



**Dossier
Spécial**

**PROJET DE REFORME DU STATUT
DE LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT**

**LA REMISE EN CAUSE TOTALE DU STATUT DE 1946
...Plus de flexibilité pour l'État-employeur...
Et moins de garanties collectives pour tous les agents**

Un rapport du ministère de la Fonction Publique non rendu public à ce jour décrit les principes et modalités d'application concrète d'une réforme en profondeur du statut des fonctionnaires de l'Etat.

D'inspiration très libérale, ce projet a pour ambition de revoir de fond en comble le statut actuel de la fonction publique mis en place par le gouvernement de la Libération en 1946 et renforcé par les dispositions des lois et décrets adoptés en 1982/1983.

Il constitue le parallèle statutaire de la mise en place de la LOLF (Loi Organique relative aux Lois de Finances)

Ces orientations sont d'autant plus d'actualité que le ministre Dutreil pose sur la table des négociations salariales qui viennent de s'ouvrir dans la Fonction Publique une remise en chantier du Statut, inspirée de ce projet, en parallèle des augmentations de la valeur du point indiciaire et des mesures catégorielles pour 2005 et 2006.

C'est dans ce contexte concret que la CGT vous présente son analyse sur la base des dispositions du projet issues du texte du ministre.

Projet du Ministre de la Fonction Publique	Analyse CGT
<p>Le diagnostic:</p> <p>Le système actuel est « à bout de souffle, ce qui rend inévitable une réforme d'ampleur, mais respectueuse de la fonction publique de carrière »</p> <p>Il interdit « toute approche fonctionnelle de la gestion et donc toute réflexion sur l'adéquation entre les postes et <u>les profils des personnes</u> »</p> <p>La gestion actuelle <u>rigidifie</u> et éparpille <u>la gestion</u> des fonctionnaires, <u>freine la mobilité</u>, empêche la gestion de <u>proximité</u>, la rationalisation des services déconcentrés et induit un dialogue social <u>corporatiste</u></p>	<p>Ce diagnostic constitue une <u>plaidoirie libérale</u> qui est la ligne directrice du projet.</p> <p>Selon le ministre, les protections offertes par le statut général sont autant de freins à la gestion des ressources humaines qui n'a pas vocation à être au service des agents mais qui constitue l'instrument des restructurations envisagées dans les services publics.</p> <p>Le ministère veut instituer une <u>gestion au « profil »</u> des agents, en référence au secteur privé, bien entendu, afin de « rationaliser » les services.</p>

	C'est le langage patronal du MEDEF dont le gouvernement s'inspire pour engager ses réformes
<p>L'architecture et la dynamique de la réforme</p> <p>Il s'agit de substituer au 900 corps actuels <u>28 cadres</u> statutaires eux mêmes organisés en <u>six filières</u> professionnelles (administration, formation et culture, administration financière, santé/social, technique et sécurité) et en <u>cinq groupes de responsabilité</u> (cadre dirigeant ou expert, cadre supérieur, cadre, assistant, adjoint.)</p> <p>L'appartenance à un cadre statutaire garantit aux agents des règles communes de déroulement de carrière et une vocation commune à occuper les nombreux emplois (fonctions), correspondant aux différents grades du cadre statutaire.</p> <p>L'amplitude des cadres statutaires permet d'ouvrir largement les possibilités de mobilité des agents, ...et permet d'<u>élargir les viviers de candidats</u> potentiels, ce qui est cohérent avec la logique de fongibilité des emplois posée par la LOLF</p> <p>Elle facilite enfin les redéploiements au sein des bassins d'emploi, ...notamment « <u>en cas de suppression d'emploi</u> »</p> <p>L'abandon d'une structuration en corps permet la réduction des procédures, la déconcentration de la gestion... une gestion plus performante des ressources humaines qui n'est plus cantonnée au seul respect des règles statutaires au détriment des aptitudes personnelles, et l'affectation plus rapide sur un poste par la suppression de la procédure de détachement.</p> <p><u>Il s'agit de basculer vers une logique de l'emploi</u> s'appuyant sur des référentiels métiers, les emplois types et la définition de chaque poste de travail par le biais de fiches de poste</p>	<p>La logique actuelle des corps, certes perfectible, mais porteuse de nombreuses garanties statutaires pour les agents, en terme <u>d'indépendance dans les fonctions</u>, <u>d'impartialité dans les recrutements</u>, et de niveau de qualification et de rémunération qui se recoupent avec les diplômes exigés pour se présenter aux différents niveaux de recrutement organisés en trois catégories A,B,C constituent un carcan insupportable pour nos réformateurs libéraux qui veulent avoir les mains libres pour gérer les personnels à leur guise.</p> <p>D'ailleurs, ils ne cachent pas le moins du monde leurs véritables objectifs puisqu'ils rappellent les possibilités ouvertes par la LOLF de rendre fongibles les emplois de fonctionnaires (supprimer par exemple deux emplois de Catégorie C pour créer un emploi de catégorie A au niveau d'un programme déterminé ou l'embauche de contractuels moins « onéreux », voire carrément supprimer cet emploi sans en créer un autre et reporter les crédits dégagés sur le fonctionnement)</p> <p>Voici enfin les choses dites !</p> <p>Plus loin encore, la possibilité de supprimer des emplois ou de les redéployer est évoquée.</p> <p>On comprend les inquiétudes des personnels confrontés à la réforme de l'administration départementale de l'Etat et à la décentralisation.</p> <p>Le respect des règles statutaires par les gestionnaires devient presque une incongruité, incompatible avec l'épanouissement professionnel de chaque agent.</p> <p>La logique des « métiers », que la CGT combat depuis des années, montre ici sa finalité. Il s'agit de démanteler le statut de la fonction publique.</p> <p>Alors que les considérants de cette réforme prévoient de « respecter le principe de la fonction publique de carrière », on voit bien que en définitive qu'il s'agit d'une simple déclaration de principe.</p>

