

## Fonctionnaires : servir ou obéir ?

# S O M M A I R E

- Citoyennes et citoyens... et fonctionnaires de l'Éducation nationale ..... p. 4-5
- Le statut : origine d'une conquête historique ..... p. 6-7
- Droits des personnels, un combat quotidien ..... p. 8-9
- Une loi destructrice de la Fonction publique ..... p. 10-11
- Inégalité des traitements et précarisation de la Fonction publique ..... p. 12-13
- Interview : Marylise Lebranchu ..... p. 14-15

# G L O S S A I R E

**:CAP** : Commission administrative paritaire (carrières individuelles)

**CHSCT** : Comité d'hygiène, de sécurité et conditions de travail (protection de la santé, de la sécurité et amélioration des conditions de travail)

**CSA** : Comité social d'administration. Fusion des CT et des CHSCT remplacés par les CSA.

**CT** : Comité technique (organisation, fonctionnement des services, effectifs, emplois et compétences)

**FPE** : Fonction publique d'État, 2,47 millions d'agents (43,87 % de l'effectif total de la FP)

**FPT** : Fonction publique territoriale, 1,98 million d'agents (35,17 %)

**FPH** : Fonction publique hospitalière, 1,18 million d'agents (20,9 %)

**Les trois versants de la FP regroupent 5,65 millions d'agents**

**PPCR** : « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* ». Protocole effectif depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2016

**ISOE** : Indemnité de suivi et d'orientation des élèves



L'Université Syndicaliste, pages spéciales de L'US MAG, supplément à l'US n° 787 du 20 avril 2019, journal du Syndicat national des enseignants de second degré (FSU) : 46, avenue d'Ivry, 75647 Paris Cedex 13 — **Directeur de la publication** : Xavier Marand (xavier.marand@snes.edu)

**Compogravure** : C.A.G., Paris — **Imprimerie** : SIEP, Bois-le-Roi (77) — N° CP 0123 S 06386 — ISSN n° 0751-5839

**Régie publicitaire** : Com d'habitude publicité, Clotilde Poitevin, tél. : 05 55 24 14 03 — Fax : 05 55 18 03 73 — [www.comdhabitude.fr](http://www.comdhabitude.fr)

# Édito

## Une idée certaine de la Fonction publique

« *Le fonctionnaire est un homme de silence. Il sert, il travaille et il se tait.* » La formule de Michel Debré dans les années 1950 renvoie à la conception d'un fonctionnaire aux ordres, sans droits ni capacité d'expression. La citation et sa variante « *Un fonctionnaire, ça fonctionne* » est encore utilisée comme argument d'autorité face aux contestations : conformez-vous aux prescriptions. Appliquez les réformes. Ne contestez pas !

Or, si un fonctionnaire doit en effet obéir aux ordres de sa hiérarchie, toute l'histoire du statut est celle de la mise en œuvre de dispositions qui contrebalancent le principe d'obéissance : un fonctionnaire conçoit son métier, possède des droits, peut exprimer des désaccords ! Et le service public ne s'en porte que mieux. Ainsi, il est rendu par des praticiens réflexifs et non par des exécutants dociles.

L'équilibre entre droits et obligations est remis en cause par les pressions inacceptables d'un management devenu fou, tant il ne supporte pas la contestation. Tout cela nous renvoie plusieurs décennies en arrière.

Cette publication fait un point sur nos droits et devoirs dans le cadre des mobilisations en cours dans le second degré : ce que signifie concrètement le statut pour les personnels et ce qu'il pourrait devenir avec les projets de loi Blanquer et celui de la « transformation de la Fonction publique ».

**Nous devons toutes et tous continuer à nous mobiliser pour défendre nos droits garants d'un service public de qualité : oui aux fonctionnaires citoyens !**

**Benoît Teste**, secrétaire général adjoint

Ont participé à cette publication : **Thierry Ananou, Christophe Barbillat, Hervé Moreau, Emmanuel Séchet, Valérie Sipahimalani, Erick Staëlen, Benoît Teste, Laurent Tramoni**

# Citoyennes et citoyens... et fonctio

Quand il défend son outil de travail, le fonctionnaire protège dans le même temps le bien commun que sont les services publics. Cela est possible moyennant quelques précautions, car le statut de fonctionnaire protège mais donne aussi des obligations.

