

Cadres **INFOS**

Bulletin périodique de l'Ugict-Cgt – N° 631 – 17 décembre 2007

● **Éditorial**

Des cadres mobilisés

A la SNCF, la mobilisation des cadres a permis de peser sur les négociations concernant l'avenir des régimes spéciaux. Celle des cadres de la fonction publique le 20 novembre a obligé le gouvernement à annoncer l'ouverture de négociations incluant la revalorisation du point indiciaire (-6,5 % depuis 2000) et la rénovation de la grille de rémunérations. Ceci est un point d'appui dans la bataille menée pour la reconnaissance des qualifications.*

Ces mobilisations ne sont-elles pas la démonstration que les cadres dans toute leur diversité de fonctions ou de statuts, constituent au sein du salariat un enjeu incontournable dans la construction d'un rapport de force qui fait progresser les revendications de tous ?

Oui, le collectif plutôt que le mirage du « chacun pour soi », comme meilleur moyen de défendre ses intérêts !

L'individualisation déjà introduite dans la fonction publique, prend une toute autre ampleur aujourd'hui au travers de la politique de GRH des ministères.

Elle est un instrument de casse des statuts de fonctionnaires, au côté de l'introduction de contrats de droit privé. L'ensemble des politiques vise l'objectif d'un service public réduit à sa portion congrue, peu coûteux mais déconnecté des besoins sociaux et des territoires.

Fabienne Tatot
Collectif Fonction Publique
et membre du Bureau de l'Ugict-CGT

* A ce titre, nous reviendrons sur la rémunération et la reconnaissance des qualifications des cadres de la fonction publique.

Le déploiement parmi les ingénieurs, cadres et techniciens dans les territoires

Rencontre de la direction de l'Ugict-CGT avec les secrétaires généraux des unions départementales et commissions départementales.

le 5 février 2008 à Montreuil



“ Cadres-Infos ”

présente à ses lectrices et lecteurs ses meilleurs voeux pour la nouvelle année.

● **ÉDITO :**

Des cadres mobilisés

● **FONCTIONNAIRES :**

Que représente le statut des fonctionnaires pour l'encadrement dans la fonction publique ?

Fonction publique : parcours professionnels des cadres et garantie de l'intérêt général

Que représente le statut des fonctionnaires pour l'encadrement dans la fonction publique ? ⁽¹⁾

●
Plus que la « conscience professionnelle », il y a, au travers du statut, l'engagement pour la collectivité publique, au service de l'État, dans l'intérêt des citoyens.

Il y a 34 millions de cadres en France. Parmi eux, 2,6 millions sont fonctionnaires. L'encadrement au sens large de la fonction publique constitue donc un enjeu majeur au regard de ce qu'il pèse dans les effectifs et du rôle qu'il joue dans la mise en œuvre des politiques publiques. C'est particulièrement vrai dans la fonction publique d'État où leur part atteint 69 % des fonctionnaires.

Qu'est-ce que le statut ?

Le statut des fonctionnaires et non de la fonction publique, comprend un ensemble de textes législatifs et réglementaires, les grilles de rémunérations et le code des pensions. Les fonctionnaires relèvent du droit public et exercent leurs recours en direction de la justice administrative (tribunaux administratifs, ...) et dans des commissions administratives paritaires.

Le lien de position « statutaire et réglementaire » est fort vis-à-vis de l'administration et ne se compare pas facilement au lien de subordination strict du privé. Plus que la « conscience professionnelle », il y a, au travers du statut, l'engagement pour la collectivité publique, au service de l'État, dans l'intérêt des citoyens.

Le statut confère des droits et des obligations aux fonctionnaires. En particulier le titre 1 du statut général garantit l'indépendance de tout fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique, en dissociant le grade et l'emploi. C'est un élément majeur pour les cadres qui ont à exercer des responsabilités

	État (y compris enseignement)	Territorial	Hospitalière	Total fonction publique
Catégorie A	52 %	8 %	17 %	30 %
Catégorie B	17 %	14 %	35 %	20 %
TOTAL	69 %	22 %	52 %	50 %

dans leur travail.

Au sujet du régime particulier des fonctionnaires, le rapport du conseil d'État 2003 rappelle que « la puissance publique n'est pas un employeur comme un autre » et que « les fondements et principes liés à ce fait restent nécessaires aujourd'hui, comme hier, pour doter les agents publics d'une situation continuée de droits et obligations, les soustraire au favoritisme et à l'arbitraire et leur permettre de se consacrer en toute impartialité et autonomie, au service public ».