Le recrutement

Le regroupement dans les cadres statutaires de qualifications différentes justifie l'organisation de concours distincts permettant de recruter par spécialités

Il s'agit de transposer à l'Etat le système actuel en vigueur dans la fonction publique territoriale, où chaque agent doit « vendre » sa compétence très spécialisée auprès d'un élu qui est libre de le recruter ou pas

L'avancement dans un cadre statutaire (échelons et grades)

La carrière globale de chaque cadre statutaire sera structurée en trois grades maximum.

La durée totale de la carrière serait allongée par une augmentation de la durée moyenne de séjour dans les échelons de début tout en maintenant des durées plus longues pour les échelons situés du sommet de chaque grade car chacun de ces échelons est séparé par un nombre de points d'indices plus importants.

Des échelons supplémentaires pourraient être créés afin de permettre d'élargir l'amplitude indiciaire de chaque grade.

L'avancement d'échelon différencié, tant qu'il demeure, reposerait sur l'évaluation de la manière de servir. Les attributions de bonifications d'ancienneté ne seraient plus liées à la note chiffrée.

L'avancement de grade remédierait aux inconvénients actuels, caractérisés par les exigences d'ancienneté nécessaires pour être promu au grade supérieur, en lui préférant des critères liés aux emplois occupés.

Le ratio promouvable/ promu se substituerait au système actuel de pyramidage des corps qui permettrait de s'affranchir de la ventilation des emplois par grade que la LOLF supprime et d'instituer un plafond de promouvables afin de laisser aux gestionnaires la possibilité d'effectuer des arbitrages au sein de leur masse salariale.

Ce chapitre illustre parfaitement les reculs de garanties collectives instituées par le projet.

Certes, le franchissement d'échelon des cadres statutaires considérés entraînera une augmentation d'indice plus importante, mais le temps passé dans chaque échelon sera plus long, donc les carrières seront ralenties, notamment dans les échelons de début, où chacun sait que les rémunérations sont notoirement insuffisantes.

Pour la majorité des agents, ce sera donc une carrière à l'ancienneté « escargot », mais qu'on se rassure, les quelques méritants ou ceux affectés sur les postes « bien cotés » pourront aller beaucoup plus vite !

D'autre part, la notation évaluation a vocation à être remplacée par une évaluation tout court afin de mettre de côté la note, moyen objectif de comparaison des agents, pour lui préférer un système de classement dans un « groupe de valeur » on ne peut plus flou et subjectif.

L'employeur aura donc toute latitude pour juger et promouvoir l'agent qui a sa préférence, et il sera difficile d'organiser en aval un contre pouvoir efficace en CAP.

Si le ratio de promotion promouvable/promu peut donner du souffle à des promotions aujourd'hui bloquées dans la majorité des corps, le ministre s'empresse de préciser qu'il ne constitue pas pour autant une amélioration des droits des agents mais un nouvel outil de gestion de la masse salariale pour les décideurs qui auront tout loisir « d'arbitrer » entre les différents corps pour recruter ou promouvoir selon des critères qu'ils définiront eux mêmes.

La promotion au cadre statutaire supérieur

La promotion à un cadre statutaire supérieur doit se faire selon des conditions autres que la seule ancienneté ou l'accomplissement d'une certaine durée de service. Le système actuel est une

La même logique que pour la promotion d'échelon et de grade est à l'œuvre.