Diverses actions conduites dans les établissements ont récemment suscité des interventions hiérarchiques rappelant à plus ou moins bon escient la réglementation. Exemple à l'appui, rappelons les bases.

## La liberté d'opinion, article 6 de la loi du 13 juillet 1983

La loi Le Pors pose de manière incontestable la notion du fonctionnaire-citoyen : « *La liberté d'opinion est garantie aux fonctionnaires* ».

Dans l'exercice de leur fonction, les agents de l'État doivent être neutres. Ils ne peuvent utiliser leur mission à des fins de propagande. En dehors du temps de service, les fonctionnaires sont également soumis à un devoir de réserve, mais de manière plus souple comme en atteste la jurisprudence. L'appréciation n'est pas simple et dépend de divers éléments : niveau hiérarchique, nomination politique ou *via* concours, fonction occupée, opinions et expression de ces opinions (vocabulaire...), publicité, lieu, circonstance, investissement d'un mandat politique, syndical, associatif...

Par exemple, si dans une réunion politique ou dans un média, un intervenant dit :

– « *Responsable/militant au SNES-FSU, je trouve que ce que dit J.-M. Blanquer est faux et renforce la ségrégation scolaire* » : aucun risque.

– « *En tant que citoyen, je trouve que ce que dit J.-M. Blanquer est [...] scolaire* » : aucun risque.

**Pour garder  
la main sur  
nos métiers**

Agir collectivement contre les injonctions  
et les prescriptions

 **Le SNES, pour agir ensemble**



– « *Enseignant au collège Paul-Éluard, je trouve que ce que dit J.-M. Blanquer est [...] scolaire* », manquement au devoir de réserve.

## L'obéissance, article 28 de la loi du 13 juillet 1983

Cet article de la loi Le Pors, portant droits et obligations des fonctionnaires dit : « *Tout fonctionnaire, quel que soit son rang dans la hiérarchie, [...] doit se conformer aux instructions de son supérieur hiérarchique, sauf dans le cas où l'ordre donné est*

# nnaires de l'Éducation nationale

*manifestement illégal et de nature à compromettre gravement un intérêt public* ».

Un fonctionnaire doit donc obéir, sauf illégalité manifeste et (c'est cumulatif) si l'obéissance à l'ordre compromet gravement un intérêt public (c'est-à-dire qui met en cause la sécurité ou les libertés publiques de manière évidente). Il n'y a pas d'exemple d'ordre donné, dans l'Éducation nationale, compromettant gravement un intérêt public.

Cette entrée, utilisée par le ministère de l'EN lors des refus de formation liés à la réforme du collège en 2016, est contraignante. S'il n'est pas obéi à un ordre écrit imposant de remplir les bulletins sans mettre de 20/20, la conséquence peut-être double : une sanction ou un retrait sur salaire pour service non fait.

## La fronde sur les notes

Dans certains établissements, des collègues se sont vu rappeler à l'ordre après avoir attribué des 20/20 aux élèves.

Selon l'article L912-1 du code de l'éducation : « *Les enseignants apportent une aide au travail personnel des élèves et en assurent le suivi. Ils procèdent à leur évaluation [...]. Les enseignants tiennent informés les parents d'élèves et les aident à suivre la scolarité de leurs enfants* ». Et selon l'article L 912-1-1 du même code : « *La liberté pédagogique de l'enseignant s'exerce dans le respect des programmes et des instructions du ministre chargé de l'Éducation nationale et dans le cadre du projet d'école ou d'établissement avec le conseil et sous le contrôle des membres des corps d'inspection* ».

La loi oblige à l'évaluation, pas à la notation. Elle autorise les classes sans note, les couleurs, etc. Elle commande le respect des programmes et des instructions ministérielles (pas celles des chefs d'établissement en matière pédagogique). Les corps d'inspection contrôlent, conseillent mais ne commandent pas.

Selon l'article 2 du décret n° 93-55 du 15/01/1993 instituant une indemnité de suivi et d'orientation des élèves en faveur des personnels enseignants du second degré : « *La part fixe est [...] liée à l'exercice effectif des fonctions enseignantes y ouvrant droit, en particulier au suivi individuel et à l'évaluation des élèves, comprenant notamment la notation et l'appréciation de leur travail et la participation aux conseils de classe* ».

