur performance (ou l'idée qu'il s'en fait) et l'on entend ainsi retrouver enfin la qualité et la réactivité du service public.

Un peu plus loin, on découvre que les fonctionnaires désireux de muter ou d'être promu se verront désormais informés de la décision de l'institution, sans que celle-ci soit examinée par la CAP - où les syndicats rattrapent pourtant toujours des erreurs, des anomalies et des oublis suspects. Et cette « innovation » est déguisée derrière la promesse de « simplifier » (sic !) les mutations, les promotions, l'avancement des agents en « supprimant les CAP ».

Ce projet de loi, qui n'a même pas recueilli l'unanimité parmi les représentants de l'État employeur, a été rejeté par tous les syndicats du CCFP du 15 mars, qui ont refusé de siéger - à l'exception de la CFDT (SGEN). ■

Titre 1 : Promouvoir un dialogue social plus stratégique et efficace dans le respect des garanties des agents publics

Par **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC

Si l'on devait ne retenir qu'une phrase dans ce projet de loi pour illustrer l'ironie et le mépris du gouvernement à l'égard des fonctionnaires et des élus du personnel, ce serait de loin le titre de ce chapitre. Tout est dit, ou plutôt son contraire. En rhétorique, on appelle cela de l'antiphrase.

Passé l'article 1^{er} qui vise à renforcer la gouvernance du dialogue social en substituant l'avis d'un Conseil supérieur de l'un des versants, à celui du Conseil commun de la fonction publique, l'efficacité stratégique ainsi évoquée consisterait, selon l'article 2, à créer une instance unique, le comité social d'administration, fusionnant

d'une part les actuels comités techniques (CT) débattant de la gestion collective des services et des établissements, et d'autre part les CHSCT, qui étaient distinctement consacrés à des points aussi essentiels que l'hygiène, la sécurité et les conditions de travail des personnels. Et la disparition de ces deux instances fondamentales de représentation des droits des personnels en une entité globale fourre-tout permettrait, selon les législateurs, de « garantir » une « meilleure protection des agents ».

« Promouvoir le dialogue social » se traduit, dans l'article 3, par la suppression de la consultation des CAP, instances actuelles de représentation des personnels où ce rare dialogue pouvait encore avoir lieu. Pour faire disparaître la température, supprimons les thermomètres ! Exit l'avis des élus, experts et garants du respect de

l'égalité de traitement en termes de droits et de barème des personnels : la décision d'une mutation ou d'une promotion sera désormais prise dans les bureaux des gestionnaires et les agents mécontents se verront renvoyés à une instance de recours catégorielle. En effet, les CAP par corps disparaissent aussi - faute d'être consultés - et sont remplacées par une CAP par catégorie (catégories A, B, C ?... ou par types de fonction ?), voire intercatégorielle.

Enfin, l'article 4 enrbanne cette boîte de Pandore en précisant que le gouvernement pourra légiférer par ordonnances (appliquer rapidement la loi en supprimant les échanges préalables) ...pour « promouvoir la négociation collective » ! Selon cette même logique, à quand l'augmentation massive des salaires des fonctionnaires pour réaliser des économies budgétaires ? ■

DE LOI DE TRANSFORMATION NCTION PUBLIQUE

Titre 2 : Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace

Par **Philippe FREY**, vice-président du SNALC

Le titre 2 de l'avant-projet de loi de « Transformation de la fonction publique » actuellement en discussion prévoit un recours accru aux contractuels. Certaines de ses dispositions auront des conséquences significatives pour l'Éducation nationale et ses agents.

► **L'article 5** ouvre la possibilité, très décrite, de nommer des non-fonctionnaires dans les emplois de direction de la fonction publique d'État, par exemple des chefs d'établissement, des DASEN. « L'accès de non-fonctionnaires à ces emplois n'entraîne pas leur titularisation dans un corps de l'administration ou du service », précise cependant le texte.

► **L'article 6** crée un nouveau CDD spécifique à la fonction publique, le « contrat de projet », dans la limite d'une durée de six ans. Il prend fin quand le projet arrive à échéance. Ce contrat, ouvert à toutes les catégories hiérarchiques, n'ouvre droit ni à la *CDésation*, ni à la titularisation.

