

Un plan social à peine déguisé...

Le ministre en charge (de la destruction) de la fonction publique l'a dit à plusieurs reprises : « on sait comment entrer dans la fonction publique mais il faut savoir en sortir ». Il fallait donc trouver les moyens de permettre à tous les fonctionnaires qui le souhaitent de pouvoir aller voir si l'herbe est plus verte dans le jardin du voisin...

Le projet de loi mobilité a été approuvé en mars 2008 par le conseil supérieur de la fonction publique de l'Etat, avec les seules voix de l'administration, la plupart des organisations syndicales (dont FO) ayant voté contre (deux syndicats s'étant abstenus...). Il serait naïf de penser que ce projet de loi a été rédigé pour améliorer le bien-être des fonctionnaires de l'Etat. Car dans les faits, le problème principal n'était pas de permettre aux agents de quitter la fonction publique de l'Etat, mais plutôt de permettre à l'Etat de licencier ses agents en masse, et rapidement, principalement pour diminuer le budget de l'Etat de la masse salariale correspondante.

Une relecture du statut général de la fonction publique, dans sa rédaction actuelle, montre que les outils de la mobilité inter-fonctions publiques existent déjà (leurs noms : le détachement et la position hors cadre) ; que les agents, individuellement, disposent déjà de la possibilité d'acquérir une expérience dans le privé : cela passe par la mise en disponibilité ; et qu'ils ont, individuellement, la possibilité de quitter la fonction publique de manière définitive : cela s'appelle la radiation des cadres. Pourquoi donc proposer une nouvelle loi si ce n'est pour accélérer les départs ?

Parce que dans les textes actuels (hormis les cas de transferts forcés liés à la décentrali-

sation) rien ne peut être fait sans l'initiative de l'agent. L'employeur n'a pas la main... Or pour que la RGPP (révision générale des politiques publiques) atteigne avec succès son objectif unique de réduction massive du nombre de fonctionnaires, il devient fondamental de mettre à terre le statut général de la fonction publique et de faire sauter toutes les protections que les fonctionnaires ont su faire entériner par des lois en contrepartie du devoir de servir l'Etat.

Ces préalables étant posés, voyons les principales mesures de ce projet de texte d'un peu plus près.

La mesure : lever les freins statutaires aux détachements

Il s'agit de lever les restrictions au détachement ou à l'intégration directe, lorsque ces restrictions ne sont pas justifiées. Cette mesure concerne les corps civils de fonctionnaires et les corps militaires.

L'avis du SNITPECT :

Mais que sont donc des restrictions non justifiées ? Des conditions de gestion ? Comme par exemple l'analyse du parcours de l'intéressé pour vérifier que son profil correspond bien à des besoins spécifiques non pourvus traditionnellement par les recrutements dans le corps des ITPE, ou que l'intéressé exerce bien, dans son corps ou cadre d'emploi actuel, des fonctions de niveau catégorie A ? Ainsi, les précautions

prises pour les détachements entrants dans le corps des ITPE seraient-elles des restrictions non justifiées au regard de ce projet de texte ? Le travail de gestion du corps des ITPE, dans un objectif de « tirer le corps vers le haut », pour toujours plus de légitimité technique et scientifique aux trois niveaux de fonctions, est-il lui aussi un frein ?

Par ailleurs, nous ne sommes pas dupes : dans le contexte général actuel de diminution drastique des effectifs et de volonté de faire disparaître certaines fonctions techniques, gageons que cette mesure ne concernera que très peu les détachements entrants dans des corps d'ingénieurs de l'Etat... L'objet est plutôt de faciliter le départ des fonctionnaires d'Etat !

Sauf si on rapproche ce projet de la volonté de plus en plus forte de favoriser les recrutements de personnels immédiatement employables...

La possibilité serait également offerte d'être détaché dans un corps militaire. Quand on voit ce que la RGPP prévoit pour les services et les effectifs de la Défense, on se moque vraiment de nous !!!

Mais cette mesure fait fi de l'analyse des freins réels aux détachements que peuvent être les emplois fonctionnels, l'absence de réelle homologation (à part l'homologation individuelle) entre les corps et les cadres d'emplois du fait des gestions différentes d'une administration à l'autre, d'une fonction publique à l'autre.

