CLARTÉS

Fédération Syndicale Unitaire de la Haute Vienne

BDVCDIS P4 LA POSTE DISPENSE DE TIMBRAGE

Déposé le 26/03/2019

N° 95 mars 2019

Trimestriel - prix : 0,30 € Directeur de la Publication : Nicolas Villacampa

CPPAP 0716 S 05312 Imprimé par nos soins ISSN 1268-5542

Première organisation syndicale des fonctionnaires de la Haute Vienne

EDITORIAL

L'Etat n'est pas une entreprise !

La Fonction Publique a été créée pour assurer la continuité et la permanence de services publics sur tout le territoire. Les principes d'égalité et de neutralité sont censés assurer aux usager-es d'être traité-es de manière impartiale et protègent les fonctionnaires des pressions qu'ils pourraient subir dans l'exercice de leurs missions.

Le recrutement par concours garantit l'égalité d'accès à des emplois publics qualifiés et l'indépendance des fonctionnaires au service de l'intérêt général. Ainsi, le Statut actuel permet un équilibre entre droits et obligations qui constitue une digue efficace contre les phénomènes de corruption ou de clientélisme. Une conception moderne dont beaucoup de pays à travers le monde pourraient s'inspirer !

Dans un contexte d'inégalités et d'instabilité croissantes, ces principes sont d'une grande importance et donnent sens aux valeurs qui sont celles de la République. Avec le projet de loi dit de transformation de la Fonction Publique, le Gouvernement s'apprête à mettre fin à tout cela. A qui cela profitera-t-il ? De toute évidence ni aux usager-es ni aux agent-es.

La FSU appelle à combattre ce projet de loi dans réserves ! Mais il faudra être massivement dans l'action. Le 6 mars, les organisations syndicales de la Fonction publique CGC, CFTC, CGT, FA FP, FO, FSU, Solidaires et UNSA … (soit toutes à part la CFDT) ont décidé de ne pas participer au Conseil commun de la Fonction publique, pour dénoncer un dialogue social inexistant, et un projet de loi qui tourne le dos aux principes mêmes de la Fonction publique : recours accru au contrat contre le recrutement par concours, individualisation des rémunérations à l'inverse d'une reconnaissance de toutes et tous les agent-es, affaiblissement des instances de représentation des personnels et des droits syndicaux, prévision d'externalisations de missions avec obligation pour les agent-es de suivre leurs services…

Aucune des mises en garde et propositions faites par les organisations syndicales au cours des multiples réunions de concertation n'ont été retenues par le gouvernement …Les organisations syndicales condamnent cela et demandent que le projet de loi soit retiré.

La FSU fera tout pour qu'une mobilisation massive et unitaire voit le jour dans la Fonction Publique. L'enjeu est considérable.

Christophe Tristan – Nicolas Villacampa

Co Secrétaires FSU 87

Sommaire

EDITORIAL	1
Le Rectorat de Limoges maintenu ! ? SATISFACTION ...MAIS VIGILANCE !	2
TRANSPORTS SCOLAIRE: La FSU87 écrit au président de Région et aux conseiller-es	3
L'égalité Femmes/Hommes : toujours un combat !	4-5
REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE	6-7-8

Rajouter l'appel du 30 mars endroit et heure du rassemblement

Le Rectorat de Limoges maintenu ! ?

SATISFACTION ...MAIS VIGILANCE !

En visite à Limoges vendredi 25 janvier, le Ministre Blanquer a finalement annoncé le maintien d'un rectorat et d'un recteur dans chacune des 3 académies de Bordeaux, Limoges et Poitiers. C'est un premier recul très important !

Pour mémoire, l'annonce concernant le devenir du rectorat de Limoges devait être faite fin mai 2018 … et s'éloigne le scénario initial prévu par M Blanquer, qui avait annoncé au printemps dernier, lors d'une visite d'école en Creuse, que la Réforme Territoriale, votée sous le Gouvernement Hollande (et que la FSU avait dénoncée et combattue en toute indépendance politique, contrairement à d'autres organisations syndicales), s'appliquerait … en clair que seul le rectorat de Bordeaux serait maintenu.

