



CGC-Finances Publiques

86/92 Allée de Bercy

Bâtiment Turgot

Télédoc 909

75572 PARIS CEDEX 12

Tél. : 01.53.18.01.39 – 01.53.18.00.69 ou 01.73.

Sites : www.cgc-dgfiip.info

Adresses mail : cgc-dgfiip.bn@dgfiip.finances.gouv.fr

Chronique du mois



Avril 2019

La chronique de l'équipe CGC

Transformation publique : chronique d'une révolution silencieuse

Le projet de loi « de transformation de la Fonction publique » présenté lors de la séance du Conseil Commun de la Fonction Publique le 15/03/2019 a été rejeté par l'ensemble des OS.

Sans leur vigilance, une révolution silencieuse de la Fonction publique serait rapidement mise en place, occultée par d'autres sujets dans notre société française tels que le « Grand débat », les manifestations des gilets jaunes, le Brexit.

La présente chronique a pour objet de présenter certaines dispositions phares du projet de transformation qui concerne les trois fonctions publiques (I) et d'exprimer les positions de la CGC DGFIP à partir d'une analyse empirique (II).

I. Les principales nouveautés du projet

A. Le recours au contrat n'est plus l'exception

Le titre II du projet intitulé « *Transformer et simplifier le cadre de gestion des ressources humaines pour une action publique plus efficace* » a pour objectif - selon le gouvernement - de donner aux responsables publics la possibilité de recruter des « *compétences nécessaires* » pour transformer l'action publique « *en valorisant l'engagement professionnel des équipes et en accordant plus d'autonomie dans la procédure disciplinaire* ».

Voici quelques exemples des nouvelles possibilités offertes en matière de GRH :

- **l'article 5** permet la nomination de non-fonctionnaires sur les emplois de direction de l'Etat, Collectivités territoriales et dans la FP hospitalière ;

- **l'article 6** prévoit la création du contrat de projet, à durée déterminée, d'une durée minimale de 1 an et maximale de 6 ans, avec indemnisation spécifique en cas de rupture anticipée. Ce contrat, spécifique à la fonction publique, ouvert à toutes les catégories, n'ouvre droit ni à un CDI ni à titularisation ;

- **l'article 7** précise que l'agent pourra être recruté directement en CDI sur un emploi permanent. Il s'agit d'étendre les possibilités de recruter des contractuels au sein de la fonction publique d'État, sur les emplois de toute catégorie hiérarchique, lorsque la nature des fonctions ou les besoins du service le justifient, notamment lorsque l'emploi fait appel à des compétences techniques spécialisées ou nouvelles, ou lorsque la procédure de recrutement d'un titulaire s'est révélée infructueuse.

Le recrutement des contractuels est également ouvert lorsque les fonctions ne nécessitent pas une formation statutaire obligatoire à l'entrée dans le métier préalable à la titularisation de l'agent.

B. Des règles de gestion permissives - une protection des agents réduite.

L'article 9 simplifie les procédures de mutation des fonctionnaires de l'État. Il supprime la consultation préalable des CAP sur les décisions individuelles relatives aux mutations.

Il permet également d'instaurer des durées minimales et maximales d'occupation pour certains emplois afin soit, de prévoir la mobilité des fonctionnaires occupant certains types d'emploi soit, au contraire, de permettre de fidéliser certains agents notamment sur un territoire.

L'article 12 prévoit la suppression de la compétence consultative des CAP en matière de promotion de corps, de cadres d'emplois, et de grade. Les commissions administratives paritaires (CAP) sont recentrées sur la prévention, le traitement et l'accompagnement des situations individuelles les plus complexes.

L'article 11 souligne l'importance, en plus de la qualification et des fonctions exercées, du critère de l'engagement professionnel et du mérite.

II. Analyse et position de la CGC DGFIP

Ce projet crée de nouvelles problématiques pour la fonction publique :

- quelle sera l'attitude d'un contractuel qui sait son contrat non renouvelable ?
- comment créer l'harmonie entre collègues, sur des emplois équivalents, avec des situations indemnitaires différenciées, des perspectives de carrière pour les uns et l'absence de carrière pour les autres ?
- comment préserver le secret professionnel ? En dépit des garanties déontologiques prévues dans ce projet, nos administrations auront davantage de difficulté à s'assurer de la non-violation du secret professionnel [et des conflits d'intérêts] du fait des aller-retour public/privé ;

La garantie de l'emploi est un moyen d'assurer aux usagers un service public, rendu de manière impartiale par des agents préservés des pressions politiques et partisans. Dans une relation contractuelle individualisée, le poids du lien de subordination direct va distancier l'agent de l'exercice de sa mission de service public.

Recruter un contractuel implique aussi de pouvoir gérer sa carrière et notamment sa progression salariale. Telle n'est pas la préoccupation du projet, qui laisse un vide juridique.

Dans un article du Monde publié le 22/03/2019, le sociologue Gilles Jeannot, membre du conseil scientifique de la DGAFP, voit dans ce projet, une fonction publique qui s'aligne sur le modèle britannique : *« la réforme a moins pour objectif de responsabiliser les cadres que de leur imposer une nouvelle forme de contrôle bureaucratique et de rendre les nominations plus discrétionnaires »*.

Ce serait donc une orientation visant à renforcer l'idéologie des managers selon les souhaits du gouvernement plutôt que par l'apport de nouvelles compétences.

Sans l'exprimer ouvertement, ce projet modifie en profondeur le concept de fonction publique.

En 2003, le Conseil d'Etat rappelait ces principes statutaires fondamentaux de la fonction publique, dont la garantie de l'emploi, qui sont « destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité ».

L'Etat a déjà fait le constat de la situation de précarité des agents contractuels. Avec ce projet, il reproduit le mécanisme qui a conduit au correctif de la loi Sauvadet en 2012. Ce texte faisait suite au protocole d'accord signé le 31 mars 2011 par le gouvernement et six OS (UNSA, CGT, FO, CFDT, CGC, CFTC) et visait à limiter les situations de précarité dans les trois fonctions publiques.

En résumé, le gouvernement veut faire passer une révolution silencieuse de la fonction publique. Il veut imposer un mode de gestion à l'image d'une entreprise privée, déconnecté des enjeux de services publics et des missions régaliennes qui sont les nôtres.

Unaniment, les organisations syndicales représentatives de la fonction publique ont rejeté ce projet et s'opposent au démantèlement du statut et des instances de dialogue social.

Ce projet affaiblit le droit des agents publics, démantèle les CAP retirant aux OS un droit de regard préalable, ouvre la porte à un recours accru aux contrats, accentuant le risque de précarité pour certains agents. Il ouvre la porte à des externalisations de service avec obligations pour les agents de suivre leur mission.

Ce ne sont pas les principes que la CGC entend défendre au nom des valeurs républicaines et de l'intérêt bien compris des usagers.

*
* *

**Pour recevoir régulièrement des informations
de la CGC Finances Publiques
Renvoyez par courriel votre demande expresse à :
cgcdgfp.bn@dgfp.finances.gouv.fr
Plus encore, soutenez la CGC ! Adhérez !**