Le ministre insiste sur l'horreur que lui inspire la promotion à l'ancienneté, et remet une couche sur sa

<p>« sanctification » de l'ancienneté . IL faut privilégier les postes occupés, le cas échéant hors fonction publique, les formations suivies.</p> <p><u>La liste d'aptitude doit constituer la voie principale de promotion interne</u></p>	<p>foi dans le profil, le <u>mérite individuel</u>... Une « sanctification » chasse l'autre.</p> <p>La liste d'aptitude doit être privilégiée, et donc le <u>jugement de l'employeur</u> en lieu et place du système plus objectif du concours ou de l'examen professionnel. C'est une modification majeure: le concours, à ce jour mode de recrutement principal dans la majorité des corps, deviendrait accessoire.</p>
<p>La mobilité</p> <p>L'appartenance à un cadre statutaire donne vocation à occuper l'ensemble des emplois correspondant à ce cadre et permet de candidater à tous les emplois correspondant à des cadres de même niveau et de niveau immédiatement supérieur.</p> <p>Les employeurs pourront puiser dans de vastes viviers de candidats potentiels et de rechercher une meilleure adéquation entre le profil de compétences des fonctionnaires et les caractéristiques des postes à pourvoir.</p> <p>La mobilité sera possible entre cadres statutaires appartenant à des filières différentes, sans passer par la procédure de détachement, réservée à la mobilité hors fonction publique.</p>	<p>Le système des corps de fonctionnaires actuellement en vigueur repose sur des qualifications reconnues par les diplômes requis pour se présenter aux concours.</p> <p>Le projet du ministre institue une mobilité tous azimut qui tourne le dos aux garanties apportées par le statut en terme de <u>qualifications professionnelles</u> présentées par les lauréats aux concours et qui <u>fondent le service public Français républicain</u> dont on fait souvent l'éloge dans les pays étrangers.</p> <p>Si la mobilité des agents n'est pas en soi une mauvaise chose, dans la mesure où elle est encadrée par des dispositions statutaires, on voit bien ici qu'elle est instituée surtout à l'avantage des <u>« employeurs » qui pourront « puiser » à leur convenance dans un « marché du travail » interne à la fonction publique, ou au delà, à l'image des pratiques du secteur privé.</u></p>
<p>La rémunération</p> <p>Elle se découperait en trois sous-ensembles :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Une <u>rémunération indiciaire</u>, la part fixe, correspondant à l'exercice d'une qualification et à l'appartenance à un cadre statutaire. • La <u>rémunération liée au poste de travail</u>, sur la base d'une cotation des emplois par ministères. • La <u>rémunération personnelle</u>, liée à la performance individuelle ou collective, donnant aux gestionnaires des capacités de modulation importante. 	<p>C'est la transcription technocratique d'un des thèmes favoris du gouvernement actuel : la rémunération « au mérite ».</p> <p>Il s'agit de réduire peu à peu la part de la rémunération statutaire, liée au corps d'appartenance, et progressant tout au long de la carrière de l'agent, par un <u>système de plus en plus individualisé et variable</u>, soumis à la seule appréciation des employeurs, le DAGPB pour la cotation nationale des postes à valoriser, le directeur local pour le mérite individuel.</p>
<p>Les principes de gestion des cadres statutaires</p> <p>Dans le cadre de la LOLF, l'objectif est de donner à chaque ministère une plus grande compétence en matière de gestion des ressources humaines (niveaux quantitatifs et qualitatifs des recrutements, redéploiements, contingents d'avancement, gestion de</p>	<p>La gestion des cadres statutaires devient clairement un outil de la LOLF sur le volet « ressources humaines »</p> <p>Le DAGPB, à Paris, le préfet de Région et le directeur de service déconcentré, chacun à son niveau,</p>