La FSU 87 avait alors pris l'initiative d'une action intersyndicale avec toutes les organisations de l'Académie. Une pétition en ligne avait été lancée, recueillant plus de 6000 signatures. Une réunion publique était organisée à Landouge le 14 juin suivie d'un rassemblement devant le Rectorat le 27 juin, auquel nous avions convié les élus et partis politiques qui se sentaient concernés. Sans oublier les pique-nique des personnels du Rectorat les les mardis et jeudis midis devant le rectorat .

On peut dire sans ambigüité que ce maintien est le fruit de longues semaines de mobilisation ; les autorités rectorales nous l'ont d'ailleurs confirmé à deux reprises.

Ce n'est pas tous les jours que la mobilisation paye, … SATISFACTION !

Pour autant, il faut être très prudent, alors …VIGILANCE !

Pour la FSU qui sait décrypter les propos du Ministre de l'Éducation Nationale, l'annonce ne lève pas toutes les inquiétudes. Plusieurs annonces du Ministre, détaillées dans une dépêche AEF et sur France3 restent inquiétantes puisqu'il envisage :

- Mutualisations et réorganisations des services ;

- Spécialisations à compétences régionales des sites (une option est mise sur la formation professionnelle dans l'académie de Limoges) ;

- Implantation du siège du futur rectorat de région académique restant à définir, tout comme ses compétences ;
- Mobilité des personnels non exclue (sans précision sur la nature de la mobilité, géographique ou fonctionnelle) ;
- Compétences renforcées des DASEN.

En résumé, le retour des préconisations du rapport Weil …soit une fusion déguisée si de telles orientations allaient au bout. Les personnels du rectorat restent donc inquiets et vigilants. Inquiets sur leur devenir car tous les services ne pourront pas s'articuler autour de la formation professionnelle ou d'un autre service à portée régionale. Inquiets sur l'impact d'une telle organisation non seulement pour eux mais aussi pour les usagers des 3 académies. Vigilants car si leurs mobilisations ont permis pour l'instant, la sauvegarde d'un recteur et de son cabinet, la mobilisation reste encore d'actualité, avec l'ensemble des syndicats de la FSU, pour le maintien de tout le reste... Tous les personnels de l'Académie seraient impactés, sous diverses formes (gestion des carrières, des mouvements, éloignement géographique des services et des interlocuteurs …)

La vigilance et la mobilisation sont donc toujours à l'ordre du jour !

Claire Bourdin (co secrétaire académique du SNASUB-FSU)

Nicolas Villacampa et Christophe Tristan (co-secrétaires FSU 87)

TRANSPORTS SCOLAIRE: La FSU87 écrit au président de Région et aux conseiller-es

Limoges, le 15 février 2019

Monsieur le Président du Conseil Régional
de Nouvelle Aquitaine,

Les représentants de la FSU au CDEN de la Haute-Vienne ont pris connaissance le 7 février 2019 du projet de règlement relatif aux transports scolaires de la Région Nouvelle Aquitaine applicable à la rentrée 2019. Ce règlement constitue plusieurs points de recul par rapport à ce qui se faisait lorsque le Conseil Départemental détenait cette compétence.

En effet, demander une participation aux familles dont l'enfant est scolarisé dans une école hors de leur commune de domicile dans le cadre d'un Regroupement Pédagogique Intercommunal est injuste. Les familles ne sont pas responsables de cette organisation scolaire.

De même, la tarification "navettes internats" applicable aux familles dont l'enfant interne est scolarisé dans un lycée ne possédant pas d'internat ou dont l'internat manque de places est tout aussi injuste.

La distance minimale domicile-établissement scolaire de 3 km pour qu'un élève soit ayant-droit aux transports scolaires ne semble pas réaliste au regard de nos territoires. En effet, dans les communes rurales en particulier, un grand nombre d'élèves résident à moins de 3 km de leur établissement scolaire tout en n'ayant pas d'autre possibilité pour s'y rendre que le service public de transports scolaires. Agir pour un développement durable, c'est aussi, nous semble-t-il, se donner les moyens de réduire le recours aux véhicules individuels, notamment pour des déplacements courts, bien plus polluants. Autre problème, celui de l'engorgement de véhicules devant les établissements matin et soir. Instituer une distance minimale pour avoir accès aux transports scolaires relève d'une discrimination incompréhensible pour les familles concernées.