La mesure : autoriser les intégrations directes

Il s'agit là de permettre à un fonctionnaire issu d'un autre corps ou d'un autre cadre d'emploi (quelle que soit la fonction publique d'origine) d'intégrer une autre fonction publique directement sans passer par la case « détachement entrant ».

L'avis du SNITPECT :

Clapet anti-retour !!! Car encore une fois, à part pour permettre un recrutement à employabilité immédiate, cette mesure a bien pour objet de faciliter le départ définitif des fonctionnaires d'Etat.

Voire – certains y ont peut-être déjà pensé –, subordonner une promotion à une grade supérieur pour un agent de l'Etat, à son engagement à partir dans la FPT, en souscrivant à l'option « intégration directe »... Ce serait dès lors la fin de la mobilité inter-fonctions publiques...

La mesure : garantir le « droit à la mobilité »

Cette fois, c'est la concrétisation de l'engagement présidentiel de « droit à la mobilité reconnu à chaque fonctionnaire » pour que l'administration ne puisse plus s'opposer à la mobilité d'un agent qui souhaite aller vers un autre emploi, dans une autre administration ou dans le secteur privé.

L'avis du SNITPECT :

Le seul motif qui pourrait être opposé à l'agent serait la nécessité absolue de service, opposable sous le contrôle du juge. Sauf en cas de mutation dans une autre

administration, quand une durée de service plus restrictive est exigible.

En bref, pour la mobilité interne à l'administration d'Etat, rien ne changerait (d'autant que le nombre de postes disponibles se réduira comme peau de chagrin...).

Encore une fois, cette disposition ne vise qu'à faciliter le départ des agents de l'Etat vers les autres fonctions publiques et... le privé !!! Avec, en prime, une petite intégration directe pour ne pas être tenté de revenir (mais sur quels postes, d'ailleurs ?) à l'Etat ???

Et pour ne pas freiner les agents qui seraient susceptibles de perdre en rémunération, il est prévu, « sous réserve de l'accord de l'administration d'accueil » (sic !) un dispositif de maintien de rémunération à titre individuel. Et dans ce type de dispositif, qui dit maintien, dit dans les faits, stagnation (avec diminution de la part indemnitaire au fur et à mesure de la progression indiciaire).

L'Etat prévoit également une indemnisation (totale ou partielle, re-sic !!) des collectivités qui accueilleraient des agents de l'Etat en détachement. Indemnité dégressive sur CINQ ans, cela va de soi (re-re-sic !!!).

La mesure : transcrire automatiquement les avantages de carrière acquis en cas de détachement

La mesure consiste à traduire automatiquement les avantages (avancement, promotion etc.) acquis au titre de la carrière dans une autre fonction publique, dans la carrière « Etat » de l'agent.

L'avis du SNITPECT :

Exemple : un ingénieur des TPE détaché dans le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, et promu, dans la FPT, ingénieur principal tout en restant sur des fonctions de premier niveau. S'il réussit à trouver un poste pour revenir à l'Etat, il serait réintégré directement en tant qu'ingénieur divisionnaire.

Individuellement, cette mesure pourrait sembler très séduisante... Certes.

Mais collectivement, elle sonne le glas de la gestion qualitative que les ITPE ont toujours voulue pour « tirer le corps vers le haut » à tous les niveaux de fonctions.

Premier effet « loi mobilité » : la fin des promotions pour les ITPE restés à l'Etat. L'administration restreindra très fortement le nombre de promotions : ce nombre est lié au taux promus sur promouvables ; le nombre de promouvables diminuera donc le nombre potentiel de promus également. Nombre potentiel de promus que l'administration amputera d'une « réserve » en cas de

retour d'un ITPE parti en détachement dans la FPT et qu'il faudrait réintégrer sur le grade supérieur sans que la CAP ait eu à se prononcer sur le fond du dossier... CQFD.

Deuxième effet « loi mobilité » : la fin des promotions à ICTPE. La gestion qualitative du grade d'ITPE ayant été mise à terre, l'emploi fonctionnel d'ICTPE étant censé faire accéder le corps aux fonctions de troisième niveau (le nombre de postes de ce niveau étant devenu très restreint suite à la RGPP), cette mesure cantonnera les ITPE sur des fonctions de premier niveau, parfois de deuxième niveau. Les postes de troisième niveau nous seront désormais fermés.