L'absence/manque de pertinence de la notation ne pourrait donc déboucher que sur la retenue de l'ISO part fixe.

## L'AVIS DU SNES-FSU

Être professeur, CPE ou Psy-EN, c'est être fonctionnaire, c'est-à-dire être protégé par un corpus réglementaire qui donne des droits mais crée des obligations. Cet équilibre est d'autant plus délicat que le pouvoir est autoritaire. La lutte syndicale est permanente pour faire prévaloir que, si le fonctionnaire n'est pas un citoyen comme les autres, il n'est pas non plus un citoyen-sujet ni un agent qui doit faire allégeance ou se soumettre au pouvoir en place.

# Le statut : origine d'une conquête h

Le Statut général, tel que nous le connaissons dans son architecture et ses principes actuels, est le fruit d'une histoire particulière : celle de la (re)construction démocratique de la République, lors de la Libération.

## D'où vient le Statut général ?

Avant la Seconde Guerre mondiale, la notion de Statut général n'existe pas : coexistent une multitude de « cadres d'emploi », chacun étant statut particulier à chaque corps de fonctionnaire, dans une conception générale très hiérarchique où ni le droit de grève ni le droit syndical ne sont reconnus. Mais, à partir du Front Populaire, le débat sur la nécessité d'un Statut général de la Fonction publique prend corps.

Le gouvernement de Vichy publie le tout premier statut général (loi du 14/09/1941), excluant explicitement de toute charge publique les juifs (tels que désignés par les lois de 1940) et les francs-maçons, interdisant évidemment la grève comme le droit syndical et plaçant l'obéissance aveugle à l'État et à la hiérarchie au-dessus de tout autre considérant (y compris vie privée et mariage).

## La Libération : le Statut de 1946

L'épuration de l'administration est suivie d'une réforme de la Fonction publique marquée par deux avancées : création de l'ÉNA (ordonnance de 1945) et adoption du premier Statut général républicain des fonctionnaires (loi du 19/10/1946). Ce texte, préparé par M. Thorez, alors vice-président communiste du Conseil chargé de la Fonction publique, est voté à l'unanimité par l'Assemblée constituante. Le droit syndical et le droit de grève sont alors reconnus, comme le droit d'être représenté : les CAP instituées (élections professionnelles de 1949) permettront de lutter contre l'arbitraire des décisions et leur corollaire que sont les passe-droits. Les représentants des personnels sont élus au suffrage universel direct de la profession : leur rôle de vérification de l'équité, la garantie de transparence qui en découle dans



© Edouard Bialus wikimedia

# historique

les opérations de gestion, principalement de mutation, de promotion et d'avancement, sont depuis connus et reconnus.

## Le Statut actuel : 1983-1984-1986

L'alternance politique de 1981 débouche, sous l'égide d'Anicet Le Pors, ministre (communiste) de la Fonction publique, sur une refonte globale du Statut général unifiant les trois fonctions publiques (d'État, territoriale et hospitalière) en quatre lois successives, dont la première (loi du 13/07/1983, relative aux droits et obligations des fonctionnaires) s'applique à tous. Ces lois renforcent les droits des personnels, acteurs-citoyens du service public, et leur participation au fonctionnement de ce dernier à travers leurs représentants élus.

## La régression projetée

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

Le projet gouvernemental constitue une régression historique plaçant les droits des fonctionnaires en deçà de ceux qui furent conquis à la Libération. Pour certains d'entre eux, notamment en matière de carrière, ces droits seraient en retrait par rapport à ceux prévus dans le statut de 1941. Le pouvoir actuel est décidément, et résolument, très oublieux de tout.

## QU'EST-CE QU'ÊTRE FONCTIONNAIRE ?

La vénalité et l'hérédité des charges publiques ayant été abolies avec l'Ancien Régime, il a fallu organiser les administrations publiques de façon à permettre à tous les citoyens d'y exercer ou de contrôler leur exécution.

Les missions régaliennes ne sont pas les seules missions pour lesquelles les fonctionnaires sont requis, du fait de l'importante contribution au bien commun des missions sociales de l'État, listées dans le préambule de la Constitution. La Fonction publique est organisée en trois volets rassemblant les militaires et les fonctionnaires civils de l'État ou d'établissements publics, des hôpitaux ou des collectivités territoriales (FPE, FPH, FPT).