Le projet de règlement prévoit, dans certains cas, la possibilité d'être "ayant-droit" tout en bénéficiant d'une dérogation à la sectorisation. Parmi ces cas, la scolarisation dans "*le lycée le plus proche qui n'est pas celui de sectorisation en raison de disciplines de spécialité au sens de l'Éducation Nationale de LV1 ou de LV2 qui n'existeraient pas dans leur lycée de secteur*". Avec la mise en place de la réforme du lycée à la rentrée 2019, les situations de dérogation pour suivre un enseignement de spécialité, y compris hors LV1 et LV2, non proposé dans le lycée de secteur vont se multiplier. Il convient donc de prévoir la possibilité d'être ayant-droit aux transports scolaires de façon plus large, en retirant la référence aux LV1 et LV2.

L'application d'un malus de 15 euro pour toute inscription postérieure au 15 juillet serait de nature discriminatoire, en cas de déménagement postérieur à cette date, ou pour tout autre motif recevable.

Jusqu'à la rentrée 2018, les usagers des transports scolaires du département de la Haute-Vienne bénéficiaient d'un des tarifs les plus bas de la Région et d'une réduction de 50% à partir du deuxième enfant de la famille transporté. Il n'en est plus rien dans le projet de règlement.

Avec la mise en place de ces nouveaux tarifs, un nombre important de familles d'élèves ayant-droit verront leur participation aux frais de transport scolaire augmenter de façon non négligeable dès la rentrée 2019. Malgré la progressivité en fonction du quotient familial, les tarifs envisagés constitueront une hausse non négligeable dès la tranche 2 (451€<QF<650€) pour deux enfants scolarisés ou dès la tranche 3 (651€<QF<870€) pour un enfant scolarisé. On ne parle pas, là, de familles aisées !

De façon générale, la mise en œuvre de ce règlement constituerait un renoncement à la gratuité du service public de transport scolaire, vers laquelle il faudrait pourtant tendre, et conduirait à en exclure un nombre non négligeable d'élèves. C'est une remise en cause de l'égalité d'accès au Service Public d'Éducation, auquel nous sommes attachés. Nous ne pouvons l'accepter.

C'est pourquoi nous vous demandons, Monsieur le Président, de revenir sur les points ci-dessus cités lors de la séance plénière du Conseil Régional du mois de mars pendant laquelle sera discuté et adopté le projet de règlement régional des transports scolaires afin que celui-ci soit revu dans le sens d'un accès facilité et égal pour tous aux transports scolaires.

Nous nous tenons à votre disposition pour échanger sur ce sujet sensible.

Veuillez recevoir, Monsieur le Président du Conseil Régional de Nouvelle Aquitaine, l'assurance de notre attachement au Service Public d'Éducation.

Christophe Tristan - Nicolas Villacampa

Décision de la REGION

Pas de gratuité

Lors de la session plénière ce lundi 4 mars, les élus ont choisi **un tarif basé sur le quotient familial mais pas la gratuité** pour tous : la disposition est jugée trop chère pour les finances régionales.

En revanche, chaque **Conseil départemental sera libre de verser une aide complémentaire** à ses administrés.
A l'image des Landes où le transport scolaire est gratuit.

La participation des familles pour le transport scolaire sera donc comprise entre **30 et 150 euros à l'année** et par élève.

L'égalité Femmes/Hommes : toujours un combat !

La mobilisation des femmes et l'unité des organisations syndicales nous ont permis de gagner de premières avancées : création de référentes et référents du personnel contre les violences, mise en place d'une obligation de résultat en matière d'égalité salariale, suppression du jour de carence pour les femmes enceintes dans la Fonction publique. Ces dispositifs doivent être améliorés et complétés par des mesures ambitieuses accompagnées des moyens humains et financiers à la hauteur de l'enjeu. En effet, le compte n'y est pas. Le quotidien des femmes est toujours marqué par les inégalités salariales, la précarité et les violences sexistes et sexuelles. Pour faire enfin de l'égalité une réalité, c'est toutes les politiques publiques qui doivent être pensées et évaluées à cette aune. Nous alertons avec force : le projet de loi dit « de transformation de la Fonction publique », contredit cet objectif. S'il est adopté, Le recours accru à des emplois contractuels, impactera négativement la situation professionnelle et financière des femmes. Alors que la lutte contre les violences sexistes et sexuelles est une priorité, le projet de loi amoindrit les outils dédiés à la santé au travail. Il aurait pour conséquence un recul des services publics, pourtant déterminants pour l'émancipation des femmes, et de l'emploi public, aujourd'hui majoritairement féminin.
Si nos organisations sont elles-mêmes engagées de longue date dans ce combat pour l'égalité, nous réaffirmons la nécessité d'intensifier la mobilisation de nos militantes et militants, d'amplifier nos actions en faveur de l'égalité professionnelle et de faire progresser la mixité au sein de nos organisations.