La mesure : la position administrative de réorientation professionnelle

Le projet de loi prévoit de créer une nouvelle position administrative, la réorientation professionnelle, position dans laquelle peut être placé un agent dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé en cas de restructuration d'une administration de l'Etat ou de l'un de ses établissements publics administratifs.

L'avis du SNITPECT :

Aucune précision n'est apportée quant aux conséquences financières de cette position administrative pour l'agent. Maintien de la rémunération indiciaire et indemnitaire ? Ou alors, mêmes dispositions que le congé formation (à savoir seulement 85 % du traitement brut et de l'indemnité de résidence, pendant au maximum douze mois) ?

La position de réorientation professionnelle est accompagnée d'un projet personnalisé d'évolution professionnelle qui a pour objet de

favoriser la réaffectation de l'agent à l'Etat (sur son corps et son grade ou, à défaut sur un autre corps équivalent, sic !), d'accéder à un emploi dans le secteur privé ou de créer ou reprendre une entreprise.

Si à l'issue de la période de réorientation professionnelle (dont la durée n'est plus précisée dans la version amendée du texte présenté en CSFPE), l'administration estime que l'agent n'a pas respecté ses engagements ou s'il a refusé successivement trois emplois correspondant à son grade et à son projet professionnel, l'agent est alors placé en disponibilité d'office !!!

Au MEEDDAT, le dispositif est prêt !!! La DGPA a en effet diffusé, alors que le projet de loi n'a même pas été présenté aux parlementaires, une circulaire présentant le cadre type d'un contrat tripartite (cadre - administration - coach !) pour les « cadres en mobilité accom-

pagnée ». Dispositif bien entendu jamais concerté avec les représentants du personnel, et encore présenté en CTPM !!!

Dans ce dispositif il faut pour l'instant entendre par « cadre » les quelques dizaines de chefs de services déconcentrés, directeurs et sous-directeurs d'administration centrale etc., qui se retrouvent sans emploi du fait des restructurations (fusions de services, réorganisation de la centrale, etc.). Ce n'est que la première vague... Le tsunami pour les autres catégories de personnels et niveaux de fonctions arrive !!! Le SNITPECT et la FEETS-FO ont réagi suite à la diffusion de ce « contrat type » dont personne n'avait eu connaissance au préalable, et ont demandé son retrait immédiat. Encore une fois, au prétexte de « prendre les devants » sur les décisions budgétaires et de la RGPP, l'administration s'amuse à jouer les apprentis-sorciers...

La mesure : recourir à l'intérim

Maintenant que les fonctionnaires sont bien plus mobiles, il s'agit de permettre aux administrations et aux organismes publics de recourir aux agences de travail temporaire pour pourvoir rapidement des vacances temporaires d'emplois (congés maladie, congés maternité, congé parental etc.) ou faire face à des besoins occasionnels, saisonniers ou des surcroûts d'activité. Le

tout pour limiter la reconstitution d'un volant d'emplois précaires dans l'administration.

L'avis du SNITPECT :

Comme si les intérimaires n'étaient pas dans une situation d'emploi précaire... Quelle hypocrisie !!!

Cette mesure vise surtout à dédouaner l'administration de ses prérogatives de GPEC, et de répondre enfin au fantasme de l'employabilité immédiate.

Et quand on pense que les surcharges de travail dues à une vacance temporaire de poste (quelles que soient les catégories de personnel) n'étaient qu'en de très rares cas récompensées financièrement par une légère augmentation du niveau des primes des intéressés, on rêve de voir l'administration sortir de son chapeau les mannes financières correspondantes !!!

En guise de conclusion :

Agencées entre elles, les dispositions de ce projet de loi « mobilité » n'épargnent absolument aucun agent de la fonction publique. Aucun agent des trois fonctions publiques, même.

L'objectif de ce projet de texte, qui n'est finalement qu'un outil de la fameuse (fumeuse...) RGPP, est simple : mettre à bas le statut général de la fonction publique pour encore mieux réduire en miettes le service public républicain.

pour en savoir plus

Site internet du SNITPECT, www.snitpect.fr : Rubrique « Dossiers d'actualité » : « Décentralisation, réforme de l'Etat, PLF, RGPP »

Site internet de la RGPP : www.rgpp.modernisation.gouv.fr