



## Un projet de destruction de la fonction publique

→ Dossier coordonné par le secrétariat national

Le projet de destruction de la fonction publique a été présenté en Conseil des ministres le mercredi 27 mars 2018. Anicet Le Pors, ancien ministre, concepteur des statuts des trois versants de la fonction publique (État, hospitalière et territoriale) nous alerte sur la dangerosité de ce projet de loi qui remet en cause la neutralité, la qualification, le recrutement, la formation et la gestion des agents pour les soumettre à l'arbitraire et l'autoritarisme d'une hiérarchie armée des outils du « nouveau management public ». Gérard Aschieri relève la nécessité du statut pour l'égalité et le traitement équitable des fonctionnaires-citoyens, leur indépendance et leur responsabilité au service de l'intérêt général. Il rappelle que le Conseil économique, social et environnemental (CESE) a récemment, et à deux reprises, confirmé la validité et l'actualité du statut et des principes qui le régissent. Benoît Teste nous présente le contenu du projet de loi, et Claire Bornais, Marie-Jo Bellosta, Jean-Luc Godet, Michel Carpentier et Hervé Christofol déclinent les conséquences de ce projet pour les personnels de l'enseignement supérieur et de la recherche, ainsi que pour les institutions paritaires et de représentation des personnels : CAPA, CAPN, CNU, CT, CHSCT ! L'alerte est donnée. Levons-nous pour défendre le statut, notre métier et nos instances de représentation ! Ne laissons pas ce gouvernement détruire la fonction publique, dégrader et privatiser les services publics.

# Loi de destruction de la fonction publique

→ par Benoît Teste, secrétaire général adjoint du SNES

**Le projet de loi « transformation de la fonction publique » présenté devant le conseil commun de la fonction publique le 15 mars a reçu un vote défavorable de toutes les organisations syndicales dont la FSU. Il doit encore être présenté en Conseil des ministres le 27 mars puis passer au Parlement, probablement en mai-juin.**

Tout en maintenant le principe du statut, le projet de loi « transformation de la fonction publique » le dynamite de l'intérieur : recours accru aux contractuels, affaiblissement des instances, mobilités contraintes. L'objectif va bien au-delà de la suppression de 120 000 postes d'ici à 2022, il s'agit aussi de changer en profondeur la nature des métiers en adoptant les principes de management issus du secteur privé, dans ce qu'il a de plus libéral. Et afin de faire passer en douceur cette véritable révolution, le texte se présente sous la forme d'un catalogue de mesures techniques.

## Dilution du rôle des CHSCT

Tous les éléments qui garantissent les personnels et donc les usagers contre l'arbitraire sont attaqués.

Une instance unique, le conseil social d'administration (CSA), issue de la fusion des actuels comités techniques (CT) et comités hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), serait créée. Cela entraînerait une dilution du rôle actuel des CHSCT. Par ailleurs, le texte ne donnerait plus aucune compétence aux commissions paritaires (CAP) sur les mutations, avancements et promotions. Seules les « lignes directrices de gestion » – les grands principes – seraient discutées au niveau du CSA, mais c'est l'administration qui, ensuite, affecterait ou nommerait sans vérification par des élus du personnel du respect des droits de chacun. Les commissions paritaires conserveraient seulement un rôle disciplinaire et d'instruction des recours sur l'évaluation ou sur quelques actes de gestion comme les refus de temps partiel. En matière disciplinaire, une nouvelle sanction sans passage devant la CAP



Benoît Teste.

et donc à la seule décision du supérieur hiérarchique serait créée : l'exclusion du service pendant trois jours sans traitement.

## Précarisation de la fonction publique

Le projet prévoit aussi un élargissement des dérogations au principe du recrutement d'un fonctionnaire sur un emploi permanent, laissant aux employeurs publics la « liberté » de recourir à du personnel précaire ou titulaire et faisant donc de la précarité la voie principale et bientôt quasi unique de recrutement.

La création d'un « contrat de projet » permettrait de se séparer d'un agent dès que la mission est terminée. Le « détachement d'office » dans le privé en cas d'externalisation des missions pourrait contraindre les fonctionnaires à travailler pour le privé si la mission est elle-même transférée, sans possibilité de refuser. L'administration pourrait mettre en place des plans de restructuration pour « favoriser les départs ». La

« rupture conventionnelle » – dont on sait à quel point dans le privé elle peut s'exercer sous pression – serait introduite pour les personnels en CDI mais aussi pour les fonctionnaires (« à titre expérimental »). En réalité, tout est fait pour « accompagner » les suppressions d'emplois prévues d'ici à 2022, avec les pressions sur les personnels qui les accompagnent : ruptures conventionnelles comme départs « volontaires » ne seraient bien entendu pas « proposés » à l'ensemble des agents mais uniquement à ceux concernés par une restructuration ou suppression de services.

