



# LE 22 MAI 2018

nous avons toutes les raisons  
de nous mobiliser pour

## LE STATUT DES FONCTIONNAIRES:



*l'atout pour  
la population  
et le progrès social*

**L**es 5,2 millions d'agents de la Fonction Publique sont aujourd'hui le cœur de cible des politiques dévastatrices du gouvernement.

Après la mise en perspective de 120 000 nouvelles suppressions d'emplois, de la baisse du pouvoir d'achat du fait du gel de la valeur du point d'indice, des rares mesures positives du Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations (PPCR), de la hausse de la CSG et du rétablissement du jour de carence, le gouvernement s'attaque frontalement à la Fonction Publique, au Statut général des fonctionnaires et aux missions publiques.

En poursuivant sa politique libérale, le gouvernement s'applique pour réduire la dépense publique et refonder un nouveau modèle de société.

➤ **Le programme de «Comité Action Publique 2022», dont les premiers contours ont été dévoilés en janvier 2018, est porteur de lourdes régressions et d'un véritable démantèlement des services publics essentiels pour les citoyen.ne.s.**

➤ **Le 1<sup>er</sup> février 2018, lors du « Comité interministériel de la transformation publique », présenté par le Premier ministre et Gérard Darmanin, ministre de l'action et des comptes publics, un nouveau cap a été franchi, une attaque d'un niveau inédit contre le Statut général des fonctionnaires, préconisant le**

**recours accru aux non-titulaires,  
le renforcement de la rémunération au mérite,  
la diminution du nombre des instances de  
représentation du personnel et l'annonce d'un  
plan de départs volontaires.**

Une certaine habileté dans la présentation de tous ces projets pourrait les rendre positifs pour un certain nombre d'agents ou d'utilisateurs, comme le révèle un récent sondage d'opinion. Mais toutes ces mesures sont d'une extrême gravité pour les droits et garanties des personnels, en matière de recrutement et de déroulement de carrière, de rémunération, de droit à être défendus tout au long de leur vie professionnelle.

C'est une remise en cause inacceptable des principes d'égalité, d'indépendance et de responsabilité qui fondent le Statut général des fonctionnaires.

Oui, le Statut général des fonctionnaires est une garantie pour les agents et les citoyens, pour l'exercice des missions de service public, pour une Fonction Publique au service de l'intérêt général.

• Non, il n'est pas dépassé ni ringard. Il a d'ailleurs été  
• modifié à de multiples reprises depuis 1983 et la CGT  
• lutte en permanence aux côtés des personnels pour le  
• préserver, le faire évoluer et le renforcer dans l'intérêt  
• général. **Après le Code du travail, c'est le Statut général  
• des fonctionnaires, un des piliers de notre société qui  
• est attaqué !**

## ➤ RECOURS ACCRU AUX NON-TITULAIRES = PRÉCARITÉ ACCRUE

De politiques libérales en dérives statutaires successives, la part du non titulariat dans la Fonction Publique atteint **des proportions inacceptables pour parvenir aujourd'hui à 1,3 million de contractuels par an dont près de 300 000 dans la Fonction Publique Hospitalière** (près de 25% des effectifs, avec des pics à parfois plus de 50% dans certains établissements comme les EHPAD, et professions comme les psychologues).

Les différents plans de titularisation n'ont pas fondamentalement changé la situation. Tout cela démontre que les employeurs hospitaliers contournent la loi, sabotent les possibilités de titularisation et privilégient le recrutement de contractuel.le.s, considérant que le Statut, beaucoup trop contraignant et rigide à leurs yeux, constitue une atteinte à leurs prérogatives.

**Alors que huit organisations syndicales ont demandé l'ouverture d'une concertation pour un nouveau plan de titularisation (suite à la loi Sauvadet), le gouvernement répond par voie de conférence de presse en favorisant davantage encore le recours aux contractuel.le.s.**

Le gouvernement, dans sa logique de transformation ultra libérale de l'action publique, a besoin d'affaiblir le Statut

• général des fonctionnaires, afin d'avoir des personnels plus malléables.

• Son intention est bien de supprimer les garanties statutaires, d'égalité d'accès et de traitement, de déroulement de carrière, mais aussi de bafouer les principes de neutralité, d'indépendance et de responsabilité du fonctionnaire. Alors, si Gérald Darmanin affirme de façon démagogique que le recrutement par concours doit rester la norme, sa volonté est bien de permettre des recrutements plus massifs de contractuel.le.s pour satisfaire son objectif et la demande des employeurs qui souhaitent « choisir » les agents qu'ils recrutent. Et ce, alors même que dans la Fonction publique les non-titulaires sont souvent maintenus dans la plus grande précarité.

