

A-t-on encore besoin de fonctionnaires?

CAP 2022, Loi Dussopt – Mars 2019



MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



Service public, fonction publique?

Le contexte actuel :

Coexistent une forte demande de service public et une forte contestation des prélèvements obligatoires.

La réponse de Macron :

Des services publics délégués à des acteurs privés, soumis aux règles du marché, facturés plutôt que financés par l'impôt.

Exemple : la privatisation d'Aéroports de Paris

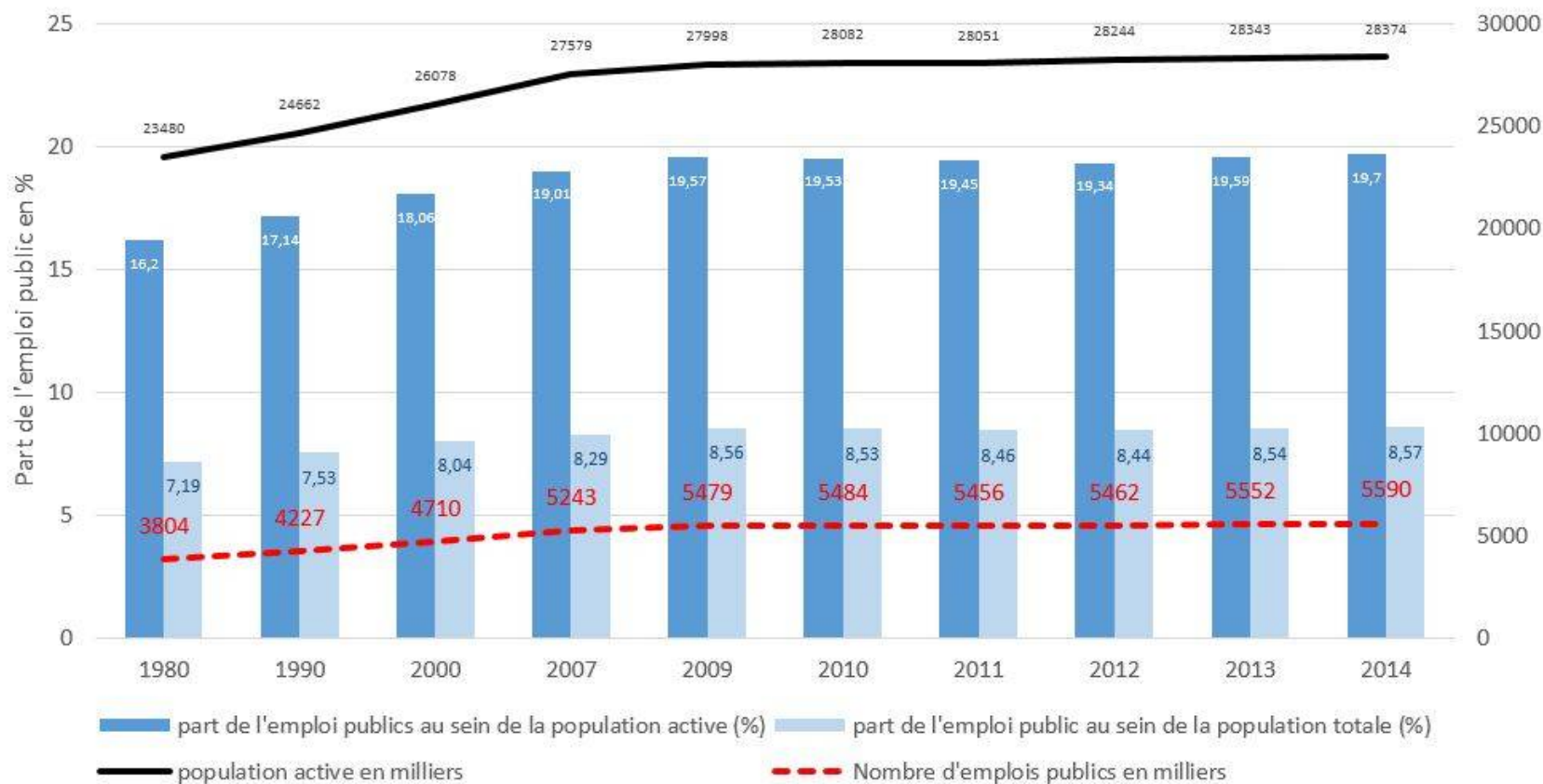
MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



Evolution du nombre d'emplois publics depuis les années 1980 en France

www.initiative-communiste.fr - source INSEE



MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



Le rapport CAP 22

Le cadre actuel de la gestion des **ressources humaines** (RH) pâtit d'une grande **rigidité**, avec une gestion trop **centralisée, juridique** et **administrative**. Cette centralisation excessive ne correspond pas aux besoins des managers publics ni ne permet de mener des transformations en profondeur.