En outre, il serait mis fin aux régimes dérogatoires en matière de temps de travail négociés dans les collectivités territoriales.

## Passage en force

La FSU depuis plus d'un an dénonce les orientations du gouvernement qui se concrétisent aujourd'hui dans ce projet de loi. Ce n'est pas et ne sera jamais en dégradant la situation des agents que l'on modernisera l'État et la fonction publique. Procéder ainsi, c'est bafouer la notion même d'intérêt général en laissant entendre qu'il pourrait être confié à des intérêts privés.

Le gouvernement a ouvert un grand débat national dont les pistes retenues devraient être annoncées début avril : pourquoi décider d'une loi majeure pour la fonction publique sans en attendre les conclusions, et ce alors même que les débats ont souvent posé la question de la place et du rôle des services publics sur le territoire ?

Seules des mobilisations massives permettant l'intervention des agents et de la population attachée à ses services publics pourront contraindre le gouvernement à retirer ce projet et à ouvrir des discussions pour améliorer la fonction publique. ●

▼  
La FSU depuis plus d'un an dénonce les orientations du gouvernement qui se concrétisent aujourd'hui dans ce projet de loi.  
▲

# À l'heure du New Public Management, fonctionnaire : manager ou citoyen ?

→ par Anicet Le Pors, ministre de la Fonction publique et des Réformes administratives (1981-1984), conseiller d'État honoraire

**Après les retraites et l'assurance chômage, Emmanuel Macron s'attaque au service public, avec un projet de « modernisation », véritable virage néolibéral, par lequel sera facilité le recours aux contractuels et une place plus importante donnée au secteur privé. Analyse.**

En échec sur sa réforme des institutions, Emmanuel Macron a entrepris de passer en force sur celle de la fonction publique, réputée en la circonstance « réforme de l'État ». Le terrain a été préparé par la réforme du Code du travail qui a fait du contrat individuel de travail la référence sociale majeure située tout en bas de la hiérarchie de normes, susceptible d'être appliquée aussi bien au secteur public qu'au secteur privé. Il s'agit pour le président de la République de soumettre les agents publics aux règles de l'économie néolibérale. Les moyens en sont : des privatisations, des dérégulations, des abandons de missions, ainsi que l'a annoncé le Premier ministre Édouard Philippe dans une lettre aux ministres du 13 octobre 2017. Cela suppose la levée des contraintes imposées à la concurrence, au nom de l'intérêt général, par des statuts, que ceux-ci soient réglementés par décrets (cheminots) ou par la loi : le statut général des fonctionnaires qui concerne quelque 20 % de la population active du pays. À cette fin a été lancée, à l'automne 2017, une imposante opération autour d'un Comité action publique dit CAP 22, qui a rapidement tourné au fiasco. Le Premier ministre a alors repris la main en annonçant des réformes, essentiellement : le recrutement massif de contractuels, des plans de départs volontaires de fonctionnaires, la rémunération dite « au mérite » et la réduction de droits syndicaux. C'est l'objet d'un projet de loi que le gouvernement veut faire adopter par le Parlement avant l'été.

Depuis sa mise en place à partir de 1983 sous la forme d'une fonction publique « à trois versants » (État, collectivités territoriales, établissements publics hospitaliers), le statut des fonctionnaires a subi de multiples attaques, soit frontales soit sous forme de centaines de dénaturations entraînant un véritable « mitage » du statut. Mais l'offensive actuelle est nouvelle en ce qu'elle tend à l'alignement du public sur le privé par la généralisation des techniques du New Public Management (NPM). Selon l'exposé des motifs du projet qui n'a présenté aucune étude d'impact préalable, il s'agit

de « responsabiliser les managers publics en développant les leviers qui leur permettront d'être de vrais chefs d'équipe », formule qui laisse poindre une version autoritaire du pouvoir hiérarchique. Ce projet est d'abord une atteinte au service public lui-même dont la neutralité est menacée par le recours massif à tous les niveaux de contractuels dont les recrutements seront moins garantis, la gestion plus aléatoire, la formation non maîtrisée. Cela explique sans doute de la part des promoteurs une référence incantatoire à la déontologie. Les allers-retours entre le public et le privé y sont encouragés, des « rétro-pantouflages » qui ne visent qu'à rien de moins que la privatisation de l'État. Les garanties statutaires des fonctionnaires seraient également affaiblies. Il n'est plus question d'une négociation sur les rémunérations bloquées depuis 2010, les organismes de concertation voient leurs compétences réduites voire supprimées. Il s'agit avant tout de « doter les managers des leviers de ressources humaines nécessaires à leur action », avec les risques d'arbitraire et d'autoritarisme subséquents. Le dialogue social est alors d'autant plus invoqué qu'il est inexistant dans la pratique, comme l'ont déploré toutes les organisations syndicales.