► **L'article 7** élargit la possibilité de recruter des contractuels pour des emplois de catégories B et C (actuellement, c'est possible uniquement pour ceux de la catégorie A), tout en étendant la possibilité de recruter directement l'agent en CDI lorsqu'il s'agit d'occuper un emploi permanent.

Au-delà du titre 2, deux articles (23 et 24) du titre 4, apportent quelques précisions sur les modalités du CDI : **l'article 23** rend possible, mais non obligatoire, la portabilité du CDI entre les trois versants de la fonction publique.

► **L'article 24** institue la création, pour les agents contractuels en CDI, d'un mécanisme de rupture conventionnelle aligné sur celui prévu par le code du travail. Cette rupture conventionnelle donne lieu à une indemnité, à rembourser si l'agent revient dans le public dans les trois ans suivant la rupture conventionnelle.

Le gouvernement actuel juge la transformation de la fonction publique indispensable pour réduire la dépense publique et améliorer l'action de l'État. Le recours accru aux contractuels permettra indéniablement d'atteindre le premier objectif. Mais comment peut-il soutenir qu'une généralisation de la contractualisation augmentera la qualité des services publics ?

Comment des agents aux rémunérations modestes et discontinues, souvent à temps incomplet et insuffisamment formés, contraints à la mobilité, sans pers-

pective d'avenir pourraient-ils être plus investis et efficaces que des fonctionnaires ?

Le SNALC n'est pas dupe. **La finalité gouvernementale est bien la réduction drastique du nombre de titulaires et l'explosion des effectifs de contractuels dans les trois versants de la fonction publique, sans amélioration de la situation de l'immense majorité de ces travailleurs précaires et de nos services publics. Par conséquent, le SNALC fera tout pour s'opposer à l'adoption de ce projet de loi.** ■

Titre 3 : Simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics

Par **Philippe TRÉPAGNE**, président du SNALC Amiens

Le projet de loi dans son titre 3 veut améliorer le recrutement des personnels contractuels dans la fonction publique grâce à « une procédure unique fixée par le conseil d'État ». Cela devrait mettre fin à la disparité des situations selon les académies.

Toutefois, « les modalités (...) peuvent être adaptées au regard du niveau hiérarchique ou de la nature des fonctions dont relève l'emploi à pourvoir et de la durée du contrat ». Cette procédure devra « garantir l'égal accès aux emplois publics ».

Au mieux, certains principes pourraient être retenus à l'identique à travers l'examen d'un CV, de diplômes et d'entretiens. Cela ne modifierait que très peu les conditions des recrutements actuels liés au manque de personnels titulaires.

Qu'en est-il du recruteur ? L'exposé des motifs du projet de loi est clair, c'est « l'occasion de conforter et responsabiliser les managers publics » pour qu'ils soient de « vrais chefs d'équipe en re-

crutant les compétences nécessaires ». La question se pose donc ici d'un recrutement plus local. Des critères de recrutement si précis soient-ils ne remplacent jamais un concours organisé, seul gage d'égalité et d'efficacité.

La Loi permettrait au gouvernement de réformer par ordonnances ce qui concerne la couverture sociale, la médecine du travail et le temps partiel dans la fonction publique. Ce recours aux ordonnances souligne l'urgence de la situation particulièrement dans le cas de l'Éducation nationale où rien n'existe vraiment. Une « concertation approfondie » irait de 9 mois à un an, relativisant l'urgence de la réponse à la situation. La seule précision concerne les congés liés aux naissances et aux soins d'un proche. Les dispositions plus favorables du régime général et du code du travail devraient être transposées dans l'Éducation nationale.

La possibilité de fusionner les gestions départementales de la fonction publique territoriale des ressources humaines au sein d'une même région est proposée. De quoi inspirer l'Éducation nationale alors même que la fusion des académies a été une nouvelle fois repoussée ? Manière d'y revenir toujours et encore... ■

Titre 4 : Favoriser la mobilité et accompagner les transitions professionnelles des agents publics

Par **Maxime REPERT**, secrétaire national à la vie scolaire

Le titre 4 du projet de loi sur la fonction publique prévoit un ensemble de dispositions (articles 20 à 26) concernant l'épineux problème de la mobilité au sein de la fonction publique. Épineux car actuellement, l'Éducation nationale n'a pas les moyens suffisants pour mener une véritable politique dans ce domaine : en regroupant plusieurs sources, on estime à environ 12 000 le nombre de demandes de reconversion/mobilité reçues par les rectorats en une année (depuis 2014-2015) alors que l'on dénombre seulement environ 70 conseillers mobilité carrière pour les 26 académies.