Cette rigidité s'exprime notamment par :

- ▶ le pilotage de la masse salariale par le **point d'indice**, décision prise au niveau national pour l'ensemble des trois fonctions publiques ;
- ▶ les **commissions administratives paritaires** (CAP) qui apparaissent dans leur fonctionnement actuel comme excessivement centralisées, organisées par corps et consultées *a priori* sur un grand nombre de mouvements au lieu de se concentrer sur les cas litigieux ;
- ▶ la **prépondérance du statut** de la fonction publique pour les embauches, le recours au contrat ne pouvant s'entendre que dans des cas spécifiques.

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !

 **ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Le rapport CAP 22

Pour atteindre ces objectifs, nous préconisons les réformes suivantes :

- **assouplir le statut** pour offrir la possibilité d'évolutions différenciées, notamment des rémunérations, entre les trois fonctions publiques ;
- **élargir le recours au contrat de droit privé** comme voie « normale » d'accès à certaines fonctions du service public. (...)
- donner **la possibilité au management de négocier des accords dérogatoires** au cadre de la fonction publique, sur l'ensemble des points du statut (rémunération, temps de travail, mobilité ...) et de mettre en place des accords sociaux locaux, y compris d'intéressement collectif ;
- donner **la possibilité au management de recruter, faire évoluer et promouvoir** les talents sans autres contraintes préalables que celles de droit commun, de sa responsabilité et des moyens alloués. Cela suppose de supprimer les CAP mobilité et promotion actuelles ; (...)
- **déconcentrer** l'essentiel des actes de gestion (...) pour renforcer le lien entre le niveau du dialogue social et le niveau de la décision ;

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



Dans l'éducation, Blanquer décline CAP 22

En plaçant l'évaluation des établissements au centre du ministère

En préparant la mise en place de la RH de proximité

En préparant la mise en place de primes au mérite sur la base des résultats

En accroissant le temps de travail des enseignants du second degré (2 HSA), conformément à la préconisation CAP 22

En liant confiance dans les politiques publiques et exemplarité des agents

En pratiquant une politique de différenciation des établissements et de territorialisation (EPLF SF, EPLF I, réforme du lycée, contrôle continu au

bac.)
En réduisant la démocratie sociale (ex : compétences des CA déléguées à la CP)

En incitant d'autres acteurs à prendre des initiatives qui empiètent sur le champ éducatif : par exemple , jardins d'enfants vs écoles maternelles

En tarissant le recrutement de titulaires au profit de contractuels

Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

- Renoncer à des missions, déléguer, privatiser
 - Réduire la part de l'emploi statutaire
 - Accroître la part de l'emploi contractuel
 - Ouvrir du champ pour le management
 - Réduire les droits des fonctionnaires

=> 120 000 fonctionnaires sous statut en moins en 5 ans

Rien sur les rémunérations mais maintien de l'objectif d'individualisation en lien avec le débat sur les retraites



Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

Article 7 : extension des possibilités de recruter des contractuels.

Alors que le statut prévoit aujourd'hui que des agents contractuels peuvent être recrutés à l'État "*lorsqu'il n'existe pas de corps de fonctionnaires susceptibles d'assurer les fonctions correspondantes*" et "*pour les emplois du niveau de la catégorie A et (...) lorsque la nature des fonctions ou les besoins des services le justifient*", le projet de loi prévoit d'**élargir ces dérogations** à l'ensemble des catégories. En outre, l'article 6 crée le **contrat de projet**.

=> Il s'agit clairement d'inscrire le recours au contrat comme une modalité ordinaire de recrutement d'agents publics en concurrence avec l'emploi titulaire.



Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

article 5 : ouverture des postes de direction aux contractuels.

Dans l'hospitalière, les emplois de directeurs des établissements et les emplois supérieurs hospitaliers et à l'État, l'ensemble des emplois de direction de l'État et de ses établissements publics. Dans la territoriale, cette ouverture concernera l'ensemble des collectivités dont la population est supérieure à 40 000 habitants



Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

- **Article 6** : création d'un « contrat de projet » pour une durée maximale de six années. Ce contrat est institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Ne débouche ni sur la titularisation ni sur un CDI.



MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

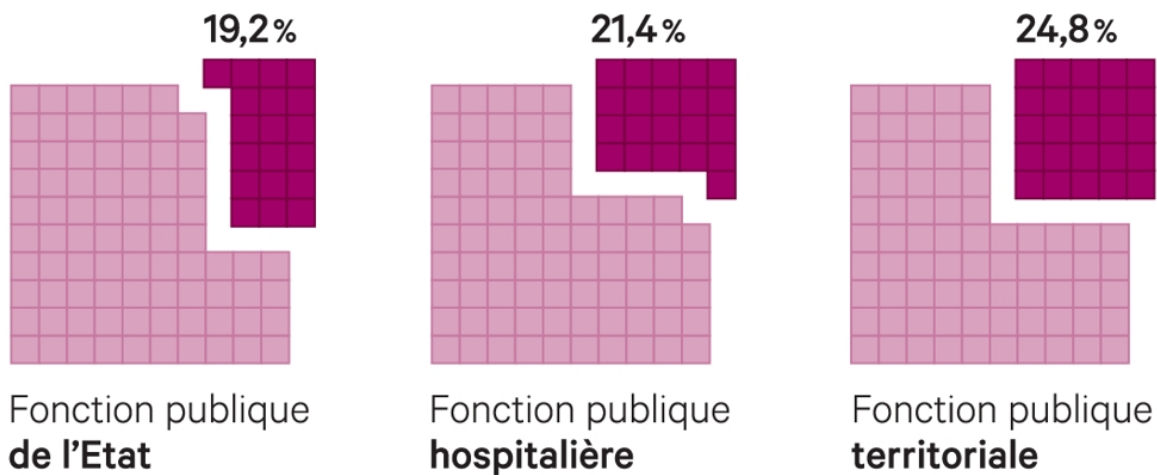
ASSEZ !



Pourquoi s'opposer au contrat?

Les contractuels dans la fonction publique

Part des contractuels dans l'effectif total, en %



Ensemble de la fonction publique



« LES ECHOS » / SOURCE : MINISTÈRE DE L'ACTION ET DES COMPTES PUBLICS

Pourquoi s'opposer au contrat?

S'il est aussi encadré par la loi, les conventions collectives, les accords de branche ou d'entreprise, fruits des luttes sociales, le contrat de travail est fondamentalement une relation commerciale entre deux personnes

Le contrat de travail existe dès l'instant où une personne (le salarié) s'engage à travailler, moyennant rémunération, pour le compte et sous la direction d'une autre personne (l'employeur).

Le contrat régit les relations entre des intérêts particuliers :

- intérêt du salarié qui vend sa force de travail
- intérêt de l'employeur qui achète sa force de travail

Produire de la valeur ajoutée



Pourquoi s'opposer au contrat?

Basculer du statut au contrat :

- changer la nature de la relation entre l'agent et son employeur
- entrer dans une logique commerciale :

On peut tirer un bénéfice à répondre aux besoins de la population

=> Le service public peut être lucratif!

Par exemple: l'école privée, les cliniques, les compagnies privées de transport...



Compétences des CAP

<p align="center">Actes de gestion soumis à la CAP <u>de droit</u></p>	<p align="center">Actes de gestion soumis à la CAP <u>sur demande du fonctionnaire</u></p>	<p align="center">Actes de gestion soumis à la CAP <u>sur décision du président ou sur demande écrite de la moitié au moins des représentants du personnel</u></p>
<p>la titularisation et le refus de titularisation, le licenciement d'un fonctionnaire stagiaire, la réintégration, la promotion par liste d'aptitude, l'avancement de grade, les avancements d'échelon (réduction ou majoration d'ancienneté), le détachement sur demande ou d'office, la disponibilité sur demande du fonctionnaire, les refus de congé de formation syndicale, les refus de formation ou de congé de formation professionnelle, les sanctions disciplinaires des fonctionnaires et des stagiaires (2^e, 3^e et 4^eme groupes pour les titulaires et 3^o, 4^o et 5^o pour les stagiaires), le licenciement pour insuffisance professionnelle, la déchéance ou les restrictions du droit à pension des fonctionnaires retraités pour exercice d'activités privées incompatibles avec leurs fonctions (article 72 de la loi du 11 janvier 1984), les tableaux de mutations (en l'absence de tableau, les mutations comportant changement de résidence ou modification de la situation de l'intéressé), l'acceptation de la démission.</p>	<p>la révision de la notation, les décisions refusant l'autorisation d'accomplir un service à temps partiel et les litiges d'ordre individuel relatifs aux conditions d'exercice du temps partiel, les décisions refusant les autorisations d'absence pour suivre une action de préparation à un concours administratif ou à une action de formation continue, le refus d'acceptation de la démission, le refus de congé de fin d'activité, le refus d'accéder à une demande de télétravail.</p>	<p>toutes questions d'ordre individuel concernant le personnel (et qui ne sont pas expressément prévues par les textes)</p>

Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

La **démocratie sociale** attaquée pour déblayer la voie du management:

- **suppression des CHSCT** par fusion avec les CT et création de « comité sociaux d'administration »
- **Marginalisation des CAP** comme simple voie de recours suite à un refus de temps partiel, de congé formation, de refus de titularisation, pour contester l'évaluation
- Pas de recours possible sur les **mutations et les promotions**, opérations pour lesquelles les CAP n'auraient plus aucune compétence.
- Les CAP sont consultées uniquement dans le cas des **mesures disciplinaires**
- **Une nouvelle sanction possible sans passer par la CAP: l'exclusion 3 jours**
- **Seules les lignes directrices de gestion** sont soumises au comité social administratif
- Création du **recours administratif préalable obligatoire**, en cas de décision individuelle défavorable, pour limiter le recours à la justice administrative

Choix du modèle du fonctionnaire-citoyen

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



- Le droit à la carrière
 - Le droit au poste
 - Le droit à la pension
- La liberté d'expression
 - Le droit syndical
- Le droit de participer à l'organisation du service

Statut de 1946, statut de 1983 / 84

Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

Article 24 : rupture conventionnelle.

Le projet de loi rend possible la rupture conventionnelle pour les CDI, met prévoit également de l'expérimenter pour les fonctionnaires de l'Etat ou de l'hospitalière dès 2020 (avec possible généralisation en 2025).

=> Il s'agit clairement de tirer le statut vers le contrat, vers le moins disant en terme de droits



Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

Article 25 et 26 : mobilité lors de restructuration

En cas de restructuration, il devient possible de mettre en place **un plan de restructuration** pouvant se traduire par la proposition aux agents concernés par une suppression de leur poste d'une indemnité de départ, d'un congé de transition professionnelle (nouveau congé créé par cette loi), d'une priorité locale de mutation ou de détachement, ou encore d'une mise à disposition auprès d'organisations ou d'entreprises **privées**. Cet article institue aussi la possibilité de **détachement d'office des fonctionnaires touchés par une externalisation**.

**=> Il s'agit clairement de faciliter
l'externalisation ou la privatisation de missions**



Le projet de loi Dussopt sur la Fonction Publique

Article 17 : Harmonisation du temps de travail dans la territoriale,

Remise en cause des accords locaux négociés dans les CT. Le projet de loi prévoit en effet de mettre fin aux régimes dérogatoires mis en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à partir de 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions.

Idéologique, caricaturale et brutale, cette offensive politique est en réalité faible et vouée à l'échec car elle ne répond pas :

- à la demande d'égalité qu'expriment les citoyens
- à la demande de démocratisation du fonctionnement de l'Etat
- aux besoins croissants en services publics
- aux besoins croissants en professionnalisme, en qualifications, en formation des acteurs
- Aux aspirations des agents

Les droits des agents seraient en recul de plus de 70 ans, leur statut serait plus précaire, leurs rémunérations plus incertaines et leur métier plus contraint par le management.

Les relations entre les agents et les usagers seraient perverties par l'évaluation, la culture du résultat et la marchandisation.

Rien sur les rémunérations...

Le gouvernement préfère attendre la réforme des retraites présentée comme une « opportunité »



Aujourd'hui, les grands principes du système des fonctionnaires:

$$\begin{array}{ccc} \begin{array}{c} \text{Traitement} \\ \text{indiciaire} \\ \text{brut} \\ \text{de} \\ \text{référence} \end{array} & \times & \begin{array}{c} \text{Taux de} \\ \text{pension} \end{array} \\ \text{Les 6 mois} & & \text{Taux plein} \\ & & = 75\% \end{array}$$

Lié au statut

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !

U. ENGAGÉ-ES
F.S.U. AU QUOTIDIEN

Régimes par points

- Les cotisations sont transformées en points (selon la **valeur d'achat** du point).
- La pension est déterminée par la **valeur de liquidation (ou valeur de service)** du point. Celle-ci peut varier en fonction de l'âge au moment de la liquidation ou le système peut prévoir des décotes à partir d'un age pivot ou des majorations selon l'âge
- La cotisation, 28% (11% salarié, 19% employeur) est dûe sur l'ensemble des salaires et traitements (indemnités comprises) dans la limite de 3 PASS (10 000 euros par mois)

Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires

- ✓ prise en compte des débuts de carrière pour la contribution diminuera de manière significative le niveau des pensions
- ✓ fin du code des pensions qui est pourtant un élément du statut: le calcul de la pension sur les 6 derniers mois est lié au statut et à la notion de carrière