Le 8 mars n'est ni la saint Valentin, ni la fête des mères, C'est la journée internationale de lutte pour les droits des femmes. A cette occasion, nous interpellons le gouvernement et le patronat autour des exigences suivantes :

1. Assurer l'égalité salariale et professionnelle. En 2019, les femmes sont toujours rémunérées 26% de moins que les hommes en moyenne. Chaque jour, elles travaillent gratuitement à partir de 15h40. C'est sur l'ensemble des facteurs qu'il faut agir, qu'ils soient liés à la carrière, à la part variable de la rémunération, à la dévalorisation des métiers à prédominance féminine, ou au temps de travail. Ceci permettrait de relever le niveau des retraites des femmes alors que celles-ci ont une pension de 40% inférieure à celle des hommes, dans la perspective de retraites de haut niveau.

- L'index égalité salariale doit permettre de supprimer effectivement les écarts de rémunération. Le « seuil de pertinence », le barème et la pondération masquent une partie des écarts. Un bilan rapide devra être tiré et les modifications nécessaires mises en place pour que toutes les entreprises soient dans l'obligation d'éliminer les écarts. Les obligations de transparence et les moyens du CSE en matière d'information et de dialogue social doivent être renforcés. L'obligation de résultat en matière d'égalité salariale doit être étendue à la fonction publique. Les employeurs doivent débloquer les enveloppes de rattrapage nécessaires.
- Donner à l'Inspection du travail les moyens humains pour garantir l'application de la loi et affecter le produit des pénalités à un fonds en faveur de l'égalité professionnelle.
- Lutter contre les inégalités de carrière. Renforcer et rendre obligatoire les indicateurs permettant d'identifier et de supprimer les mécanismes de plafond de verre.
- Les femmes sont majoritaires parmi les bas salaires, nous revendiquons leur augmentation. Elles représentent 62% des personnels de la Fonction Publique, il est nécessaire de revaloriser le point d'indice

(suite page 5)

2. Lutter contre la précarité et revaloriser les métiers à prédominance féminine

La crise sociale actuelle démontre encore une fois que la précarité a majoritairement un visage de femme. Les métiers dans lesquels les femmes sont concentrées, ont une forte utilité sociale et sociétale, pourtant, ils sont dévalorisés financièrement et socialement. Il y a urgence à

- Limiter le recours aux contrats à temps partiels, aux contrats précaires et aux horaires atypiques (dimanche, soir et nuit, horaires morcelés…) en les rendant financièrement dissuasifs pour les employeurs et en améliorant la protection sociale.

Assurer la mise en œuvre de la loi qui prévoit un salaire égal pour un travail de valeur égale par une juste reconnaissance salariale des qualifications et des compétences dans les classifications et dans les grilles de la Fonction publique. Revaloriser les métiers à prédominance féminine (santé, éducation, administratifs, propreté, social, services à la personne…) dans le privé comme dans le public.

3. Promouvoir une parentalité partagée : Permettre d'être parent sans renoncer à sa carrière est une nécessité pour l'égalité F/H, pour l'éducation des générations futures et pour les professionnelles et professionnels de ce secteur, essentiellement féminin. Avec les mesures suivantes, nous proposons d'en faire un investissement d'avenir :

- Augmenter l'indemnisation du congé parental au niveau de l'arrêt maladie pour permettre une parentalité partagée. Allonger le congé paternité à au moins un mois et le rendre obligatoire. Rémunérer le congé maternité à 100%, l'étendre à toutes les travailleuses et l'allonger à 18 semaines
- Investir massivement dans les services publics pour garantir le droit à une place d'accueil pour chaque enfant et répondre aux problèmes liés à la perte d'autonomie des personnes âgées

4. Lutter contre les violences sexistes et sexuelles : 30% des femmes déclarent être victimes de harcèlement sexuel au travail. La lutte contre les violences sexistes et sexuelles nécessite des droits supplémentaires et des moyens. Nous revendiquons les mesures suivantes :