Chacun peut mesurer la portée de cette appréciation récente, qu'on ne peut taxer de partialité au regard d'un statut de 60 ans, créé en 1946 et revivifié en 1983. Elle vient percuter de plein fouet les orientations prises par le Président de la République.

Si les fondements actuels du statut restent d'actualité, il n'en demeure pas moins que des évolutions sont souhaitables pour apporter des garanties nouvelles aux cadres dont les missions et les responsabilités ont évolué sous l'effet des nouvelles politiques publiques.

L'Ugict-CGT propose d'élargir les garanties statutaires pour permettre aux Ict d'exercer pleinement leur responsabilité sociale, avec de plus

grandes possibilités d'intervention dans le processus de décisions liées à la définition et à l'exécution des missions, et de revaloriser le rôle des organismes paritaires.

Le sens de la fonction publique en question ?

Nous ne sommes plus dans la phase dite de modernisation avec des clins d'œil plus ou moins appuyés aux techniques de gestion et de management du privé. Nous sommes entrés dans une phase de rupture qualitative du sens de la fonction publique.

Après la loi de février 2007 permettant le détachement de personnels de droit privé dans la fonction publique, le Président s'adressant aux nouveaux cadres administratifs (discours à l'Ira⁽²⁾ de Nantes le 20 septembre 2007) propose de donner le choix à ceux qui réussissent un concours entre le fonctionnariat et le contrat de droit privé. Il propose de plus un « pécule » à ceux qui désireraient quitter l'administration... tout cela dans un contexte de non remplacement d'un départ en retraite sur deux. Cette stratégie concerne avant tout l'encadrement ; en dévalorisant les éléments du statut (carrière, rémunération,

⁽¹⁾ Cadres A et B de la fonction publique. Cadres A : recrutement minimum Bac+3 ; cadres B : recrutement minimum Bac et Bac+2.

⁽²⁾ Ira : Institut régional d'administration.

garantie de l'emploi) les jeunes réussissant un concours seront tentés de choisir un contrat de droit privé. Les fonctionnaires qui ne voudront pas se couler dans les stratégies des directions risquent de se voir poussés vers la sortie. En juxtaposant statut et contrats de droit privé, le gouvernement introduit un facteur réel de division au sein de l'encadrement, où changement de culture assorti de conflits de génération ne manqueront pas de faire leur œuvre. Cette situation est déjà vécue à la Poste, à France Télécom, à la banque de France où les personnels statutaires sont de moins en moins nombreux et donc marginalisés et où cette situation a de réelles conséquences sur l'activité syndicale. Cette division attendue vise à affaiblir la culture professionnelle commune déjà remise en cause au moyen de principes et d'outils de gestion libéraux (Lolf⁽¹⁾, Grh, management par la performance, rémunération au mérite via les régimes indemnitaires...). Le gouvernement veut gérer la fonction publique comme un groupe privé, la Dgafp⁽²⁾ jouant le rôle de «*Drh de groupe*».

Il faut alors se poser la question du sens des missions que nous exerçons, des moyens dont nous disposons pour les réaliser, des garanties de cohésion et d'égalité d'accès pour tous les citoyens, données par l'État ou les collectivités locales. Ce questionnement est d'autant plus nécessaire aujourd'hui que l'actualité nous rappelle trop régulièrement des insuffisances criantes que ce soit dans le domaine du logement, de l'aménagement du territoire, de la santé, de la justice ou de l'éducation.

Attaquer le statut et ne plus avoir comme finalité la réponse aux besoins de services publics, c'est remettre en cause tous les fondements de la fonction publique. L'ensemble des fonctionnaires reste foncièrement attaché à la notion de mission publique. Les cadres de plus en plus soumis à des objectifs de rentabilité imposés ou transformés en promoteurs de projets politiques, ne disposent plus de moyens suffisants pour assurer ces missions publiques. Au-delà de droits et d'acquis sociaux, l'encadrement fonction publique est donc aux premières lignes de ces attaques.

Conséquences liées aux réformes, pour l'utilisateur

- ✓ La libéralisation de La Poste a réduit de 17 000 à 14 000 le nombre de bureaux de postes.
- ✓ Fermeture de 113 blocs opératoires visée dans le rapport 2007 de G. Vallancien et transferts massifs d'actes vers le privé selon le schéma régional d'organisation des soins.