## Un projet contraire à la morale républicaine

Ce projet tourne le dos à la conception française républicaine de la fonction publique qui s'est forgée au cours d'une histoire qui a vu la Révolution française supprimer les privilèges, dont la vénalité des charges publiques. Puis s'affirmer, après un XIX<sup>e</sup> siècle et une première moitié du XX<sup>e</sup> siècle dominés par l'autoritarisme hiérarchique et la conception du fonctionnaire-sujet, celle du fonctionnaire-citoyen, à la Libération, par le statut fondateur de 1946. Enfin, le statut fédérateur mis en place en 1983 qui a largement prouvé depuis trente-six ans sa solidité et son adaptabilité. Cette histoire est portée

par des tendances lourdes (sécularisation du pouvoir politique, socialisation des financements de besoins sociaux fondamentaux, maturation de concepts et des principes du service public) qu'il n'est au pouvoir d'aucun gouvernement de remettre en cause durablement. Le projet de loi est également contraire à la rationalité d'une action publique finalisée par l'intérêt général. La théorie économique néo-classique, fût-elle hyper-mathématisée, ne saurait être l'inspiratrice d'une démarche scientifique pour une administration aujourd'hui dépourvue de moyens d'expertise indispensables. Au demeurant, l'empirisme d'une économie de marché placée sous les dogmes obscurantistes de la libre concurrence et de la réduction de la dépense publique n'a que faire de la science économique.

Ce projet est enfin contraire à la morale républicaine. Sans qu'il soit besoin de revenir sur les turpitudes de l'entourage qu'Emmanuel Macron s'est choisi, il est le représentant d'une classe et d'une caste hautaines et dures aux plus faibles. La primauté de l'intérêt général, l'affirmation du principe d'égalité, l'éthique de la responsabilité sont des valeurs qu'il ne tient pas pour essentielles.

Ce projet de réforme de la fonction publique doit donc être récusé. Le grand débat n'en a pas fait une priorité. L'opinion publique est attachée au service public et estime les fonctionnaires. Toutes les organisations syndicales s'opposent au projet. Les associations d'élus font aujourd'hui front contre l'exécutif. De fortes réserves s'expriment au Parlement dans la majorité présidentielle et jusqu'au sein même du gouvernement contre cette réforme. Il est temps que se manifestent dans la haute fonction publique des esprits vigiles pour que l'on ne puisse pas parler dans quelque temps d'une nouvelle « trahison des clercs ». ●

Cet article a été repris sous forme de tribune sur [Lemonde.fr](http://Lemonde.fr) le 2 avril 2019.

▼  
Il est temps que se manifestent dans la haute fonction publique des esprits vigiles...  
▲

# Le CESE réaffirme sans ambiguïté la nécessité du statut de la fonction publique

→ par Gérard Aschieri, membre du CESE

**Composé de membres de la société civile, le CESE est une assemblée consultative dont le rôle est principalement d'informer les citoyens, de conseiller le gouvernement et le Parlement, mais aussi de favoriser le dialogue entre les différentes catégories socioprofessionnelles.**

Le Conseil économique, social et environnemental (CESE) est l'assemblée de la société civile organisée : à ce titre, il rassemble des représentants des syndicats de salariés, des employeurs (y compris de l'économie sociale et solidaire), des associations, des syndicats agricoles, des mouvements de défense de l'environnement, des organisations de jeunes et des personnalités qualifiées. Il n'est pas indifférent que, consulté à trois reprises depuis 2016 sur la fonction publique, il ait à chaque fois voté à l'unanimité moins quelques abstentions des avis qui allaient dans le même sens : la réaffirmation de la validité et de l'actualité du statut et des principes qui régissent la fonction publique et l'idée que le statut n'est pas un obstacle mais au contraire un atout pour faire face aux défis qui attendent l'action publique dans les années à venir.

Dès l'avis voté en janvier 2017 et intitulé « L'avenir de la fonction publique et des principes qui la régissent »<sup>(\*)</sup>, le CESE rompait avec les caricatures et les idées fausses et écrivait : « Les principes

Le CESE « estime que l'abandon [du] principe statutaire mettrait en cause les trois autres principes fondateurs, qui lui sont liés. C'est en effet le statut et la séparation entre la carrière et l'emploi qui permettent de garantir la responsabilité, l'indépendance et le traitement équitable du fonctionnaire-citoyen, tout en permettant à l'administration de maîtriser les affectations sur les emplois à pourvoir. Cela ne préjuge pas d'un examen particulier portant sur les emplois très spécifiques qui justifient l'appel à des contractuel(le)s, comme cela se pratique déjà. [...] Ce dernier [le statut] et son corollaire obligé, le principe d'adaptabilité, ont montré leur capacité à faire face à des enjeux d'évolution importants. Il n'est pas démontré que leur abandon apporterait d'avantage important, y compris en matière budgétaire. »

