

# Fonction publique Attaque majeure contre le statut

Le projet de loi modifiant le statut général de la Fonction publique, dévoilé courant février, constitue une régression historique.

Les modifications prévues par le gouvernement ne constituent ni plus ni moins qu'un projet de destruction du statut général et des services publics.

En 2015, E. Macron, alors ministre de l'Économie, déclarait que « le statut des fonctionnaires n'est plus adapté au monde tel qu'il va [...] et n'est plus justifiable compte tenu des missions ». Cette phrase éclaire parfaitement la politique qui se concrétise aujourd'hui par la loi de « transformation de la Fonction publique ». Cette politique se présente comme de bon sens, moderne et seule possible : l'évidente adaptation au monde comme il va.

Il y a en réalité derrière ce discours la conception néolibérale éculée que l'État n'a pas à être garant de l'intérêt général car celui-ci découle du jeu des intérêts particuliers. Le SNES et la FSU disent à l'inverse que la défense de l'intérêt général et donc du statut répond aux enjeux de notre époque.

## L'idée de statut est moderne

D'abord, le statut, articulant principe hiérarchique et principe de responsabilité, est le cadre d'un exercice responsable des métiers. Ainsi, le fonctionnaire doit-il se conformer aux instructions, par exemple pour un professeur le respect des programmes. Mais, il est aussi un « acteur du service



La défense du statut général de la Fonction publique est l'affaire de toutes et tous. Nous devons nous mobiliser pour le défendre.

public » : les professeurs bénéficient de la liberté pédagogique.

Ensuite parce que le fonctionnaire est protégé dans ses missions par le statut défini par la Nation, il n'est pas subordonné aux intérêts particuliers d'un groupe de pression de quelque nature que ce soit, d'un pouvoir économique ou politique local.

Enfin, la sécurité de l'emploi, déniée, a partie liée avec l'intérêt général. Le fonctionnaire est assuré de ne pas être licencié en cas de suppression de son emploi, mais la contrepartie est qu'il doit aller où on a besoin de lui. Le déve-

loppement de la précarité est inacceptable. Elle place les non-titulaires dans un lien de subordination directe avec l'employeur. Elle ne permet pas de garantir la continuité des services publics.

## Un projet de destruction des droits

Pour détruire les services publics, il est nécessaire de casser les droits des

personnels : le projet, d'une brutalité sociale inouïe, remet en cause les droits de cinq millions de salariés, fonctionnaires

d'État, territoriaux ou de la Fonction publique hospitalière. Ces droits,

acquis à la Libération et garantis par les grands équilibres du Statut général de 1946, réaffirmés et actualisés par les lois de 1983 et 1984 puis confirmés en 2010 sous la présidence de Nicolas Sarkozy, seraient quasiment abolis et avec eux la conception du fonctionnaire-citoyen, acteur du service public.

Tous les éléments porteurs de garanties aux personnels, et donc aux usagers du service public, contre l'arbitraire et l'opacité en matière administrative sont attaqués : commissions administratives paritaires (CAP) vidées de leur substance, application aux fonctionnaires civils de modalités de gestion relatives aux militaires, recours accru au contrat contre le statut, fusion

d'instances en matière de santé, d'hygiène et de sécurité au travail... L'exemple des CAP éclaire parfaitement l'ensemble.

Fondées à la Libération, les CAP permettent de lutter contre l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits. Les représentants des personnels y sont élus au suffrage universel direct de la profession : leur rôle de vérification de l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans les opérations de gestion, principalement de mutation, de promotion et d'avancement, est connu et reconnu.

Dès le 1<sup>er</sup> janvier 2020, les CAP ne seraient plus consultées : cela signifie que l'administration opérera seule en matière de mutation, promotion ou avancement, sans aucun contrôle collectif, laissant chaque fonctionnaire seul face à l'administration et sans aucune garantie du respect de règles équitables et transparentes.

L'unique recours possible serait l'utilisation de la procédure individuelle du recours administratif préalable obligatoire (RAPO), appliquée depuis près de vingt ans aux personnels militaires : ils en demandent eux-mêmes l'abrogation, par la voie de leurs associations professionnelles qualifiant ce dispositif d'« outil efficace de discrimination et de régression du droit ».

Le projet gouvernemental constitue une régression historique plaçant les droits des fonctionnaires en deçà de ce qu'ils sont depuis la Libération. Les syndicats nationaux de la FSU appellent l'ensemble des personnels et au-delà, à se mobiliser et à se préparer activement à toutes les formes d'action nécessaires afin de faire reculer le projet actuel, qui doit être abandonné. ■

Benoît Teste, Christophe Barbillat

## paritarisme Des instances pour vous défendre statut général Un modèle de réforme éculé

### Les Commissions administratives paritaires (CAP)

La constitution des CAP par corps dans la Fonction publique de l'État est un produit de l'histoire (histoire des métiers, histoire des gestions ministérielles) mais aussi des identités professionnelles. Organisées au niveau national et local (académique ou départemental), elles sont obligatoirement consultées sur les décisions individuelles (mutation, avancement, promotion, liste d'aptitude, appréciation de la valeur professionnelle, sanctions disciplinaires, congé de formation professionnelle...). C'est dans ces instances que les élus du SNES-FSU assurent la défense des intérêts individuels, l'égalité de traitement, la transparence dans l'application des règles communes et portent les revendications de la profession.