Le service public ne s'accorde pas avec la logique libérale

Prenons l'exemple de la rémunération au mérite. Si, comme le prévoit le gouvernement, la part variable du salaire devait se développer et la grille hiérarchique des salaires devenir secondaire, les cadres chargés de Grh auraient forcément un autre regard en direction des agents publics. Pour la fonction publique individualisation des salaires et des carrières sont antinomiques des missions publiques.

La porosité, la banalisation de diverses «*situations statutaires*» dans la fonction publique, Cdi-privé, Cdi public, détachement privé vers public, fonctionnaires, contractuels, Cdd, rencontrerait inévitablement la multiplication des externalisations de missions sous les formes juridiques les plus variées.

L'individualisation des carrières et les évolutions statutaires annoncées amèneraient à une fonction publique d'emploi au lieu et place de l'actuelle fonction publique de carrière. Toutes ces orientations risquent de produire le contraire de l'objectif affiché par ses promoteurs, gâchis, absence de coordination, bureaucratie et individualisation, mise en concurrence des cadres de la fonction publique entre eux avec des objectifs programmes-Lolf à atteindre coûte que coûte, à l'instar de l'organisation du travail dénoncée dans ces entreprises quasi exclusives de cadres comme au Techno-centre de Guyancourt. La fonction publique, loin d'être un monde à part, vit au rythme des contradictions de la société. Pour le pouvoir en place, son rôle consiste à répondre aux besoins des forces du capital (ex : loi sur les Universités) et à accompagner et gérer dans son

acceptation la plus réductrice la crise, l'exclusion,...

Or, la fonction publique est d'abord au service des citoyens. Elle devrait constituer l'exemple pour une démocratisation des institutions en plaçant en premier lieu l'intérêt général, l'égalité, la continuité, la laïcité, avec comme moyen d'action des droits réels d'intervention et de contrôle des politiques publiques par les citoyens et les salariés du secteur. Redonner toute sa place au statut ce serait justement une voie d'entrée pour accorder de la citoyenneté aux fonctionnaires et à la population.

Construire le syndicalisme dont les cadres de la fonction publique ont besoin

L'histoire a pesé sur l'implantation de la CGT et de l'Ugict-CGT dans les 3 versants de la fonction publique. Elle a conduit à être très peu présente auprès des enseignants des premiers et second degrés de l'enseignement supérieur, qui relèvent d'une gestion administrative particulière bien que relevant du statut général. Les dernières mobilisations montrent pourtant la combativité dont les cadres sont capables de faire preuve pour défendre leur travail, leurs missions. Les mutations en cours, la remise en cause de la finalité du travail, le rôle que l'administration veut faire jouer aux cadres dans la promotion des réformes, l'individualisation et les critères de gestion qui s'appliquent déjà aux cadres du privé ne nécessitent-ils pas de renforcer le syndicalisme cgt, en renforçant la cohérence de nos réflexions, de nos mobilisations ? L'Ugict-CGT est une alternative aux organisations corporatistes qui se développent dans la fonction publique. ■

●

Attaquer le statut et ne plus avoir comme finalité la réponse aux besoins de services publics, c'est remettre en cause tous les fondements de la fonction publique.

⁽¹⁾ Lolf: Loi organique relative aux lois de finances.

⁽²⁾ Dgafp: Direction générale de l'administration de la fonction publique.

Fonction publique : parcours professionnels des cadres et garantie de l'intérêt général

Le parcours professionnel recouvre les questions de déroulement de carrière, de mobilité et de formation. Dans son projet de réforme, l'état entend individualiser tous les éléments de la carrière : recrutement, déroulement de carrière, rémunérations. Il n'y a plus de vision collective de l'intérêt général. Les cadres, en « zone tampon », subiraient de plein fouet ces « aménagements ».

Dans le cadre des conférences qui ont débuté, la CGT replace au cœur des débats la question des principes d'une fonction publique de carrière, en opposition aux « aménagements » proposés qui visent une fonction publique d'emploi. C'est donc par conséquent le rôle et la place des cadres qui se trouvent également posés.

Le déroulement de carrière affranchi des pressions

Les agents de catégorie A ou B sont appelés à définir et mettre en œuvre des politiques publiques. Par ailleurs, ils sont d'ores et déjà évalués sur des objectifs sans disposer de droits reconnus pour peser sur leur définition et sur les moyens dont ils disposent pour les réaliser (effectifs et budget).

Une volonté d'individualisation des carrières est manifestement recherchée. Ces pratiques vont à l'encontre d'une gestion collective des carrières et fragilisent les salariés dans leur rapport à l'employeur. Les lois concernant la modernisation de la fonction publique (2 et 19 février 2007) portent déjà des éléments d'individualisation et de mise en concurrence des agents et des territoires. L'introduction de contrats de droit privé, rejetée par toutes les organisations syndicales, accentuerait la mise en concurrence des agents, cadres en particulier, et renforcerait leur précarité.

