

# POUR UN FONCTIONNARIAT PORTEUR DE PROGRÈS SOCIAL ET DE DÉVELOPPEMENT DES TERRITOIRES



**D**evant le CSFPT, le 29 novembre 2019, Olivier Dussopt, Secrétaire d'Etat auprès du Ministre de l'Action et des Comptes Publics a présenté le contenu du projet de loi fonction publique. A travers ce qu'il a qualifié de nouvelle page de la Fonction publique, il s'agit de mettre en œuvre un processus qui conduira à terme et de manière progressive à l'extinction du fonctionariat.

Cette nouvelle phase vient compléter le changement de modèle d'intervention de l'Etat à travers la RGPP, puis la MAP et aujourd'hui CAP 2022. Elle parachève également le changement du modèle d'organisation territoriale opéré avec les lois Maptam et NOTRe, la révision des Schémas Départementaux de Coopération. **Ces réformes ont fait perdre à de nombreux agent.e.s et cadres le sens de la mission et les finalités de l'organisation publique.**



Les cadres ont été particulièrement sollicités, souvent de manière contradictoire et paradoxale. Ce d'autant qu'ils.elles ne sont que très rarement et imparfaitement associé.e.s aux phases de réflexion et de définition des transformations. La mutation annoncée par Olivier Dussopt correspond à un changement de modèle de gestion des personnel.le.s de la Fonction Publique. Il va se produire dans un cadre de contractualisation financière imposant une limitation de l'évolution des dépenses de fonctionnement des principaux EPCI et collectivités, à un seuil inférieur à celui de l'inflation.

## **Ce changement de modèle de gestion des personnels s'appuie sur plusieurs axes**

Le 1<sup>er</sup> d'entre eux introduit les germes de la fin du fonctionariat à travers l'extension des dérogations au principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires. Le gouvernement entend ainsi généraliser les contrats de projet, instaurer une rupture conventionnelle dans la Fonction publique, les contrats à faible quotité de temps de travail. Le changement de paradigme est total puisque ces contrats ne seront pas de droit public mais de droit privé.

Toute la pyramide hiérarchique serait même contractualisée. Le Gouvernement a d'ailleurs pour projet d'ouvrir aux contractuel.le.s les 7.000 emplois fonctionnels de direction des collectivités territoriales. Il s'agit là d'importer une caste de mercenaires technocratiques, hors sol, porteurs d'un management désincarné, imposant des standards organisationnels et financiers sans respect pour l'intérêt général, les usagers/usagères et les réalités de territoires. Ils sont parfois déjà à l'œuvre engendrant une dichotomie avec les autres cadres confrontés au réel. Près de 60% de ces dernier.e.s considèrent ne pas être reconnu.e.s à leur juste valeur dans leur travail par leur hiérarchie et leur organisation.

Le 2<sup>ème</sup> axe est celui de la rémunération ou plus exactement celui de son individualisation. Olivier Dussopt a ainsi très clairement annoncé devant le CSFPT que notre rémunération évoluerait afin de l'adapter aux enjeux de gestion des RH et aux besoins des services. Les enjeux de gestion ont été fixés dans la contractualisation financière visant les dépenses de fonctionnement dont le premier poste est constitué par la masse salariale. Les besoins des services ont pour cadre la production du service public avec des effectifs réduits de 70 000 postes.

L'individualisation paroxystique engendrera la fin de l'évolution du point d'indice. **S'esquisse un système de rémunération qui sera fonction de l'acceptation ou non d'une intensification du travail et de l'accroissement de la productivité.** Le la contractuel.le rendu.e docile par l'épée de Damoclès qu'est la rupture conventionnelle n'aura d'autre possibilité que de se soumettre, privé.e de tout statut protecteur, y compris sur le plan de l'indépendance au politique.

Le 3<sup>ème</sup> axe est celui des compétences et de la formation. Avec des cadres intermittents, sur des contrats de projet, **le changement de modèle conduit à une rupture du processus de développement des compétences managériales**, une rupture du continuum entre formation initiale, formation continue, développement des acquis et des compétences issus de l'expérience professionnelle ou de l'appartenance à des collectifs de travail. Il annihile toute démarche de projection et de développement dans le temps des compétences des cadres.

A quoi bon disposer encore d'un CNFPT dans sa configuration actuelle ? Une mission de reconfiguration de cet outil unique a été confiée au député LREM de la Vienne Jacques Savatier et au sénateur LREM de la Seine-et-Marne Arnaud de Belenet. A travers des mutualisations entre le CNFPT et les centres de gestion, il s'agit de trancher dans leurs 6400 postes et leurs budgets totalisant 900 millions d'euros. La mise en œuvre du Congé Professionnel de Formation (CPF) achèvera le CNFPT par la marchandisation de la formation continue.

D'autres axes viennent compléter le tout comme la remise en cause des compétences des CAP et la disparition des CHSCT ou la remise en cause d'acquis locaux en termes de temps de travail, pour renforcer la productivité.

**Il est essentiel que les cadres territoriaux disposent d'une compréhension précise des objectifs du Gouvernement.**

En effet, la définition même de l'identité du cadre public est ici en jeu. Avec la double contractualisation (financière et des personnel.le.s) le diktat gestionnaire prend le pas sur le sens de la mission et les finalités de l'organisation publique. S'estompe ainsi la différence entre management public, qui poursuit la satisfaction unique de l'intérêt général, et management privé.

Des résistances à ces processus se font jour. Le récent congrès des Maires a montré l'ampleur du fossé qui existe

avec le Gouvernement. Les relations avec l'Association des Régions de France n'est guère meilleure. Et que dire de celles avec l'Association des Départements de France. Des associations professionnelles se joignent à ce mouvement.

**La CGT et l'UFICT-CGT s'opposent à ces processus qui apparaissent comme un recul pour l'ensemble de la société.**

Notre organisation est également vectrice de deux exigences majeures qui sont premièrement le maintien et le développement du service public et deuxièmement la garantie et le renforcement du Statut du fonctionnaire.

La CGT est à cet effet porteuse de propositions revendicatives relatives au développement des territoires, au financement du service public, aux enjeux d'égalité, de justice sociale, de solidarité et de démocratie. Mais aussi relatives à la gestion des personnel.le.s, aux conditions de travail et aux libertés syndicales.

**Considérant l'ensemble de ces éléments, la CGT des services publics et son UFICT prendront donc leurs responsabilités pour informer et mobiliser les agent.e.s et cadres territoriaux pour un progrès social et humain des territoires passant par le maintien et le développement des services publics associé au redéveloppement industriel et la défaite des projets ultra-libéraux du gouvernement.**



**UFICT CGT SERVICES PUBLICS**

[ufict@fdsp.cgt.fr](mailto:ufict@fdsp.cgt.fr) 01 55 82 88 29

<http://ufictsp.reference-syndicale.fr>