Il affirmait ainsi sans ambiguïté le lien entre le statut et l'intérêt général, montrant clairement que si les fonctionnaires sont régis par des règles en partie dérogatoires au droit commun, c'est pour mieux répondre à des besoins fondamentaux de la société, qu'il s'agisse de cohésion et de justice sociales, de développement durable, de défi du numérique, de développement économique. En même temps, il montrait la capacité du statut à per-

mettre d'incessantes adaptations pour mieux répondre aux besoins d'une société en constante évolution. On retrouve ces idées dans un second avis portant sur le projet de loi « pour un État au service d'une société de confiance » :

pour le CESE, « la conception française de la fonction publique repose sur la recherche d'un équilibre constant entre intérêt public et initiative individuelle » et la « relation de confiance entre les Français.e.s et l'administration s'est construite dans la fidélité aux principes généraux applicables au service public ainsi qu'à ceux qui régissent la fonction publique ».

**Le CESE montre clairement que si les fonctionnaires sont régis par des règles en partie dérogatoires au droit commun, c'est pour mieux répondre à des besoins fondamentaux de la société.**

Et, lorsque le gouvernement l'a consulté dans la perspective de son projet de réforme de la fonction publique, sa démarche s'est révélée toujours autant intéressante dans un contexte où nos dirigeants n'envisagent la fonction publique qu'en

termes de rigidité et sous l'angle de « possibilités d'économies » : dans un avis sur « L'évolution des métiers de la fonction publique », il affirme que le statut n'est pas un obstacle aux évolutions, pas plus qu'une cause des crises de recrutement que connaissent certains métiers : pour lui, le problème réside plutôt dans la faiblesse des rémunérations par rapport au privé et dans les conditions de travail. Et ce n'est pas en développant le recours aux contractuels mais en utilisant toutes les potentialités du statut que l'on pourra mieux répondre aux besoins. Dans cette perspective, il souligne notamment l'importance de conserver les CHSCT, de ne pas les fusionner avec les comités techniques et, parallèlement, l'importance du rôle des CAP, mettant en garde contre leur remise en cause. Mais il affirme aussi la nécessité d'associer les usagers et la société civile à la définition des besoins et fait des propositions en ce sens.

Bien loin donc des orientations de la politique actuelle du gouvernement, ces avis constituent un point d'appui pour nos batailles. ●

(\*) Cet avis, comme les autres cités dans cet article, est disponible intégralement sur le site du CESE : [www.lecese.fr](http://www.lecese.fr).



Une séance plénière du CESE (ici, contre la violence faite aux femmes).

d'égalité, d'indépendance et de responsabilité des fonctionnaires apparaissent de nature à apporter les garanties indispensables face à une société de plus en plus complexe, de plus en plus fracturée et de plus en plus individualiste [...].

# Des instances représentatives vidées de leur substance

→ par Marie-Jo Bellosta et Claire Bornais, *secrétaires nationales*

**Au gré des réformes entreprises par les différents gouvernements depuis 2007, le paysage de l'enseignement supérieur a subi bien des transformations. Et ce n'est pas fini. L'actuel projet de loi de réforme de la fonction publique pourrait mettre à mal le rôle de consultation de certaines instances, en particulier en matière d'avancement de grade.**

On peut penser que le secteur de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESR) ne serait que marginalement affecté par l'actuel projet de loi de réforme de la fonction publique, tant les règles qui le régissent et les statuts de ses personnels sont spécifiques. Il est vrai que les réformes intervenues depuis 2007 ont déjà transformé son fonctionnement, au point que même les personnels titulaires semblent pour beaucoup considérer qu'ils sont devenus des personnels de leur établissement au service de la gloire de ce dernier plutôt que des agents de l'État au service du public.

Pourtant, les statuts des personnels titulaires maintiennent encore des obligations de consultation de certaines instances représentatives, en particulier en matière d'avancement de grade.

Pour les enseignants de statut second degré, les promotions sont prononcées après avis de la CAP (CAPA ou CAPN), sur la base d'un avis émis déjà par le seul chef d'établissement. Si les CAP n'ont plus d'attribution sur les avancements individuels (ce qui serait envisagé dès 2020), pour les PRAG et PRCE, les promotions seraient donc très vraisemblablement prononcées au niveau de leur établissement d'affectation. Cela fait craindre un traitement discrétionnaire par la direction de l'université, là où les structures syndicales ne seraient pas assez puissantes pour imposer de la transparence sur les avancements, c'est-à-dire – hélas ! – dans la majorité des établissements, compte tenu du faible taux de syndicalisation des enseignants du supérieur et du manque de militants qui touche toutes les organisations de l'ESR. De surcroît, un contingentement des promotions par établissement, ne tenant pas compte du nombre réel de promouvables dans l'établissement,

est à prévoir, risquant de ralentir les progressions de carrière des collègues affectés dans des établissements comptant beaucoup de promouvables au même moment et transformant les collègues en concurrents directs pour les promotions. L'exemple le plus parlant est celui de la liste d'aptitude au corps des agrégés : chaque année, les statistiques montrent des effectifs de PRCE promus PRAG compris entre 0 et 3, 4 au maximum, par académie.