Les agents publics sont tous comptables de leurs activités devant les citoyens (art. 15 de la *Déclaration des droits de l'homme et du citoyen*). Ils sont en charge de l'intérêt général, qui suppose égal accès, continuité, adaptabilité, neutralité, indépendance. On attend d'eux qu'ils exercent leur mission avec dignité, impartialité, intégrité, probité, neutralité et laïcité.

Devant assurer la continuité du service public sur l'ensemble du territoire, les agents publics sont ainsi plus nombreux à travailler le week-end ou la nuit, à subir des contraintes de rythme de travail ou à être confrontés à un public difficile que les salariés du privé.

Ces obligations, liées à des contraintes spécifiques, expliquent que la situation des fonctionnaires soit régie par des lois et des règlements administratifs, contrairement aux autres salariés dont la situation relève d'un contrat signé avec un employeur. Elles expliquent aussi les droits et garanties octroyés aux fonctionnaires par leur statut : droit à la carrière, droit au poste, droit syndical, droit à pension...

# Droits des personnels, un combat

Dans les instances où siègent les élus du SNES et de la FSU, le rapport de force est permanent. Les autorités ministérielles, académiques et départementales tentent constamment de réduire l'intervention des représentants des personnels.

La multiplication des postes à profil, déconnectés de réelles exigences liées à des formations très spécifiques, est un exemple de contournement des règles du mouvement qui a été particulièrement employé en éducation prioritaire au moment de la

création des ÉCLAIR. Toujours sur le sujet des mutations, la communication des projets de mouvement avant la tenue des commissions avait clairement pour objectif de réduire le rôle de celles-ci et donc des élus aux yeux des personnels.

L'administration peut parfois aussi minimiser le rôle des élus en refusant toute souplesse dans l'utilisation du barème : c'est le cas lorsque nous devons batailler pour que les promotions ou les avancements respectent l'égalité femmes/hommes ou bien entre disciplines et que l'administration ne s'en tient qu'à la seule prise en compte du prétendu mérite en faisant abstraction des inégalités inhérentes à l'évaluation de la valeur professionnelle.

Il n'y a pas que le fonctionnement des CAP qui soit imparfait. Les Comités techniques sont trop souvent transformés en chambre d'enregistrement où les représentants des personnels sont écoutés mais rarement entendus. En cas de vote unanime contre un projet de l'autorité ministérielle ou académique, le CT doit être reconvoqué. Et dans la quasi-totalité des cas, le projet est représenté à l'identique.

## L'ÉTAT ET LA FONCTION PUBLIQUE

Le débat n'est pas nouveau. Pour chaque gouvernement, la question s'est posée : quelle Fonction publique pour quel État ? Le statut de 1946 est un compromis. Le mouvement syndical n'était pas, à l'époque, acquis à l'existence d'un statut pour les fonctionnaires défendu par tous ceux qui voulaient faire de l'agent public un serviteur soumis de l'État et lui dénier tout droit syndical. L'obéissance absolue exigée des fonctionnaires dans le statut de 1941 avait même renforcé son opposition. Si la CGT accepte en 46 le statut général de la Fonction publique, c'est d'abord parce que le droit syndical y est parfaitement intégré même s'il faudra attendre 1950 pour que le droit de grève soit parfaitement reconnu pour les fonctionnaires (l'existence des CAP n'est donc pas anecdotique, elle est le pendant des prud'hommes pour les salariés). C'est aussi parce que ce statut est mis au service d'un État social et d'une intervention économique de l'État qui fait de la nationalisation un instrument puissant de la reconstruction.

## Des instances pour protéger les agents

Côté santé et sécurité au travail et conditions de travail, la création des CHSCT en 2011 a été essentielle. Cette instance permet aux représentants SNES et FSU d'interpeller officiellement l'administration et les chefs de service sur leurs manquements, et de



faire remonter toutes les situations préoccupantes et intolérables qui sont encore beaucoup trop nombreuses. Documents techniques sur l'amiante inaccessibles ou incohérents et contradictoires, absence d'équipements de protection et de registres SST, PPMS inefficients, méthodes de management délétères... Trop souvent encore, l'administration est dans une posture d'entrave et de déni pour masquer ses incompétences, son inaction et parfois son mépris. Dans tous ces espaces de confrontation, les droits des personnels sont âprement défendus par les élus et représentants SNES et FSU. Les prérogatives de ces instances doivent être renforcées, à l'inverse de ce que la réforme envisage.