- Garantir l'indépendance et le rôle des référentes et référents du personnel contre les violences en leur attribuant des droits, moyens et prérogatives
- Faire de la prévention des violences sexistes et sexuelles un sujet obligatoire de négociation et mettre en œuvre des sanctions pour tous les employeurs qui ne disposent pas de plan de prévention et de procédure sécurisée pour les victimes et témoins.
- Protéger l'emploi et la carrière des victimes, que les violences aient un lien avec le travail ou non, en mettant en place sur présentation d'un certificat médical le droit à des aménagements d'horaires, de poste, des congés, la possibilité d'une mobilité fonctionnelle ou géographique choisie… La prise en charge médico-sociale et psychologique des victimes doit être effectuée sans frais.
- Former l'ensemble des RH et manageurs, inspecteurs et inspectrices du travail, magistrates et magistrats, personnels de santé, d'éducation et de sécurité…, et les représentantes et représentants du personnel. Mettre en place une sensibilisation annuelle obligatoire sur le temps et le lieu de travail.
- Allonger les délais de prescription des licenciements commis suite à des discriminations ou à des violences sexuelles au travail.

Nous défendons l'intégration de ces mesures dans une norme de l'OIT contre les violences sexistes et sexuelles et nous nous mobiliserons en juin à Genève à l'appel de la Confédération Syndicale Internationale pour garantir son adoption.

REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE

*À l'*heure du *New Public Management*

Fonctionnaire, manager ou citoyen ?

Emmanuel Macron a décidé de s'en prendre aux salariés sous statuts, que ceux-ci soient réglementaires ou législatifs. Il a notamment stigmatisé au cours de la campagne présidentielle le statut général des fonctionnaires, le jugeant « inapproprié ». Arrivé à la tête de l'État il a d'abord parachevé la réforme du code du travail entreprise sous le quinquennat de François Hollande imposant comme référence sociale majeure le contrat individuel de droit privé négocié de gré à gré tout en bas de la hiérarchie des normes. Restait alors à en généraliser l'application, dans le privé comme dans le public. Il y avait des précédents (La Poste, France Télécom), mais le président de la République a choisi d'entreprendre sa croisade néolibérale par la réforme de la SNCF pour supprimer le statut des cheminots au sein d'un service public dégradé. La rouie était libre alors pour une réforme de la fonction publique concernant un cinquième de la population active du pays.

À cette fin, le premier ministre Édouard Philippe a lancé, le 13 octobre 2017, une gigantesque opération baptisée CAP22, à la fois un leurre au sens où l'exécutif savait parfaitement ce qu'il voulait faire, mais c'était aussi le moyen d'accréditer l'idée d'une politique sérieuse parce que complexe et d'une réelle élaboration collective. Mais la démarche s'est révélée chaotique, un rapport qui devait être rendu public fin mars 2018 ne l'a pas été et l'opération a tourné au fiasco. Car dès le 1er février 2018 le premier ministre a annoncé les trois terrains principaux de la réforme : le recrutement massif de contractuels au lieu du recrutement par concours de fonctionnaires, l'établissement de plans de départs volontaires, la rémunération dite au mérite. Ces orientations ont été renouvelées lors d'un second comité interministériel de transformation publique, le 29 octobre et un projet de réforme de la fonction publique a été présenté le 13 février 2019, dans la perspective d'une adoption définitive d'un projet de loi avant l'été.

Le statut général des fonctionnaires n'a cessé d'être attaqué depuis la promulgation de son titre 1er par la loi du 13 juillet 1983, soit sous forme d'offensives frontales (loi Galland du 13 juillet 1987, rapport annuel du Conseil d'État en 2003, réforme Sarkozy-livre blanc Silicani en 2007-2008), soit sous forme de plusieurs centaines de modifications ponctuelles du statut général conduisant à un véritable « mitage » du texte et le dénaturant partiellement. Il reste que, par là et depuis 36 ans, le statut a néanmoins prouvé sa solidité et son adaptabilité. L'opération CAP 22 relevait de la première catégorie. Inscrivant leur démarche dans la seconde catégorie, les promoteurs de la réforme aujourd'hui présentée affirment vouloir maintenir le statut, mais les nombreuses modifications annoncées pourraient, à terme, le rendre inopérant. Ce qui singularise la politique actuelle c'est une volonté de substituer l'idéologie managériale à l'esprit de service public et pour cela lever tous les obstacles à sa marchandisation. Les conséquences en seraient graves pour les administrations de l'État, des collectivités territoriales et les établissements publics hospitaliers et de recherche. Une politique profondément contraire à la conception française de la fonction publique. Ce serait, pensent les managers qui nous gouvernent, l'heure enfin venue du *New Public Management.*

