

Projet de loi de transformation de la Fonction Publique : résistance légitime !

Il y a encore quelques mois le projet de loi de transformation de la Fonction Publique n'aurait sans doute pas bousculé plus que ça les foules adultes des cours de récréation ou de salle des maîtres. Mais en quelques mois les attaques frontales concentrées contre l'école et contre les enseignants dans la loi Blanquer et l'autoritarisme pour faire passer les évaluations de CP et faire remonter les résultats ont ouvert les yeux. Des yeux qui aujourd'hui voient clairement que faire « sauter les verrous » pour libérer notre société et nos « premiers de cordée » cela signifie liquider nos statuts et le paritarisme, au détriment de notre service public d'éducation.

Pour vendre la loi de transformation de la Fonction Publique, le secrétaire d'Etat Olivier Dussopt manipule la novlangue aussi brillamment que Jean-Michel Blanquer : "La nécessaire transformation de l'action publique ne peut être menée à bien sans redonner sens et confiance aux 5,5 millions d'agents qui font tous les jours vivre le service public" ... "Cette transformation doit également être l'occasion de conforter et responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe : en recrutant les compétences nécessaires au bon fonctionnement de leur service, en promouvant l'engagement professionnel de leurs équipes, en prenant des décisions au plus proche du terrain, sans remontée systématique au niveau national. Enfin, la recherche de nouvelles souplesses... dans les organisations de travail apparait indispensable pour améliorer la qualité du service public et garantir sa présence au plus près des territoires".

Traduction.

On enlève aux commissions paritaires (comme la CAPD) la compétence sur le mouvement et sur les promotions, et donc la défense collective des personnels dans ces domaines par les délégués. A la place, on offre aux « managers », les futurs chefs d'établissements dont nous dépendrons, sous la forme d'EPSF ou sous d'autres formes, la possibilité de choisir les enseignants avec des postes à profil généralisés et, en tant que supérieurs hiérarchiques, celle d'accélérer la progression de carrière des collègues méritants, c'est à dire dociles et « performants », à l'aide des entretiens professionnels qu'ils dirigeront. Au-delà de la loi, on peut même douter à long terme du maintien de la grille de salaire actuelle : les promotions au grand choix, au mi-choix ou à l'ancienneté pourraient rapidement être remplacées par un salaire vraiment au mérite, où la part fixe serait anecdotique. Dit autrement, on veut « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action ». Et pour être encore plus libres côté managers, place à des recours administratifs en cas de « décision individuelle défavorable » pour la mobilité et les promotions, avec saisie et défense tout autant individuelles ... En réalité on veut assujettir les fonctionnaires à une autorité encore plus arbitraire en diminuant le contrôle syndical et la négociation collective.

On supprime les Comités d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail, au pouvoir réel, pour les dissoudre avec les comités techniques dans un inoffensif « Comité Social d'Administration » où la promesse de formation spécialisée à la santé, à la sécurité et aux conditions de travail cacherait la fin des contraintes réelles pour l'administration.

On crée dans la Fonction Publique des contrats à durée déterminée : les contrats de projet. On favorise également le recrutement de contractuels, avec un dispositif de rupture conventionnelle. Les 20 % de contractuels dans la Fonction Publique ne suffisent pas, il faut aller plus loin et tirer les fonctionnaires restant vers le bas, afin de casser le statut et d'établir des rémunérations individuelles . C'est ce qui s'est passé à France Telecom et à La Poste, avec les conséquences que l'on sait.

Le renforcement de la transparence, celui de la mobilité et de la transition professionnelle (à l'intérieur et à l'extérieur de la Fonction Publique) et enfin celui de l'égalité professionnelle, également présents dans ce projet de loi, permettront-ils, après luttes et négociations, aux organisations syndicales les plus « réformistes » de valider l'ensemble du projet ? A quoi bon défendre ces dernières valeurs au sein d'une Fonction Publique que le projet de loi veut pulvériser ?

Le mouvement des « gilets jaunes » puis le « grand débat » ont placé la défense des services publics de qualité et de proximité dans les priorités revendicatives. Il y a donc une grande légitimité à lutter contre le projet de loi de transformation de la fonction publique, qui ne satisfait que les managers et les partisans de la réduction des dépenses publiques et des impôts qui les financent. Dans l'Education Nationale, associé à la loi Blanquer, ce projet de loi entraînerait un déclin remettant en cause l'horizontalité des conseils des maîtres et l'éducation émancipatrice. A nous de résister au nom de ces valeurs alternatives.

Claude Didier, le 4 avril 2019