## CPE : POSTES PROFILÉS, MÉTIER ET STATUT EN DANGER

À l'occasion du mouvement intra-académique, plusieurs rectorats ont choisi de « profiler » des postes de CPE en le justifiant de diverses manières. Si Montpellier a tenté de créer un métier hybride de CPE-documentaliste, la plupart de ces postes s'appuie sur une partie seulement des missions de la circulaire pour organiser la sélection des candidats). Ainsi la présence d'un internat, de sections de BTS, d'élèves à besoins éducatifs particuliers ou simplement réputés plus absentéistes, sert de prétexte à la création des « postes spécifiques ». Cette tendance semble se confirmer cette année, voire s'accroître dans plusieurs académies, dont Bordeaux où désormais plus de 10 % des postes de CPE sont « profilés ». Pour y prétendre, il faut bien sûr accepter ce cadre de travail redéfini, mais surtout avoir l'heur de plaire au chef d'établissement dont l'avis est déterminant. Cette offensive participe des résistances à la mise en œuvre de la circulaire de 2015, si mal portée par l'institution. Au-delà du ballon d'essai en matière de recrutement de personnels par les chefs d'établissement, elle dénature largement le métier. En bradant des pans entiers du métier « à la découpe », ces recteurs laissent à penser que les missions éducatives seraient modifiables au bon vouloir du chef du moment ou de la représentation qu'il en a. Cette logique est celle des lettres de missions locales, opposées au statut et aux missions réglementaires, qui mène à une balkanisation destructrice du métier. La circulaire de missions n'est pas un catalogue où chacun ferait son marché, mais un document de référence qui affirme le sens de l'activité éducative et les responsabilités propres et partagées. Notre seul profil, c'est notre concours !

# Une loi destructrice de la Fonction pu

Article après article, le projet de loi Fonction publique vise à affaiblir et mettre au pas les fonctionnaires. L'égalité est sacrifiée sur l'autel de la prétendue « souplesse managériale » et de la raison économique.

## Instances : vers un management autoritaire

**Article 3 :** création d'une instance unique (le CSA) fusionnant les CHSCT et les CT actuels. Une formation spécialisée serait créée en lieu et place des CHSCT actuels mais on ne connaît ni le nombre, ni les moyens, ni le rôle précis des représentants dédiés à la sécurité et aux conditions de travail.

**Article 4 :** suppression de la plupart des compétences des CAP : leur avis préalable n'est plus requis sur les questions liées aux mutations, mobilités, avancements et promotions. Leur rôle sur ces questions disparaîtrait, y compris en matière de recours. Des « lignes directrices de gestion », c'est-à-dire par exemple un barème, seront soumises aux comités techniques, mais d'une part elles restent indicatives,

d'autre part on sait que cela ne suffit pas à garantir transparence et égalité de traitement.

**Article 15 :** création d'une sanction nouvelle de trois jours, non soumise à l'examen de la CAP. Actuellement, seule une exclusion d'un jour peut être prononcée. Passer à trois jours sans traitement donne un pouvoir inédit au supérieur hiérarchique à savoir le recteur et, dans les faits, le chef d'établissement qui lui propose la sanction. L'absence d'instruction par une CAP signifie que les collègues ne pourront se défendre qu'*a posteriori* et uniquement s'ils déposent un recours.

## Plan mobilité et délégations de service public au privé : la machine à supprimer des services publics

**Article 28 :** possibilité de détacher un agent en délégation de service public. Lorsqu'une mission exercée par des fonctionnaires sera externalisée vers le privé, les fonctionnaires exerçant cette activité seront détachés d'office. C'est une incitation forte à déléguer au privé et une possibilité de contraindre les fonctionnaires à travailler pour un autre employeur, sans aucune garantie de retour dans la Fonction publique, de limitation dans le temps, de possibilités de refuser ces contrats. On peut penser que cette possibilité touchera de plein fouet la Fonction publique territoriale d'abord où les tentations de confier au privé des pans entiers du service public sont déjà fortes, et toutes les missions publiques sont visées à terme.