Regardons de plus près ce qu'apportent ces articles :

► **L'article 20** évoque la portabilité des droits acquis au titre du compte personnel de formation par les personnes exerçant des activités relevant du code du travail et les droits acquis au titre de ce même

compte par les agents publics.

► **L'article 21** tend à favoriser la mobilité des fonctionnaires de l'État vers les versants territorial et hospitalier (détachement, mise à disposition).

► **L'article 24** introduit le mécanisme de rupture conventionnelle, aligné sur celui prévu par le code du travail.

► **L'article 25** crée un dispositif d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre de la restructuration d'un service ou d'un corps. En cas de démission acceptée de l'agent dont l'emploi est supprimé, celui-ci peut bénéficier d'une indemnité de départ volontaire ouvrant droit à l'assurance chômage.

► **L'article 26** prévoit les conditions de détachement dans le privé d'un agent dont le service est externalisé dans le privé.

Nous sommes dubitatifs... même si les articles 24 et 25 sont très novateurs. Car une intention, comme une loi, ne représente pas grand-chose si elle n'est pas appliquée (ou si les moyens pour le faire



sont insuffisants). Plus globalement, le SNALC demande notamment :

- un recrutement plus important de conseillers mobilité carrière,
- plus de moyens alloués, notamment concernant la mise en place de bilans de compétences,
- une meilleure information dispensée aux personnels car beaucoup ignorent encore le fonctionnement du compte personnel de formation (CPF).

Un dispositif ne doit pas simplement exister mais surtout fonctionner. ■

Titre 5 : Renforcer l'égalité professionnelle

Par **Marie-Hélène PIQUEMAL**, vice-présidente du SNALC

L'égalité femmes-hommes a été décrétée, dès novembre 2017, « grande Cause du quinquennat » par le président Macron. Dans ce chapitre, qui regroupe cette Cause et la lutte contre les discriminations, figure l'ambition louable de gommer les différences de traitement, dans les rémunérations et les accès aux promotions et emplois, et de lutter contre toutes les violences sexistes et sexuelles à l'égard des femmes. Des résultats concrets et mesurables sont attendus pour 2022.

Le SNALC a participé à une série de réunions catégorielles animées par le DGRH en per-

sonne sur le thème de l'égalité hommes-femmes : les données statistiques présentées par les services sont édifiantes en termes d'accès aux promotions et révèlent une déperdition significative dans le pourcentage de femmes promues par rapport aux promouvables.



C'est dans cet objectif que l'article 27 prévoit la mise en œuvre de « plans d'action » obligatoires d'ici 2020, sous peine de retrait de rémunération sur l'ensemble des personnels

de l'administration concernée – femmes comprises.

► **L'article 28** vise une nomination équilibrée sur **les hautes fonctions de direction** : aux dires de la DGRH, avec l'application des plans d'action en cours, les trop rares femmes qui osent candidater dans ces fonctions d'administration (EPA, DASEN...) ont toutes les chances d'être retenues. À bon entendeur...

► **L'article 29** exige ce même équilibre dans **la composition et la présidence des jurys** et comités de sélection.

► **L'article 30** supprime le **jour de carence** en cas de maladie pour les femmes enceintes. Un pas juste vers un

souci de santé publique dont on aimerait qu'il soit suivi d'un autre à l'égard de tous les fonctionnaires.

Dans le sillage du précédent, l'article 31 affirme **les droits à l'avancement** et aux promotions en cas de **congé parental** ou en cas de **disponibilité de droit pour élever un enfant**, en limitant toutefois ces droits à 5 ans sur toute la carrière.

Le chapitre se clôt avec l'article 32 qui prévoit de favoriser le déroulement de carrière dans **les situations de handicap**, avec la mise en place de promotions dérogatoires au régime commun, à l'instar des recrutements externes, et d'élargir le champ des handicaps pris en compte lors des concours en ne limitant plus seulement aux RQTH et handicaps physiques. ■