Comment cela se traduirait-il si ces promotions devaient désormais être décidées localement et non plus nationalement ? Le ministère se contenterait-il de donner chaque année une promotion à attribuer dans le

plus gros des établissements d'ESR de l'académie, et de temps en temps une promotion possible dans un plus petit ? Pour d'autres promotions, en nombre plus élevé (pour le moment), le problème serait moins aigu mais serait du même type, puisque les promotions seront forcément toujours contingentes. La « chance » jouerait donc un rôle majeur dans les possibilités de progression de carrière d'une ou d'un collègue, indépendamment de son « mérite » (*lire page suivante*).

**Le projet de loi FP retirerait également ce rôle au CNU ou comment vider une institution de ses prérogatives sans l'attaquer frontalement !**

Pour les enseignants-chercheurs, une moitié des promotions de grade est déjà prononcée au niveau de l'établissement, avec parfois (souvent ?) des phénomènes de copinage conduisant à des promotions selon des critères ad hoc, qui lèsent de nombreux collègues en fin de carrière<sup>(1)</sup>. Le Conseil national des universités (CNU) prononce actuellement l'autre moitié des



Qui déciderait désormais des progressions de carrières ?

promotions en publiant des comptes-rendus et les critères utilisés par les sections, ce qui permet parfois (souvent ?) à des collègues peu reconnus localement d'obtenir une promotion. Or, les prérogatives du CNU en matière de promotion découlent directement de celles des CAP, en vertu du décret sur les attributions du CNU<sup>(2)</sup>. Si les CAP perdent leur rôle de discussion des tableaux d'avancement, le CNU en serait donc aussi complètement dessaisi.

Quelles seraient alors les prérogatives suivantes qui lui seraient ôtées ? Les réformes d'un gouvernement sont bien sûr sous-tendues par une même logique politique. Rappelons ici des propos du candidat Macron : « Nous permettrons aux universités de recruter elles-mêmes des enseignants-chercheurs sous statut dans le cadre d'une procédure vraiment décentralisée. Ces établissements qui souhaiteront maîtriser leur politique scientifique et disposer d'une véritable réactivité, notamment face à leurs compétiteurs au plan international, se verront dotés de capacités accrues de recrutement direct sur normes nationales, mais sans obligation de recourir au CNU. »<sup>(3)</sup> ●

(1) 25 % des maîtres de conférences partent actuellement en retraite sans avoir obtenu la hors-classe, par exemple.

(2) Article 1<sup>er</sup> du décret 92-70 du 16 janvier 1992.

(3) EducPros, 30 mars 2017.

Les réformes d'un gouvernement sont bien sûr sous-tendues par une même logique politique.

# Rémunération au mérite, un progrès ?

## Souvent mérite varie, bien fol est qui s'y fie...

→ par Claire Bornais, *secrétaire nationale*, Hervé Christofol, *secrétaire général*

Sur le site de campagne du candidat Macron, on pouvait lire le 2 mars 2017 :

« *Nous introduirons plus de souplesse dans la gestion des carrières avec des rémunérations plus individualisées et la promotion des mobilités [...]* » Une promesse en passe d'être tenue avec l'actuel projet de loi de réforme de la fonction publique.

La promesse de campagne d'Emmanuel Macron<sup>(\*)</sup> sur la souplesse dans la gestion des carrières pourrait bien devenir réalité avec le projet de loi de « transformation de la fonction publique », si nous le laissons faire. Dans l'idéologie « *ni de droite, ni de gauche* », mais clairement néolibérale qui est celle du gouvernement, le moteur des individus serait avant tout leur intérêt pécuniaire. Foin du sens de l'intérêt général, des valeurs de service public et autres vieilleries de ce style, inconcevables dans le nouveau monde de la « start-up nation » ! La doxa veut donc que l'amélioration du service public ne passe pas par un nombre de fonctionnaires suffisant et des carrières suffisamment attractives pour recruter des agents motivés et compétents, mais par des rémunérations « au mérite », supposées motiver les agents à faire toujours plus et mieux dans l'espoir de faire augmenter leur rémunération. Or, le constat résultant de nombreuses années de présence syndicale dans les conseils restreints discutant de promotions des enseignants-chercheurs et, lorsqu'il en existe, dans des commissions discutant de celles des enseignants de second degré, aboutit à la conclusion que le mérite est chose variable. Il dépend :