• **La CGT défend un principe fort, le maintien d'une Fonction publique de carrière où le grade demeure distinct de l'emploi, car il protège l'utilisateur-citoyen contre les dérives et décisions des employeurs publics et permet au fonctionnaire d'exercer ses missions de service public de manière neutre, impartiale, dans l'intérêt général et dans le respect des lois et règlements, ce que la fragilité du contrat ne permet pas.**

• **Dans ce cadre, la voie du recrutement dans un corps et un grade, basée sur les concours assis sur des niveaux de qualifications clairement établis, est une garantie essentielle.**

## ➤ RÉMUNÉRATION AU MÉRITE = ARBITRAIRE ET INÉGALITÉ DE TRAITEMENT

Dans la continuité de PPCR, le gouvernement annonce vouloir mieux « tenir compte de l'individualisation des parcours et de l'implication des agents ». Olivier Dussopt, secrétaire d'État auprès de G. Darmanin, affirme clairement que « l'esprit du Régime Indemnitaires Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel (RIFSEEP) allait dans le bon sens » et qu'il n'y a aucune raison de revenir sur son objectif. « Mais il s'agit de mieux clarifier et définir ce que sont le mérite et la performance et les éléments à prendre en compte dans ce régime indemnitaire, métier par métier ».

• Dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat et des taux de promotions, de détérioration des conditions de travail, les agents peuvent aspirer à être mieux reconnus. Mais attention, ce que propose le gouvernement n'est pas la bonne réponse !

• Le RIFSEEP, très développé dans la Fonction Publique d'État, est l'arbitraire le plus total avec la mise en concurrence des personnels et la casse des collectifs de travail qui conduiront à l'accentuation des dérives clientélistes et à une dégradation des relations et des conditions de vie au travail de tous les agents.

• Le RIFSEEP, c'est aussi l'intégration du critère de la mobilité imposée (sous-entendu l'acceptation des réformes et restructurations de services) sous peine de voir son indemnité stagner ou baisser.

Le RIFSEEP constitue bel et bien une remise en cause du Statut général. Aller encore plus loin, comme le préconisent Emmanuel Macron et les ministres, c'est

- casser le système de rémunération des fonctionnaires.
- faire entrer des critères d'attribution « au mérite » qui, pour pouvoir être mesurés, tourneront le dos à l'esprit même des missions publiques.
- créer une Fonction Publique à plusieurs vitesses, avec des administrations qui seront dotées de moyens pour favoriser ce système et d'autres qui ne le pourront pas.
- aussi un frein à la mobilité choisie des agents.

• Pour la CGT, attachée au principe de la reconnaissance de la valeur professionnelle des agents, la prime de service doit s'opérer dans un contexte défini, sur des critères lisibles et objectifs définis nationalement. Cela doit se faire au regard de l'accomplissement de la mission et non au regard de l'asservissement à la hiérarchie.

• Toutes les formes de rémunération au mérite, tel le RIFSEEP ou la prime de service parfois, conduisent à une mise en concurrence des services, des fonctions, des filières et des grades et, de fait, à une mise à mal de la cohésion d'action des services et des équipes de travail.

## ➤ DIMINUTION DES INSTANCES REPRÉSENTATIVES = REcul DU DROIT A ÊTRE DÉFENDU.E

Sous le fallacieux prétexte de « rendre le dialogue social plus efficace et plus fluide », le gouvernement s'attaque maintenant à la démocratie sociale et aux instances représentatives des personnels qu'il juge redondantes. O. Dussopt, dans un entretien à « Acteurs publics », annonce que le « comité technique a d'ores et déjà la capacité de reprendre les attributions du CHSCT ». Et il s'interroge : « Est-il aujourd'hui nécessaire et utile de soumettre toute mutation à l'avis a priori des Commissions Administrative Paritaires ou celles-ci ne devraient-elles pas se concentrer sur l'examen des recours ? ».

Dans le même temps, le directeur général de l'administration et de la Fonction publique affirmait que le ministre a la volonté de réussir les élections professionnelles et la participation des agents au scrutin de renouvellement des instances représentatives.

### Pourquoi une telle contradiction apparente ?

Parce qu'une des conditions de la mise en œuvre du plan d'action gouvernementale réside dans l'affaiblissement du rôle et de la place des syndicats dans la défense des intérêts des agents, par la réduction des moyens, des prérogatives et du nombre de ces instances.

Il faut museler les représentant.e.s des personnels, les éternels empêcheurs de « réformer » en paix !

La fusion du CHSCT et du Comité Technique, alors que les conditions de vie et de santé au travail se dégradent et que les questions d'hygiène et de sécurité sont prégnantes, est inacceptable.

### Supprimer le CHSCT, c'est :

- supprimer ses prérogatives, son budget dédié et ses représentant.e.s formé.e.s et compétent.e.s.
- mettre à mal la protection des agents !

### Supprimer les Commissions Administrative Paritaires et/ou en diminuer les prérogatives, c'est :

- remettre en cause le droit des agents à être informés et défendus lors des actes de gestion de leur parcours professionnel : titularisation, promotion, évaluation, mutation.
- laisser le choix aux chefs de service, encadrants et directeurs, de définir arbitrairement eux-mêmes leurs critères sans aucune règle de gestion égalitaire pour les personnels.