Un projet qui aligne le secteur public sur le secteur privé

Le projet met d'entrée en cause un statut qui n'offrirait pas aux fonctionnaires « la reconnaissance et les perspectives professionnelles escomptées ». Mais outre qu'une telle affirmation ne repose sur aucune enquête d'opinion, elle dispense ses auteurs de l'analyse des causes d'une insatisfaction réelle des agents de la fonction publique qui tiennent notamment à la nature des missions qui leurs sont assignées par les exécutifs, aux conditions de vie et de travail qui leurs sont faites, à l'insuffisance de leur pouvoir d'achat et à la précarité, aux entraves mises à l'exercice des droits. Cette carence dans l'analyse scientifique des causes se retrouve dans celle des effets des mesures envisagées. Aucune étude d'impact ne figure au dossier communiqué aux organisations syndicales alors qu'une telle étude devrait être préalable à toute formulation des réformes. Cette politique est dépourvue de toute réflexion sur la gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences, de la mise en œuvre de multi-carrières assorties des formations correspondantes, de justification sérieuse sur le recours aux contractuels, de la mesure concrète des incidences sectorielles de la numérisation, des conditions de promotion de l'égalité femmes-hommes, de la participation effective des personnels à la gestion des services au lieu de bavardages récurrents sur le dialogue social.

Toutes autres sont les préoccupations du gouvernement qui n'aborde la réforme du statut que sous l'angle d'une simple transposition de management de l'entreprise privée au secteur public. Il s'agit de « responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe ». On voit ici poindre une conception autoritaire antérieure au statut qui nécessite la levée de toute contrainte à l'exercice d'un pouvoir hiérarchique qui ne souffre pas la discussion. À cette fin la mesure principale consiste à recruter massivement des contractuels à tous niveaux et dans toutes les catégories de la fonction publique de l'État afin de disposer de personnels plus dociles par conformisme ou intérêt. Il est significativement précisé que des contractuels venant du privé pourront occuper des postes de direction. Les contrats pourront prendre la forme de contrats de projets, lesquels projets pouvaient tout aussi bien être conçus dans le cadre statutaire actuel. Un nouveau type de CDD pour la fonction publique sera créé. La fonction publique territoriale verra élargies les possibilités de contrats à temps non complets. Le projet prévoit également, bien que de manière encore très imprécise, des mesures clairement, inspirées du code du travail, la possibilité de rupture conventionnelle des contrats, plans de départs volontaires, etc. Toutes ces dispositions visent à écarter progressivement les fonctionnaires en place au profit de personnels sous contrats.

Un projet qui porte atteinte au service public et qui réduit les garanties statutaires

Cette politique qui vise à affaiblir le statut en le contournant, est en premier lieu préjudiciable à l'administration elle-même dont la neutralité et l'impartialité sont menacées par un recrutement moins garanti dans son intégrité, une formation non maitrisée et une stabilité réduite. D'où les références incantatoires à la déontologie, expression particulière de l'extension recherchée du « droit souple », non normatif. Le contrat assorti d'un code de bonne conduite est généralement plus permissif que le droit positif. Au plan territorial ces pratiques ont la faveur des gestionnaires des métropoles et des intercommunalités, mais gagnent aussi certains élus locaux. Certaines des dispositions du projet vont favoriser cette évolution. Un contrôle dit déontologique sera renforcé sur des activités dites sensibles. Ce contrôle sera également exercé sur les fonctionnaires effectuant des allers-retors entre le public et le privé, ce qui est une manière d'en révéler l'existence sinon de l'encourager. La pratique du « rétro-pantouflage » s'est beaucoup développée au cours des dernières années, elle a été notamment le fait de l'Inspection générale des Finances, Emmanuel Macron en est le meilleur exemple. Cette pratique vise à rien moins qu'à privatiser l'État.