- 1. des critères utilisés** pour le définir qui peuvent varier (en fonction des politiques nationales, des équipes dirigeantes locales, par exemple) ;
- 2. de l'évaluateur** : s'il change, votre mérite peut aussi changer (si, si !). Il a

été constaté qu'une même candidature peut être jugée – à dossier inchangé d'une année sur l'autre – absolument « excellente » par un directeur ou une directrice de composante, et relever seulement d'un investissement « normal » par celui ou celle qui lui succède ;

**3. de votre capacité à faire reconnaître votre mérite**, et de celle de votre rapporteur à mettre en avant votre dossier dans les commissions

de promotions : il vous faut déjà avoir l'oreille de la direction de la composante pour que votre dossier soit jugé bien plus méritant que celui des autres à ce niveau, mais il faut aussi qu'il soit activement défendu dans les instances discutant des promotions. Il vaut donc mieux pour vous que l'éloquence fasse partie des qualités de la personne qui y siègera pour défendre votre dossier...

**4. du nombre de promotions ou primes possibles toujours fortement contingenté** : ainsi, la prime d'encadrement doctoral et de recherche (PEDR) n'est attribuée qu'à 20 % des enseignants-chercheurs, la prime de reconnaissance de l'investissement pédagogique (PRIP) que veut créer le ministère ne concernerait elle aussi que 20 % des enseignants-chercheurs et enseignants. Peut-on laisser croire que 80 % des collègues remplissent leur mission sans aucun mérite ?

**5. des « concurrents » en présence** : les administrations récusent souvent « l'effet mémoire » que demandent les organisations syndicales pour traiter les candidatures à une même promotion sur plusieurs années. Elles invoquent le fait que si des dossiers bien meilleurs apparaissent l'année suivante, il faut pouvoir en tenir compte sans les mettre dans la file d'attente.

**6. du contexte d'exercice du métier** : des dotations, des ressources ainsi que des taux d'encadrement qui varient du simple

▼  
Foin du sens  
de l'intérêt général,  
des valeurs  
de service public  
et autres vieilleries  
de ce style  
inconcevables dans  
le nouveau monde  
de la « start-up  
nation » !  
▲

au décuple selon les disciplines, les formations et les établissements.

N'oublions pas que le but du gouvernement est de faire diminuer les dépenses de l'État. Aussi, la grande majorité des agents n'a rien à gagner dans un tel système, du point de vue financier, car les améliorations de rémunérations de quelques-uns seront à coup sûr financées par la dégradation de celles de tous les autres, par

exemple par un ralentissement généralisé des progressions de carrières (pour les enseignants-chercheurs et les enseignants du sup, le gel du point d'indice en 2018 représente une « économie » de 120 millions d'euros alors que seuls 8 millions d'euros sont budgétés en 2019 pour la nouvelle prime). Et dans un contexte de réforme des retraites qui ne prendrait plus seulement en compte les six derniers mois de traitement pour le calcul des pensions des fonctionnaires, mais l'ensemble des rémunérations, primes comprises, les nombreuses injustices de la rémunération « au mérite » seraient répercutées sur les pensions...

Pour toutes et tous, la rémunération « au mérite » est la promesse de développement des tensions dans les collectifs de travail : comment travailleront ensemble celles et ceux qui auront su faire valoir, ou pas, dans leur dossier personnel leur participation à un projet collectif ? En fin de compte, c'est la qualité du service public qui s'en trouverait dégradée, puisque la concurrence exacerbée entre les personnels pour augmenter leur rémunération individuelle desservirait la prise en compte de l'intérêt général des usagers. Nous laisserons-nous gagner par la bureaucratie managériale ? ●

(\*) Programme disponible sur Internet : [en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme](http://en-marche.fr/emmanuel-macron/le-programme).

Dans l'idéologie néolibérale du gouvernement, le moteur des individus serait avant tout leur intérêt pécuniaire.



# Le recrutement par contrat dans le sup : de l'endémie à l'épidémie ?

→ par Jean-Luc Godet, secteur Situation du personnel, non-titulaires

**Si, depuis les années 2000, le taux officiel d'ENT semble stagner autour de 25 %, en prenant en compte les vacataires, celui-ci atteint en réalité 36 %. En outre, l'État développant le contrat au détriment du poste titulaire, le recours aux vacataires augmente, et si on ajoute à cela le gel de nombreux postes titulaires vacants, nous assistons à une véritable explosion de la précarité enseignante.**

Reconnaissons d'emblée au ministère une certaine transparence en ce qui concerne les enseignants non titulaires (ENT) dans le supérieur, hors secteur santé. Depuis 2003, chaque année, un état des lieux est publié qui permet de mettre en lumière les évolutions mais aussi la continuité de l'emploi enseignant « non permanent »<sup>(1)</sup>. Les chiffres méritent néanmoins d'être interprétés. Si, depuis les années 2000, le taux officiel d'ENT semble stagner autour de 25 % et est même en légère baisse ces dernières années (23 % en 2017, soit 19 242 ENT), il n'inclut pas les vacataires, que l'on peut évaluer à 130 000 sur la base du recensement partiel de la DGRH. Parmi ces inconnus des statistiques, les vacataires effectuant plus d'un demi-service d'enseignant-chercheur titulaire sont environ 17 000, soit 61 % de plus qu'en 2013 ! Si l'on inclut cette dernière catégorie de vacataires, qui sont de facto de faux contractuels<sup>(2)</sup>, le taux réel d'ENT monte à 36 %.