© Xiquimhosiva / Wikipedia

**Article 27 :** possibilité – et non obligation – de mettre en place, en cas de restructuration, un plan pouvant contenir une Indemnité de départ volontaire (IDV), un congé de transition professionnelle (nouveau congé créé par cette loi) ou encore une priorité locale de mutation ou de détachement.

**Article 26 :** introduction de la « rupture conventionnelle ». Elle donnerait lieu au versement d'une indemnité et de l'allocation de retour à l'emploi

(indemnités chômage). C'est un décalque de celle mise en place dans le privé où on sait que sa mise en œuvre peut s'accompagner de pressions sur les salariés. Elle est fondamentalement contraire à la notion de statut puisque le fonctionnaire, par définition, n'est pas dans une relation contractuelle à son employeur. Elle ne sera en réalité proposée éventuellement qu'aux agents dont on supprime le poste ou dont on veut se débarrasser.

## PROTOCOLE ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES DANS LA FONCTION PUBLIQUE : DES AVANCÉES... À PETITS PAS

En matière d'égalité, la Fonction publique est loin d'être exemplaire : les écarts de salaire et de déroulement de carrière sont certes moindres que dans le privé mais significatifs (salaire net moyen des fonctionnaires d'État : hommes 2 733 €, femmes 2 338 €), certains métiers féminisés sont moins bien rémunérés, l'articulation vie professionnelle – privée repose essentiellement sur les femmes (par exemple 82 % des postes à temps partiel sont occupés par des femmes). C'est ce qui a motivé la signature du protocole par six organisations syndicales dont la FSU en novembre 2018, rejoints par Solidaires en décembre, seules FO et la CGT l'ont refusé. Certaines mesures se retrouvent donc dans la loi Fonction publique : l'article 29 oblige chaque administration à élaborer un plan d'action global en faveur de l'égalité (dans les promotions, les nominations aux postes de direction, etc.) et un dispositif de prévention, de signalement, de traitement et de suivi des violences sexuelles, du harcèlement et des agissements sexistes. Le jour de carence pour les femmes en arrêt maladie lors de leur grossesse est supprimé par l'article 32. L'article 33 prévoit le maintien des droits à avancement pendant le congé parental pendant cinq ans et la disponibilité de droit pour élever un enfant passe des 8 ans aux 12 ans de l'enfant. Dans la même loi, le gouvernement prend cependant des mesures négatives, par exemple la mise à mal des CAP et CHSCT qui jouent pourtant un grand rôle dans la mise à jour et la correction des inégalités.



# Inégalité des traitements et précarité

Rémunération au mérite, code des pensions revu et recours généralisé à la contractualisation, tout tend à précariser les fonctionnaires et à ériger l'insécurité comme modèle.

## Du traitement indiciaire du fonctionnaire et de sa continuation dans le code des pensions

Actuellement, le succès au concours de recrutement, doublé de la qualification attestée par un diplôme universitaire avant concours, positionne le fonctionnaire dans une grille indiciaire bien identifiée.

### Le statut général et les statuts particuliers

Le fonctionnaire a vocation à occuper les emplois de son grade tel que prévu par le statut particulier du corps (professeurs certifiés ou agrégés, CPE et Psy-ÉN) auquel il appartient, grade dont il est propriétaire quels que soient les emplois successivement occupés et même en cas de suppression d'emploi. L'appartenance à ce corps lui assure une place dans la grille salariale, lui garantit un déroulement de carrière. Il n'y a pas de relation contractuelle employeur/employé ce qui permet l'égalité de traitement des usagers, la continuité du service public sur tout le territoire et son impartialité.

### Le traitement indiciaire

Le SNES-FSU s'est toujours battu pour que les primes ou indemnités soient intégrées dans la rémunération principale qui seule compte pour la retraite. Le PPCR s'inscrit dans cette logique puisqu'une partie des indemnités à hauteur de l'équivalent de 9 points d'indice supplémentaires est intégrée au calcul de la pension. Avec la FSU, le SNES s'est déjà opposé aux projets d'individualisation de la rémunération. Le ministre Darmanin se prononçait en juin 2018



© Jeanne Menjoulet / Flickr.fr

pour la « généralisation de la rémunération au mérite au niveau collectif et individuel ». Cette idée n'est pas nouvelle puisque, déjà en 2001, le comité interministériel de la réforme de l'État théorisait sur une rémunération en trois parties dépendant respectivement : de l'indice, de la fonction, de la performance. Dans ce cadre, la part discrétionnaire pourrait alors croître considérablement, en dehors de tout contrôle.