Les conséquences spécifiques pour les fonctionnaires ayant peu de primes



Part des primes moyenne à 55-59 ans dans la fonction publique d'État de 2009 à 2014 (%)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Ensemble fonction publique d'État	17,5	18,5	19,4	19,5	19,5	19,6	19,6
dont : femmes	15,3	16,0	16,9	16,9	17,0	17,2	17,2
dont : hommes	20,0	21,3	22,2	22,3	22,4	22,5	22,6
Catégorie B sédentaire	23,5	24,5	25,1	25,5	25,6	25,8	25,9
Enseignants catégorie A	11,4	11,4	12,1	11,9	11,7	12,0	12,1
Cadre A+	39,0	40,7	42,0	41,7	42,3	41,9	41,8
Policier catégorie active (à 50-54 ans)	30,8	31,9	32,2	32,1	31,7	31,7	31,4

Source : COR, « Évolutions et perspectives des retraites en France, Rapport annuel 2017 », Figure 1.17 (p. 30)



Qu'est-ce que le statut?

Un ensemble de lois et de textes réglementaires

Le fonctionnaire est géré par un statut : ses conditions de recrutement, de travail et de rémunération sont définies dans le cadre d'un **statut général** qui détermine les principes communs du travail dans la fonction publique.

Le statut général des fonctionnaires repose donc essentiellement sur **des lois** qui constituent **les droits et les obligations des fonctionnaires**.

Chaque corps ou cadre d'emploi de la fonction publique fait l'objet d'un **statut particulier** qui détermine sa place dans la hiérarchie, les fonctions auxquelles il correspond ainsi que les modalités de recrutement et de carrière.

Les rémunérations des agents titulaires des trois fonctions publiques sont établies selon un même schéma (article 20 de la loi n° 83-624 du 13 juillet 1983) : le **traitement indiciaire** brut fondé sur la valeur du point fonction publique multiplié par l'indice de traitement de l'agent, auquel s'ajoutent des primes et rémunérations. **L'indice de traitement** de l'agent est déterminé par l'échelon, le grade et le corps statutaire ou le cadre d'emploi de l'agent.

De quand date le statut?

On trouve l'origine du statut dans les principes d'organisation des liens entre le Roi et les officiers de l'Armée, sous l'Ancien Régime. Les employés des villes, les emplois techniques, sont régis selon des principes qui préfigurent la notion de statut.

Mais les charges publiques sont de l'ordre des privilèges, par exemple parce qu'ils sont héréditaires ou parce qu'ils dépendent du bon vouloir du Roi.

Les contraintes sont fortes : devoir de réserve, de résidence, d'obéissance...

La Révolution française abolit les privilèges



De quand date le statut?

Article 6 de la déclaration universelle des Droits de l'homme et du citoyen

« Tous les citoyens étant égaux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents. »

=> vers le recrutement par concours

**MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E**

ASSEZ !

 **ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

De quand date le statut?

Article 12.

*La garantie des droits de l'Homme et du Citoyen nécessite une force publique. Cette force est donc instituée **pour l'avantage de tous**, et non pour l'utilité particulière de ceux auxquels elle est confiée.*

Article 13.

*Pour l'entretien de la force publique, et pour les dépenses d'administration, une **contribution commune** est indispensable. Elle doit être également répartie entre tous les citoyens, en raison de leurs facultés.*

=> L'emploi public, dévolu à l'intérêt général,
et financé par l'impôt



Pourquoi le statut?

S'assurer des bons et loyaux services des agents :

- Intérêt général / intérêts particuliers?
 - Se prémunir de la corruption
 - Se prémunir de la prévarication

Mettre en œuvre des principes de service public :

- accessibilité, égal accès
 - continuité
 - adaptabilité
- neutralité, laïcité
- indépendance

**MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E**

ASSEZ !

 **ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Qu'est-ce que le statut?

MAL PAYÉ-E
MÉPRISÉ-E
PRÉCARISÉ-E

ASSEZ !



**=> Le statut place le fonctionnaire en position
de subordination**

**=> L'histoire de la Fonction Publique est
l'histoire des contreparties accordées aux
fonctionnaires**

Le principe du statut reste une idée d'avenir pour répondre
aux enjeux modernes :

Laïcité, probité, indépendance ...
Hausse des inégalités, marchandisation ...
Enjeux climatiques
Accès à l'eau, à l'air, à l'alimentation
Santé, dépendance
Nouvelles technologies, BIG DATA, ...

*« La question de la propriété publique reste posée comme
moyen décisif de la transformation sociale ».*