<p>la rémunération à la performance...)</p> <p>La gestion des cadres statutaires serait effectuée au niveau déconcentré (région) en ce qui concerne les adjoints et assistants, au niveau national pour les cadres supérieurs et dirigeants, tantôt l'un ou l'autre pour les cadres de 1^{er} niveau.</p> <p>La crédibilité de la réforme se jouera sur le terrain: il s'agit de faciliter les mobilités professionnelles ou géographiques ou les plans de restructuration</p>	<p>détiendra les leviers adéquats pour reconfigurer les services dans le cadre d'une enveloppe budgétaire déterminée et des objectifs stratégiques arrêtés.</p> <p>Là aussi les choses sont enfin dites !</p> <p>Les agents seront « délocalisés » au sein de la région en fonction de l'évolution des services, de la mise en œuvre des budgets opérationnels de programmes et des programmes et actions définis dans le cadre de la LOLF. Le programme terminé, il seront « mutables » sur d'autres priorités, dans une logique clairement avouée de « <u>plan de restructuration</u> » largement utilisée dans le secteur privé.</p>
<p>L'organisation du dialogue social au sein des cadres statutaires</p> <p>Des Commissions Administratives Paritaires seraient créées par cadre statutaire ou par niveau de qualification, au niveau national ou au niveau régional en fonction de la place dans la hiérarchie.</p> <p>En raison de l'augmentation très importante des effectifs des cadres statutaires par rapport à ceux des corps actuels, une <u>déconcentration de la gestion des ressources humaines</u> doit être effectuée pour que les compétences actuelles des membres des CAP puisse continuer à être exercées.</p> <p>Les compétences des CAP seraient élargies à des débats sur l'évolution des métiers, sur la mobilité interne et externe...</p>	<p>En raison de la déconcentration de la gestion de la plupart des cadres statutaires, <u>les CAP ne pourront plus avoir une vision globale</u> de la gestion des agents.</p> <p>Le risque pour les corps à gestion régionale est celui d'une <u>gestion différenciée et inégalitaire des agents selon les régions</u>, en fonction notamment de la présence ou non de structures syndicales organisées pour instituer un rapport de force face à l'administration.</p> <p>Pour les corps demeurant de compétence nationale, l'inflation des effectifs de chaque cadre statutaire par rapport à ceux des corps actuels ne permettra pas d'examiner les dossiers individuels des agents (le ministre le reconnaît d'ailleurs)</p> <p>Et que penser des nouvelles compétences attribuées aux CAP ? La CGT pense que ces instances n'ont pas vocation à participer à une « réflexion » relative au démantèlement du statut de la fonction publique mais que leur rôle essentiel est de défendre les dossiers individuels des agents.</p>

Pour la CGT, ce projet de réforme du statut de la fonction publique est inacceptable, car:

- IL rompt avec le système de fonction publique de carrière pour aller vers un système de fonction publique d'emploi au sein d'un vaste « marché de l'emploi » public.
- Il rompt avec le système actuel de garanties collectives pour privilégier une individualisation à outrance des rapports des agents avec leur hiérarchie, qui passe par des rapports de plus en plus contractualisés.
- Il tourne le dos aux principes fondateurs du statut général des fonctionnaires (le diplôme détenu permet de prétendre à **un niveau de qualification** et de rémunération donné) pour instituer un système de **compétences individuelles** et **d'adéquation du profil au poste de travail** dont l'employeur constitue le seul évaluateur.
- Il pose les bases de la rémunération au mérite, volet financier de l'individualisation des rapports avec l'employeur.
- Il renie les principes de la fonction publique républicaine où le service public égalitaire est garanti par la neutralité, l'indépendance du fonctionnaire qui trouve sa source dans la garantie de l'emploi.
- Il organise à travers la LOLF la précarité des agents publics par la fongibilité des emplois, le principe de fongibilité asymétrique*, et la restructuration permanente des services publics en fonction des priorités définies par les ministres et les Préfets.

Pour la CGT, ce projet de réforme est un nouveau volet de la politique entamée par le gouvernement Raffarin, qui ne peut conduire qu'à disloquer un peu plus le lien social dans notre pays, et à porter atteinte aux services publics et à ses agents chargés de maintenir la cohésion sociale.

Non au donnant-donnant que veut le gouvernement !

 **Nous appelons tous les fonctionnaires à s'opposer et à combattre ce projet de démantèlement du statut général des fonctionnaires !**

 **Nous appelons tous les fonctionnaires à revendiquer l'ouverture immédiates de négociations sur la reconstruction de la grille unique de la fonction publique pour l'adapter à l'évolution des qualifications.**

**Une initiative vous sera proposée prochainement,
en réponse au courriel du ministre,**

- **Fongibilité asymétrique**: termes technocratiques et barbares issus de la LOLF. Principe autorisant un gestionnaire de programme à redéployer des crédits affectés aux rémunérations des agents vers le budget de fonctionnement (pour acheter par exemple des ordinateurs ou payer des frais de déplacement ou un loyer). L'application stricte de ce principe de la LOLF peut donc conduire à supprimer des emplois dans la fonction publique au cours de l'exécution d'un programme d'actions, si on le juge nécessaire, et cela sans contrôle du parlement qui évalue seulement l'utilisation de l'enveloppe globale de crédits affectée au programme.

L'UNAS-CGT SUR INTERNET, c'est <http://www.unas.cgt.fr>