### Le calcul de la pension

Si le gouvernement n'introduit pas dans ce projet de loi de modifications dans le calcul des rémunérations, il compte s'y prendre autrement en supprimant le code des pensions dans sa réforme sur les retraites avec ainsi la fin du calcul de la pension sur l'indice détenu dans les six derniers mois d'activité. Sa réforme à points prône un calcul sur la totalité de la carrière avec des effets évidemment dévastateurs. La pension est pourtant une continuation du

# sation de la Fonction publique

## DAVANTAGE DE CONTRATS, DAVANTAGE DE PRÉCARITÉ

L'article 9 de la loi Fonction publique prévoit l'extension des dérogations au principe du recrutement par concours. C'est une rupture majeure avec le principe édicté par le statut et qui prévoit aujourd'hui que des contractuels peuvent être recrutés « *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* ». Ces dérogations, déjà nombreuses, seraient élargies de telle manière que les possibilités de recruter un contractuel seraient quasiment généralisées. 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. En prétendant que cette mesure favorisera la « *souplesse managériale* », le gouvernement ne se cache même pas de vouloir disposer ainsi de personnels plus flexibles et soumis, pour leur affectation ou le renouvellement de leur contrat, au bon vouloir de l'administration.

L'article 6 vise à professionnaliser les procédures de recrutement de contractuels. Il s'agirait de cadrer le recrutement de contractuels par un certain nombre de procédures (entretiens avec des jurys, etc.). Il y a un paradoxe à recourir d'un côté à davantage de contractuels et de l'autre à recréer des quasi-concours pour garantir un minimum d'égalité d'accès aux emplois publics comme le prévoit la Constitution.

L'article 7 enfonce le clou, en permettant l'ouverture des postes de direction aux contractuels. Cette disposition serait porteuse de conflits d'intérêts et d'une remise en cause de l'indépendance des fonctionnaires. Elle est pétrie d'idéologie, elle vise à recruter des cadres et DRH du privé présentés comme plus aptes à manager la Fonction publique. Elle permettra aussi de recruter des cadres et dirigeants en toute opacité. La liste des emplois concernés ainsi que les modalités de sélection et d'emploi restent néanmoins à être précisées par décret, on ne sait pas, par exemple, si les emplois de chefs d'établissement pourraient être concernés.

L'article 8 prévoit la création d'un « *contrat de projet* » conclu pour une durée de 1 à 6 ans, institué pour mener à bien un projet ou une opération spécifique dont l'échéance est la réalisation desdits projets ou opérations. Il est précisé que ce type de contrat ne débouche ni sur la titularisation ni sur un CDI. Il s'agit bien d'une précarité renforcée, cela contrevient à l'idée de permanence et de continuité du service public. Le montant de l'indemnité versée quand le contrat est interrompu avant son terme n'est pas précisé pour le moment.

traitement dont elle a la même nature juridique. Comme ce dernier, elle ne rémunère pas seulement un travail mais vise à garantir « *en fin de carrière à*

*son bénéficiaire des conditions matérielles d'existence en rapport avec la dignité de sa fonction* »<sup>(1)</sup>.

(1) Premier article du code des pensions



# « Le statut existe parce que

Marylise Lebranchu a été ministre de la Décentralisation et de la Fonction publique de 2012 à 2016. Elle a porté la loi relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires de 2016.

**L'US :** Dans un entretien accordé à *POUR*, la revue de la FSU, vous jugez très négativement le projet de loi de transformation de la Fonction publique.

Pourquoi ?

**Marylise Lebranchu :** Cette loi présentée comme purement technique porte en réalité une idéologie très libérale et ouvre grand les portes de la Fonction publique aux contractuels. Il est déjà possible d'embaucher des contractuels, quand on ne trouve pas de fonctionnaire pour remplir la fonction. F. Sauvadet, lui-même, avait pris des dispositions pour limiter l'inflation de contractualisation dans la FP, afin de ne pas augmenter la précarité. La volonté politique est de limiter le nombre de personnels sous statut. Après la SNCF, c'est le tour de la FP. L'objectif est la privatisation.