Les effectifs des catégories d'ENT qui, officiellement du moins, ne sont pas « précaires », régressent : profs invités (58 % depuis 2010 ; 1 652 en 2017) et associés (- 18 % depuis 2010 ; 2 498 en 2017). C'est le cas aussi des ATER qui bénéficient d'un cadrage national (- 26 % depuis 2010 ; 4 622 en 2017). À l'inverse, une nouvelle catégorie émerge, les contractuels LRU enseignants (1 243 en 2017, auxquels il faudrait ajouter 212 chercheurs), et les contractuels sur postes vacants de PRAG-PRCE qui avoisinent désormais le millier (+ 56 % depuis 2014). Les effectifs de maîtres de langue et de lecteurs (ces derniers souvent illégalement employés à un service

de maître de langue) restent stables (un millier). Enfin, des évolutions statutaires régressives ont frappé les doctorants dispensant des enseignements (moniteurs jusqu'en 2010, doctorants contractuels depuis, avec une variante « enseignante » remplacée en 2016 par de simples vacations). Leur nombre stagne à un peu plus de 7 000. Le nombre de doctorants contractuels qui n'enseignent pas, 8 542 en 2017, est au contraire en hausse : + 36 % depuis 2013.

## Recours massif aux vacataires

En résumé, la part la plus protégée des ENT recule, soit par diminution des effectifs (ATER), soit par régression statutaire (doctorants enseignants). Parallèlement, « l'autonomie » des universités devenant une réalité budgétaire de plus en plus pesante, le recours à l'article L954-3 du Code de l'éducation (contractuels LRU) se généralise, par exemple en sciences humaines. On a maintenant, pour 20 % de ces contrats, des ATER-LRU et des MCF-LRU de statuts proches de ceux des titulaires (mais sans les primes). On a aussi dans 80 % des cas des enseignants à temps plein ou plus que plein sur une base contractuelle, à la carte selon l'établissement (l'article L954-3 ne précisant rien quant aux obligations de service et de salaire). Si l'on ajoute au recrutement de nouveaux précaires assumant des tâches

d'enseignement sans être comptabilisés comme ENT (tuteurs étudiants et ingénieurs pédagogiques, souvent recrutés pour les appels à projets – limités dans le temps – censés promouvoir « l'innovation pédagogique »), le recours massif aux vacataires, en particulier dans les sciences humaines, et le gel de nom-



breux postes titulaires vacants, c'est une véritable explosion de la précarité enseignante qui s'annonce si elle n'est pas bloquée par une forte mobilisation des universitaires. Avec comme difficulté que cette résistance à la précarité doit en partie être construite au niveau local car les nouveaux statuts précaires sont désormais définis localement. Or, les effets d'aubaine à court terme comme les appels à projets masquent souvent l'intérêt général à long terme. Mais, face à la volonté des responsables de l'État de développer le contrat au détriment du poste titulaire, c'est avec l'ensemble de la fonction publique que l'enseignement supérieur doit d'urgence se mobiliser pour préserver les statuts, la nécessaire indépendance des enseignants et le service public. ●

(1) [www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html](http://www.enseignementsup-recherche.gouv.fr/cid118435/personnels-enseignants-du-superieur-bilans-et-statistiques.html).

(2) Rappelons ici que les deux catégories de vacataires définies par le décret n° 87-889 du 29 octobre 1987 (agents temporaires étudiants ou retraités, chargés d'enseignement censés avoir un emploi principal) ne sont pas des contractuels de droit public (décret 86-83 du 17 janvier 1986). Les « contrats » de vacataires ne sont que des lettres d'engagement pour des heures supplémentaires n'ouvrant pas de droit sociaux tels que le congé maladie ou maternité, même si des retenues sont faites pour une retraite complémentaire, d'ailleurs dérisoire.