### Pour la CGT, ces projets sont inacceptables.

### Contrairement au Président, au Premier ministre et aux membres du gouvernement, la CGT se bat :

- pour la transparence dans la gestion des agents,
- pour le maintien des lieux de démocratie afin agir sur les conditions de travail et l'organisation des services,
- contre « le fait du prince » et les pratiques potentiellement discriminatoires.

Il faut garantir aux personnels le droit de se faire entendre, d'être défendus et que leur point de vue soit réellement pris en compte. Le problème n'est absolument pas le nombre d'instances, mais les trop faibles moyens dont elles disposent pour agir et le fait que l'avis des représentant.e.s des personnels ne produise aucune obligation pour les directions. La CGT, qui attend de nombreuses propositions en la matière, attend tout autre chose que des propos démagogiques et des mesures anti-démocratiques.

## ➤ DÉPART VOLONTAIRE = UN PLAN SOCIAL DE SUPPRESSIONS D'EMPLOIS !

Quoi que prétende ce gouvernement, **les fonctionnaires ne sont pas de scandaleux privilégiés**. Ils exercent leurs missions dans le respect des droits et obligations que leur confère le Statut général. Ils ne sont pas bloqués à vie sur leur poste et le statut leur permet déjà d'être mobiles durant leur carrière. Alors, que cache cette annonce démagogique qui pourrait tenter des agents à quitter la Fonction publique suite aux restructurations permanentes, aux fusions et transferts de structures, à la dégradation des conditions de vie au travail et des pertes de pouvoir d'achat.

**Mais cette mesure est un leurre : ce ne sera ni une possibilité de départ anticipé à la retraite, ni une possibilité individuelle offerte au « partant » volontaire avec une indemnité, ni une offre d'un « meilleur » emploi, ailleurs dans le public ou le privé.**

G. Darmanin annonce qu'à l'issue de Comité Action Publique 2022, « certaines missions seront fusionnées... » et « certaines tâches devront également disparaître avec la numérisation ». « Dès lors, il faut envisager des solutions pour les agents dont les emplois sont concernés. Soit on les forme à un autre métier, soit on leur propose un plan de départs volontaires, avec un accompagnement très fort », s'interrogeant même sur l'éventualité de « passer par l'assurance-chômage ». Dussopt précise aussi : « qu'il n'y aurait pas de départs volontaires dans les secteurs en besoin de recrutements, tels l'Éducation nationale ». Il rappelle que le départ volontaire avec une indemnité existe déjà à titre individuel, mais ajoute que cette

fois-ci, il serait utilisé à titre collectif seulement sur des « périmètres circonscrits » et dans des « cas précis ».

Il s'agit donc bien d'un « plan social » pour atteindre les 120 000 suppressions de postes, tout en annonçant que la FPH serait épargnée. De toute manière, des postes sont supprimés depuis des années dans les services et établissements, sans avoir attendu les annonces des ministres.

Dans la Fonction Publique Hospitalière, des plans de départ volontaire ont régulièrement lieu dans différents établissements soumis à des Plans de Retour à l'Équilibre ou sous contrainte de réorganisation/déstructuration de l'offre de soins (COPERMO).

Par ailleurs, le Conseil d'État a récemment enjoint le gouvernement à publier le décret d'application qui permet de licencier un fonctionnaire qui refuserait des postes en cas de restructuration de son service et de la disparition de son emploi (Art 93 de la loi 86-33). Depuis 30 ans, ce décret n'a jamais été publié, car personne n'avait la volonté politique de mettre en œuvre cet ineffable dispositif statutaire.

Le volontariat promis n'existe pas et n'existera pas dans les faits. Les pressions seront si fortes et les choix éventuels tellement impraticables dans la réalité que la grande majorité des agents concernés n'auront d'autre option que d'accepter de partir.

**Pour la CGT, ce n'est pas de moins de services publics dont les citoyens ont besoin, ce n'est pas d'un plan social dont les agents publics ont besoin, mais au contraire de services publics de proximité renforcés et modernisés, avec des moyens humains et budgétaires suffisants au plein accomplissement des missions.**

# LE 22 MAI 2018, TOUTES ET TOUS EN GRÈVE POUR :

- **l'augmentation des salaires et du point d'indice**
- **l'arrêt des suppressions d'emplois et des créations d'emplois statutaires répondant aux besoins des populations et du service public**
- **un nouveau plan de titularisation des contractuels et la résorption de la précarité**
- **l'arrêt de toute forme de rémunération au mérite et du RIFSEEP et la transformation de la prime de service en 13<sup>ème</sup> mois n'incluant plus de critères individuels**
- **le respect de la démocratie sociale et le maintien des instances (CHSCT et Commissions Administratives Paritaires nationales, départementales et locales), garantissant aux personnels le droit à être défendus tout au long de leur carrière**
- **la suppression de l'article 93 de loi 86-33**