Au regard de la nature de leurs

missions, qui doivent répondre à l'intérêt général et non à des objectifs de rentabilité, les garanties sur le déroulement de carrière, objet du statut général et des statuts particuliers, nécessitent d'être confortées.

Mobilité choisie et organisation du travail : une aspiration à préserver la vie privée

Au travers de la mise en place de la Rtt, les cadres du public comme du privé ont montré leur attachement à préserver leur vie privée. C'est ce qui a été confirmé lors du 15^e congrès de l'Ugict-CGT au travers des questions de mobilité, de temps et d'organisation du travail.

La mobilité des cadres de la fonction publique est très diverse selon l'administration où ils situent, mais elle existe bien. Le gouvernement souhaite « une approche plus moderne »... Il souhaite surtout moins de règles contraignantes !

La mobilité correspond à une aspiration réelle, mais si elle s'exerce à partir d'un choix libre, préservant l'organisation de la vie privée.

La charge de travail pèse sur les cadres du fait de l'absence de recrutement lors de la mise en place des 35 heures et des continues suppression d'emplois dans la fonction publique. La situation est particulièrement alarmante dans le milieu hospitalier.

Le gouvernement s'est appuyé sur les difficultés qu'il a créés pour attaquer la Rtt et organiser son monnayage. La pression sur les salaires et l'augmentation constante de la charge de travail ont donc ouvert la porte à la monétarisation du Cet.

Cette réponse dévoyée du gouvernement ne répond en rien à la dégradation des conditions de travail. Heures supplémentaires réa-

lisées, en partie non payées, Cet... témoignent du besoin d'effectifs supplémentaires pour répondre aux besoins de la population.

Une formation qui prenne en compte les besoins liés aux missions et les aspirations des agents

Si la pratique de l'entretien individuel et la mise en place d'objectifs précis sont plus répandues chez les cadres, la volonté d'individualiser leur parcours de formation renforce la « spécialisation » des missions et des tâches. L'administration cherche à rentabiliser les compétences individuelles des agents et à réduire au maximum l'investissement dans la formation.

Cette conception s'oppose à la validation, la progression et la reconnaissance des qualifications dans un cadre collectif. C'est en cela que la notion de « compétence » vient percuter la grille unique et le statut unifié pour les fonctionnaires des trois versants de la fonction publique.

L'Ugict-cgt rappelle que la formation est un droit individuel, dont la mise en œuvre au travers du Dif, de la Vae, de la Raep nécessite des moyens : propositions selon les besoins des services et les aspirations des agents, moyens en « temps mis à disposition » sur le temps de travail (les catégories A ont moins de disponibilité que les catégories B), moyens budgétaires. Les formations doivent être reconnues dans l'évolution de carrière et la rémunération.

Pour un avenir pleinement affirmé des services publics

L'évolution de la fonction publique concerne l'ensemble des usagers et ne se limite pas à un débat de spécialistes. Les réformes que proposent le gou-

vernement auront des répercussions sur la nature même du service.

Rendre la fonction publique attractive, dynamiser les parcours professionnels, améliorer les conditions de travail, induit inévitablement la problématique de la modernisation de la fonction publique dans le cadre d'un avenir pleinement affirmé des services publics. Face aux problématiques de la souffrance au travail, du stress et du harcèlement moral, la l'Ugict-CGT souhaite la mise en place d'instruments de prévention (réglementaires, organisationnels) et incite les responsables de services à mener en amont une réflexion sur de nouvelles formes de management.

Les concepts de responsabilité sociale, d'éthique professionnelle de droit de refus et d'alternatives doivent être débattus dans les administrations et les collectivités et devenir des éléments de directive des responsables des ressources humaines. Par ailleurs, l'augmentation de la rémunération est un élément clef de l'amélioration des conditions de travail, favorisant les temps partiels choisis.

D'une relation principalement hiérarchique, la nouvelle gestion humaine doit favoriser la responsabilisation des agents, encourager la délégation et donner de véritables moyens à la réalisation de leurs missions. Une nouvelle « architecture » modernisée du statut général des fonctionnaires est nécessaire en s'appuyant sur un développement des services publics nationaux, territoriaux et hospitaliers.

La question posée est bien celle du rôle et de la place du service public. Un des premiers rôles des cadres est de promouvoir son avenir. ■