▼  
C'est avec toute la fonction publique que l'enseignement supérieur doit d'urgence se mobiliser pour préserver les statuts, la nécessaire indépendance des enseignants et le service public.  
▲

# Comité social d'administration : un transfert des compétences à risque

→ par Michel Carpentier,  
secteur Situation du personnel

**Selon le projet de loi, les comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) sont appelés disparaître, et devraient être remplacés par une instance unique, le comité social d'administration (CSA). Si les contours de la réforme ne sont pour l'instant qu'esquissés, on sait déjà que cette instance ne reprendra qu'une partie des compétences exercées par les comités techniques.**

On s'y attendait, le projet de loi de « transformation de la fonction publique » étend aux trois versants de la fonction publique la réforme des institutions représentatives du personnel déjà mise en place dans le secteur privé. Comités techniques (CT) et comités d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail (CHSCT) disparaissent et sont remplacés par une instance unique, dénommée comité social d'administration (CSA), dans la fonction publique d'État. Les établissements à faibles effectifs n'auront plus aucune instance spécifique en matière de prévention des risques professionnels. C'est seulement lorsque les effectifs de l'établissement dépasseront un seuil qui sera fixé par décret (probablement de l'ordre de 300 agents) qu'une « formation spécialisée », créée au sein du CSA, se verra confier une partie des attributions jusqu'ici dévolues aux CHSCT<sup>(1)</sup>. Mais une

Au contraire de ce qu'affirme l'avis du Conseil d'État sur le projet de loi, la nouvelle instance ne reprendra pas l'ensemble des compétences aujourd'hui exercées par les comités techniques. Alors que ces derniers avaient à connaître en détail des questions relatives aux effectifs, aux emplois et aux compétences, la nouvelle instance devra se contenter des « orientations stratégiques sur les politiques de ressources humaines en matière de gestion prévisionnelle » dans ces domaines. Les contours de la réforme ne sont pour l'instant qu'esquissés, car la plupart des règles nouvelles sont renvoyées à de futurs décrets d'application : compétences des CSA, composition, organisation et fonctionnement, fréquence des réunions, etc.

Quels seront les effectifs des CSA et de leurs formations spécialisées ? Le recours à l'expertise agréée sera-t-il encore possible, et selon quelles modalités ? Les droits d'enquête et de visites seront-ils maintenus ? On peut redouter de voir rognés les moyens d'action dont disposent les CHSCT. Mais d'ores et déjà, comme les membres titulaires de la formation spécialisée seront désignés parmi les membres du CSA (titulaires ou suppléants), on

doit s'attendre à un alourdissement de la tâche de ces derniers.

Au fil des années, en mettant au premier plan la santé des agents, les CHSCT ont réussi à s'affirmer comme de vrais contre-pouvoirs en matière d'organisation des services, face à des chefs d'établissement contraints de justifier leurs décisions et sans cesse rappelés à leurs responsabilités. Sous couleur

de « clarification », le projet de loi vise à casser cette dynamique en rendant encore plus difficile le travail des représentants du personnel. Paradoxalement, la volonté de faire disparaître les CHSCT comme instances de plein droit apparaît comme un hommage du pouvoir à l'action des militants qui s'en sont emparés comme d'un outil de défense des personnels face aux stratégies managériales de domination fondées sur d'incessantes réorganisations.

La véritable philosophie de la réforme est exposée avec un cynisme confondant dans l'avis du Conseil d'État. Mettant en œuvre le concept controversé de « droit souple », dont les instruments « ne créent pas

par eux-mêmes de droits ou d'obligations pour leurs destinataires »<sup>(2)</sup>, le Conseil d'État qualifie les « grandes orientations stratégiques » – celles-là mêmes qui feront l'objet de la consultation du CSA en lieu et place de son avis sur les effectifs, les emplois et les compétences – comme étant « dépourvues de caractère réglementaire, dans lesquelles s'exerce le pouvoir d'appréciation de l'administration, laquelle peut toujours s'en écarter en fonction des circonstances ou pour un motif d'intérêt général ». C'est donc désormais officiel, avant même de voir le jour les CSA sont ouvertement considérés comme des instances d'enfumage. ●

(1) La possibilité de créer une formation spécialisée est certes possible en deçà du seuil d'effectif « lorsque des risques professionnels particuliers le justifient ». Mais on sait que le MESRI, contre toute évidence, a constamment refusé de reconnaître l'existence de tels risques particuliers dans son périmètre.

(2) Voir l'étude annuelle du Conseil d'État de 2013 : [www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Etudes-Publications/Rapports-Etudes/Etude-annuelle-2013-Le-droit-souple](http://www.conseil-etat.fr/Decisions-Avis-Publications/Etudes-Publications/Rapports-Etudes/Etude-annuelle-2013-Le-droit-souple).

**Avant même de voir le jour, les CSA sont ouvertement considérés comme des instances d'enfumage...**

partie seulement, car seront exclues de leurs compétences les questions relatives à la santé et aux conditions de travail dès lors qu'elles se poseront dans le cadre de projets de réorganisation de services, qui seront examinés directement par le comité.