

Le 1^{er} février dernier, le Premier ministre a annoncé les grandes orientations du quinquennat pour la fonction publique (FP) : objectif 120 000 suppressions de postes dans la FP d'ici 2022, recours accru aux contractuel.le.s, plan de départs volontaires dans certains services, développement de la rémunération « au mérite ».

RÉMUNERATION AU MÉRITE, UN PROGRÈS ?

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

Le constat résultant de nombreuses années de présence syndicale dans les commissions traitant des promotions aboutit à la conclusion que le mérite est chose variable. Il dépend :

- des critères utilisés pour le définir, qui peuvent varier et créer de nouvelles discriminations (par exemple : injonction aux pédagogies « innovantes », à la mobilité internationale, à l'obtention d'ERC, etc.) ;
- du nombre de promotions possibles (*de facto* contingentées pour tenir compte des objectifs de réduction de la dépense publique) et des « concurrents » en présence ;
- de qui examine votre dossier : si l'évaluat.eur/trice change, votre mérite peut aussi changer (si, si !) ;
- de votre capacité à le faire reconnaître, et de celle de votre évaluat.eur/trice à mettre en avant votre dossier dans les commissions de promotions.

Pour les enseignant.e.s-chercheur.e.s, la rémunération au mérite risque de se traduire par un suivi de carrière généralisé, obligatoire et discriminatoire, au bon vouloir des établissements. Pour les enseignant.e.s de statut second degré, l'affaiblissement prévisible des CAP entraînera des déroulements de carrière au gré des évaluat.eur/trice.s direct.e.s des rendez-vous de carrière.

DÉVELOPPEMENT DU RECRUTEMENT SOUS CONTRAT : UNE AMÉLIORATION ?

- ➔ Un contrat soumet l'agent au bon vouloir « du chef » en matière de renouvellement. Il protège moins des pressions et est source de précarité.
- ➔ La progression salariale n'est jamais garantie. La stagnation salariale est même plutôt la réalité vécue par les collègues contractuel.le.s.
- ➔ Un gouvernement qui cherche à réduire la dépense publique de 60 milliards d'euros sur la durée du quinquennat ne paiera pas mieux la plupart des contractuel.le.s que les fonctionnaires, au contraire !

DONNÉES PRÉCARITÉ DU MESR (BILANS SOCIAUX)

En 2016, 40 % de contractuel.le.s chez les personnels BIATSS, 30 % chez les enseignant.e.s et EC, augmentation de plus de 50 % entre 2012 et 2015 du nombre de chargé.e.s d'enseignement vacataires.

LA FONCTION PUBLIQUE, UNE IDÉE D'AVENIR !

La fonction publique et le statut de ses agents sont fondés sur des principes :

- **POUR LA FONCTION PUBLIQUE** : intérêt général, égalité de traitement de tous les publics, continuité et adaptabilité des missions.
- **POUR LES AGENTS** :
 - égalité d'accès aux emplois : recrutement par concours ;
 - indépendance : par rapport aux pouvoirs politiques, religieux, économiques, etc., mais aussi continuité de l'action publique ;
 - responsabilité : article 15 de la Déclaration des droits de l'Homme et du citoyen : « la Société a droit de demander compte à tout Agent public de son administration ».

Les différents statuts de la fonction publique garantissent aux usager.e.s :

- la qualité d'enseignement assurée grâce à la formation des agent.e.s, à la stabilité des collectifs de travail (à opposer au turnover des vacataires et des contractuel.le.s) ;
- l'égalité de traitement sur tout le territoire ;
- l'indépendance des agent.e.s, cruciale pour la recherche et l'enseignement.

Attaquer la fonction publique en substituant la logique contractuelle à la logique statutaire, c'est remettre en cause la qualité du service public et, à terme, se résoudre à l'abandon de missions de service public au secteur privé lucratif.

AVIS DU CONSEIL ÉCONOMIQUE, SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL SUR L'ÉVOLUTION DE LA FONCTION PUBLIQUE ET DES PRINCIPES QUI LA RÉGISSENT - JANVIER 2017

RECOMMANDATION 7

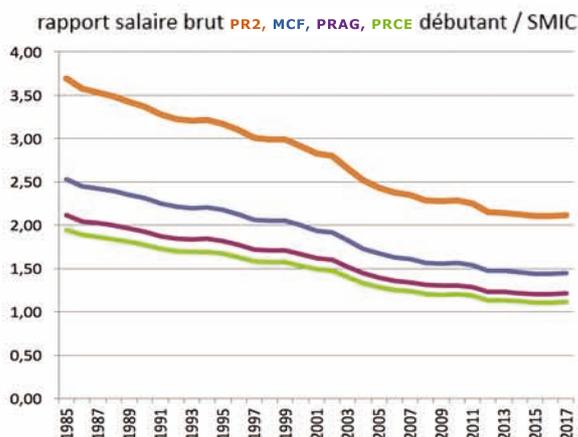
Le CESE recommande de confirmer la validité du cadre statutaire pour l'emploi dans la fonction publique.

Le CESE considère en effet que le statut a jusqu'ici permis la mise en œuvre des principes fondamentaux du service public : l'égalité de traitement de tous les publics, la continuité et l'adaptabilité des missions.

Le statut, comme les personnels qui lui sont soumis, est également porteur de valeurs : probité, dignité, impartialité, neutralité, laïcité, sens de l'intérêt général.

Les attaques contre la FP, ses missions et ses personnels, s'inscrivent dans un cadre plus général de redéfinition à la baisse du périmètre des services publics. La généralisation de la sélection à l'entrée de la licence instituée par la loi ORE, et le sous-financement de l'enseignement supérieur depuis plus de 10 ans, révèlent un changement de modèle, qui se traduit également par une reconfiguration du paysage universitaire (fusions d'établissements, universités cibles...).

LA LUTTE PAIE! EN 2018, LES 2,3 MILLIONS DE FONCTIONNAIRES ALLEMANDS ONT OBTENU AVEC LEURS SYNDICATS UNE AUGMENTATION DE SALAIRE DE 7,5% ET MÊME DE 10% POUR LES NOUVEAUX EMBAUCHÉS!



PERTE DE POUVOIR D'ACHAT

En 1984, le salaire brut d'un maître de conférences correspondait à l'équivalent de 2620 € de 2018.

En 2018, le salaire brut d'un maître de conférences est de 2169,63 €.

- 21 % de perte de pouvoir d'achat, soit 2,5 mois de salaire perdus annuellement !

Et si nous refusons la dévalorisation de nos qualifications ?

LE 22 MAI , FAISONS GRÈVE ET MANIFESTONS POUR DES RECRUTEMENTS DE FONCTIONNAIRES, POUR DES STATUTS ET DES CARRIÈRES REVALORISÉES ET CONTRE LA PRÉCARITÉ !