Les garanties statutaires des fonctionnaires sortiraient affaiblies d'une telle réforme. Car il est d'autant plus question de dialogue social dans le projet que ce dialogue est méconnu par les pouvoirs publics : ainsi la place des négociations sur les rémunérations n'a cessé de se restreindre depuis 35 ans jusqu'au blocage de 2010. Toutes les organisations syndicales ont déploré la pratique de réunions multipliées qui ne tiennent aucun compte de leurs propositions. Les instances de concertation traditionnelles voient leurs compétences réduites. Les comités techniques paritaires (CTP) qui avaient vocation à intervenir dans la gestion des services, mais qui avaient perdu leur caractère paritaire au cours des dernières années (devenus alors des CT) disparaissent dans des comités sociaux d'administration (CSA) par fusion avec les comités d'hygiène, de sécurité et de conditions de travail (CHSCT. Les commissions administratives paritaires 'CAP) voient leurs compétences fortement diminuées. Leur avis préalable sur les questions d'avancement, de promotion, de mutation, de mobilité est supprimé (sauf sur ces deux derniers ponts pour la fonction publique hospitalière), ceci de manière à « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », avec les risques d'arbitraire et d'autoritarisme subséquents.

Le recours aux ordonnances pour la validation de dispositions législatives en matière de négociation est très discutable. La rémunération au mérite comme levier de gestion des ressources humaines et l'entretien professionnel se substituant à la notation sont également évoqués mais sans plus de précision que par le passé. Une reprise en main de la gestion du temps de travail, notamment dans la FPT est clairement annoncée mais ses modalités restent imprécises.

Un projet qui tourne le dos à la conception française de la fonction publique

Le projet d'Emmanuel Macron ignore l'histoire. Il n'y est fait référence à aucun moment dans le discours gouvernemental. Or, la fonction publique française d'aujourd'hui est l'aboutissement d'un processus pluriséculaire qui a vu notamment la Révolution française supprimer les privilèges, la vénalité des charges publiques, puis un XIXe et un XXe siècle s'affronter deux lignes de forces, l'une autoritaire, l'autre démocratique, jusqu'au statut général des fonctionnaires après la deuxième guerre mondiale avec le statut général des fonctionnaires de l'État de 1946, statut fondateur consacrant la conception du fonctionnaire-citoyen contre celle du fonctionnaire-sujet qui avait prévalu jusque-là. Cette conception a été réaffirmée par le statut fédérateur de 1983 qui en a enrichi le contenu et l'a étendu aux agents publics des collectivités territoriales et à ceux des établissements publics hospitaliers et de recherche. Cette histoire permet d'identifier des tendances lourdes dont aucun gouvernement ne peut s'affranchir durablement. La connaissance de l'histoire est indispensable pour éclairer le présent et définir des perspectives également absentes du projet macronien qui ne se situe qu' « ici et maintenant ».

Le projet d'Emmanuel Macron ignore la démarche rationnelle, scientifique, plus que jamais nécessaire dans un monde complexe. Le néolibéralisme a abandonné au marché les questions de gestion au moment où elles en appelaient à plus d'intelligence et de volonté. Les bases matérielles que constituait le secteur public ont été diminuées par les privatisations, la programmation a cédé devant la dérégulation, l'État et les collectivités publiques ont perdu leurs moyens d'expertise. En France, les instruments de planification économique, d'aménagement du territoire, de rationalisation des choix budgétaires, de prévision et de stratégie ont cédé le pas aux dogmes de la concurrence, de réduction de la dépense publique, d'une mondialisation financière ne souffrant aucune contestation. Cette régression de la raison est particulièrement sensible dans le service public vecteur de l'intérêt général. La réforme de la fonction publique, dite aussi de l'État est le dernier avatar de cette contre-révolution.

Le projet d'Emmanuel Macron est contraire à la morale républicaine. Sans qu'il soit besoin de revenir sur les turpitudes de l'entourage qu'il s'est choisi et ses observations méprisantes pour ceux que la réussite n'a pas gratifiés, il est le représentant d'une classe et d'une caste hautaine et dure aux plus faibles. La primauté de l'intérêt général, l'affirmation du principe d'égalité, l'éthique de la responsabilité sont des valeurs qu'il ne tient pas pour déterminantes. Ce comportement se retrouve dans le projet de réforme de la fonction publique : idéologie néolibérale au lieu de sens du service public et de l'État, autoritarisme hiérarchique plutôt que discussion et négociation, le manager à la place du citoyen.