### Les Comités techniques (CT)

Les Comités techniques ministériel (CTM), académiques (CTA) et départementaux (CTSD) sont des instances fondamentales pour le dialogue social. Leur rôle a été considérablement élargi en 2011. Ils délibèrent sur tous les sujets importants relatifs aux conditions de travail et sont obligatoirement consultés sur tous les textes qui traitent de l'organisation et du fonctionnement des services (créations et suppressions de postes), du recrutement, des salaires, des règles de carrières, des évolutions technologiques, des méthodes de travail, de formation, d'égalité professionnelle...

Ce sont les résultats des élections à ces CT qui déterminent la représentativité des organisations syndicales.

### Les Comités hygiène sécurité et conditions de travail (CHS-CT)

Amiante, bâtiments dégradés, risques naturels, risques psychosociaux, tensions avec les usagers, management délétère... les problèmes à résoudre ne manquent pas. Toutes les enquêtes montrent que le mal-être au travail reste à un niveau très élevé.

Le CHSCT ministériel contribue à la définition des orientations ministérielles en matière de prévention des risques professionnels et d'amélioration des conditions de travail.

Les CHSCT académiques et départementaux déclinent ces orientations au plan local, élaborent des plans d'action et effectuent des visites d'établissement et des enquêtes en cas d'accidents du travail, interviennent en cas d'urgence. Les représentants des personnels dans les CHSCT peuvent consulter les registres de santé et sécurité au travail et de signalement de danger grave et imminent qui doivent obligatoirement être mis à disposition des personnels dans les établissements. Ils peuvent ainsi interpeller les recteurs et les DASEN et relayer les revendications des personnels à tous les niveaux. ■ E.S.



www.snes.edu

## Destruction des services publics

Détruire un modèle efficace, d'autres pays s'y sont essayés... pour quel résultat.

L'exposé des motifs du projet de loi Fonction publique annonce la couleur : « conforter et responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipes : en recrutant les compétences nécessaires au bon fonctionnement de leur service, en promouvant l'engagement professionnel de leurs équipes, en prenant des décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national ». Déconcentration du recrutement, rémunération au mérite, responsabilisation des gestionnaires, pilotage par les indicateurs, tous les marqueurs du Nouveau management public (NMP) sont là.

### Vieilles lunes

Le modèle de réforme voulu par E. Macron n'est ni « nouveau monde »,

ni pragmatique. Il est seulement idéologiquement marqué et n'a d'autres visées que celle de réduire la dépense publique en ignorant totalement les effets sur la qualité des services publics.

Ce n'est en effet pas très « nouveau monde » que de promouvoir un modèle de réforme qui a connu son âge d'or en Grande-Bretagne dans les années 1980. Il n'y a rien de moderne à détruire les spécificités de la Fonction publique pour calquer son fonctionnement sur celui de l'entreprise privée. Ce n'est pas pragmatique non plus. Les effets positifs attendus de ce type de réforme n'ont pas eu lieu, et ce, pour diverses raisons qui peuvent varier d'un pays à l'autre. Le volontarisme autoritaire sommaire, la résistance administrative, l'absence de prise en compte de la complexité des milieux auxquels ces réformes sont appliquées, ou encore la négation de l'histoire

administrative sont autant de raisons qui expliquent l'échec de telles réformes. Malheureusement, l'échec

ne se traduit pas par un renoncement à la réforme mais par une dégradation des services qu'elle devait améliorer et souvent une hausse des dépenses. Si on se focalise sur le service public d'éducation, il faut noter que l'étude PISA 2012 montrait que l'auto-nomie de gestion (répartition des moyens, détermination des sa-

liaires) n'avait aucun effet sur la réussite des élèves. C'est d'ailleurs une mission de l'IGEN qui le pointe dans son rapport d'octobre 2018 (Sidokpohou-Waïss) où elle indique par ailleurs que la gestion actuelle des enseignants est à la fois efficace (elle remplit ses objectifs en terme d'affectation et de suivi des carrières) et efficiente (elle fait à moindre coût : un gestionnaire pour 143 agents, soit trois fois moins que dans d'autres ministères).

À l'opposé de la réforme proposée par le gouvernement, le SNES et la FSU revendiquent un renouveau du paritarisme. Les CT ne doivent plus être des chambres d'enregistrement mais le ministre et les recteurs doivent y prendre en compte l'expression des collègues pour améliorer les conditions de travail, de formation, de rémunération. Le travail des élus en CAP doit être respecté et valorisé, en cessant notamment de communiquer des projets d'affectation avant les commissions. Les CHSCT doivent être maintenus et les moyens d'exercer pleinement leurs missions doivent leur être donnés pour qu'ils contribuent à lutter contre le mal-être grandissant au travail. ■

Emmanuel Séchet



Préserver les spécificités d'un modèle qui a fait ses preuves est la seule réforme envisageable.