Les seules mesures positives dans cette loi concernent l'égalité professionnelle femmes-hommes et le handicap mais c'est l'arbre qui cache la forêt.

Le dialogue social est loin d'avoir été favorisé depuis le début du mandat d'E. Macron. Si tous les syndicats s'opposent au texte, c'est à cause de l'ouverture à la contractualisation mais aussi en raison du recul de leur rôle. Ce qui fait le dialogue social, c'est aussi de suivre la vie et la carrière des fonctionnaires, d'où l'importance des commis-

sions paritaires. Dire que l'on favorise le dialogue social en rognant sur le rôle des syndicats est une imposture. Concernant la rémunération au mérite, on s'ingénie depuis deux ans à reproduire ce qui s'était passé sous N. Sarkozy. Sur quels critères objectifs l'évaluation peut-elle être menée ? Un professeur en Éducation prioritaire peut-il être évalué comme un autre ? Toutes les dispositions



©CC/Le Barbier. Déclaration des droits de l'homme et du citoyen.

# l'humain n'est pas parfait. »

disciplinaires existent quand un fonctionnaire ne fait pas son travail. Ces mesures sont des tracts politiques. On présente « les avantages des fonctionnaires » (l'emploi garanti, par exemple) que l'on va donc écorner avec la contractualisation et la rémunération au mérite.

**L'US :** Les conflits d'intérêts risquent-ils d'être renforcés si ce projet de loi était voté ? Existe-t-il des risques de corruption ?

**Marjise Lebranchu :** Bien évidemment. À partir du moment où vous permettez à une collectivité ou à un service d'embaucher sur contrat, vous avez, sans aller jusqu'à la corruption, la possibilité de conflits d'intérêts. On a parfois, et c'est humain, tendance à favoriser un groupe dans lequel on a travaillé.

Les contractuels, qui peuvent venir du secteur privé, sont embauchés en fonction de leurs compétences, c'est-à-dire de leur expérience dans des entreprises. Ils doivent aussi planifier leur retour à plus ou moins long terme dans le privé. Est-ce qu'au détour d'un marché public, une promesse faite ne peut interférer ? Est-ce que l'idée de retourner dans une entreprise après

avoir fait un court séjour dans le Public n'incite pas à privilégier celle-ci ? Le contractuel, contrairement au fonctionnaire protégé par le statut, doit prévoir la suite. C'est ce que j'appelle la micro-corruption personnelle.

Le statut de la FP existe justement parce que l'humain n'est pas parfait.

Avec la loi de 2016 sur la déontologie, on avait apporté un cadre très précis. On avait créé tous les moyens d'éviter les conflits d'intérêts.

**L'US :** De quelle manière est-il possible de lutter contre ce projet de loi ?

**Marjise Lebranchu :** Il faut utiliser les réseaux sociaux et tous les médias et expliquer que ce n'est pas un texte technique d'adaptation mais qu'il remet en cause le principe de la FP : le concours, l'anonymat, c'est-à-dire l'accessibilité pour tous. Comme sous N. Sarkozy, l'actuel pouvoir reprend le « fonctionnaire-bashing » pour opposer les gens. Il faut aussi organiser des réunions publiques. Partout, on nous demande du service public parce que c'est le lieu où l'on défend les valeurs de la République.

Qui porte les valeurs de la République sur tout le territoire français ? Ce sont nos fonctionnaires. Lorsqu'il s'agit d'aller dans d'autres pays installer des administrations, que nous demande-t-on d'abord ? Une administration qui lutte contre corruption et conflits d'intérêts. Il faut cesser de faire de l'idéologie libérale. Dans une société solidaire qui a des valeurs et des règles, on a tous quelque chose à gagner.



# AUJOURD'HUI

LE DÉLÉGUÉ  
QUE VOUS  
AVEZ ÉLU  
VOUS  
DÉFEND.

# DEMAIN

VOUS VOUS  
DÉBROUILLEREZ  
TOUT SEUL.

DÉCOUVREZ POURQUOI SUR [WWW.FSU.FR](http://WWW.FSU.FR)

**DITES NON À LA LOI  
DE TRANSFORMATION ~~DE LA~~ DESTRUCTION  
DE LA FONCTION PUBLIQUE !**



ENGAGÉ-ES  
AU QUOTIDIEN