



**ENGAGÉ-ES
AU QUOTIDIEN**

Loi Fonction publique : c'est la démocratie qui est attaquée !

Ce projet de loi est d'une extrême gravité pour les fonctionnaires mais aussi pour l'ensemble de la population.

La FSU appelle à se mobiliser

pour en exiger le retrait par la multiplication d'actions locales et par la participation aux dates nationales de mobilisation.

9 mai

Journée nationale de grèves et de manifestations contre le projet de destruction de la fonction publique et des services publics.

Le projet de loi « transformation de la fonction publique » n'est ni plus ni moins qu'un projet de destruction du statut d'une brutalité inouïe puisque ce sont les équilibres du statut de 1946, réaffirmés par les lois de 1982 à 1984, qui sont piétinés, et avec eux la conception d'un.e fonctionnaire citoyen.ne au service de l'intérêt général opposée à celle d'un.e fonctionnaire « aux ordres ». C'est tout le modèle social français et la garantie de neutralité des agent.e.s public/que.s qui sont dans le viseur. C'est aussi le renoncement à faire évoluer la fonction publique pour garantir plus et mieux de services publics aux usager/ère.s sur tout le territoire.

Tous les éléments du statut attaqués sont pourtant autant de garanties pour les personnels et donc les usager/ère.s contre l'arbitraire et les clientélismes.

Commissions paritaires vidées de leur substance et ce dès le 1^{er} janvier 2020.

Le projet de loi prévoit de ne plus donner aucun droit de regard sur les actes de gestion des agent.e.s (mutations, promotions, etc.). C'est l'administration qui affecterait ou nommerait de manière unilatérale, en toute opacité, sans aucune vérification par des élu.e.s du personnel du respect des droits de chacun.e, sans possibilité pour les personnels de contester les décisions autrement que par un recours individuel devant l'administration puis devant les tribunaux administratifs. Le gouvernement entend soumettre les personnels au bon vouloir de l'autorité hiérarchique et les isoler face à elle, c'est une régression historique de leurs droits et donc de ceux de toute la population.

Remise en cause des prérogatives et des moyens de fonctionner des CHSCT (comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail).

Cela entraverait le contrôle par les représentant.e.s des personnels des obligations des employeurs publics et des chefs de service en matière de santé et de sécurité au travail. Le projet restreindrait les possibilités d'intervention des représentant.e.s des personnels pour l'amélioration des conditions de travail.

Recrutement de contractuel.le.s ouvert en grand.

Le projet prévoit un élargissement des dérogations au principe du recrutement d'un.e fonctionnaire sur un emploi permanent et la création d'un « contrat de projet » (contrat qui peut s'achever une fois que la mission est terminée). Or, les dérogations sont déjà nombreuses et expliquent que 20 % des agent.e.s ne soient déjà pas titulaires. Aller plus loin, c'est laisser aux employeurs publics la « liberté » de recourir à du personnel précaire ou titulaire, c'est faire du contrat et de la précarité la voie principale et bientôt quasi unique de recrutement. Défendre le recrutement de personnel statutaire, c'est à l'inverse défendre l'égalité d'accès aux emplois publics, l'indépendance des fonctionnaires au service de l'intérêt général général, qui tout autant qu'elles les protègent sont des garanties d'égalité de traitement pour les usager/ère.s.

Remise en cause des accords sur le temps de travail dans la fonction publique territoriale.

Le projet de loi prévoit en effet de mettre fin aux régimes dérogatoires mis en place dans les collectivités territoriales et leurs établissements publics à partir de 2021 pour le bloc communal et 2022 pour les départements et régions.

Possibilités de détachement vers le privé, introduction d'une rupture conventionnelle, mobilité imposée, etc.

Tout est fait dans ce projet de loi pour « accompagner » le vaste plan de restructuration dans le cadre des 120 000 suppressions d'emplois prévues d'ici à 2022, avec les pressions sur les personnels qui les accompagnent.



Pour toutes et tous, c'est la promesse de développement des tensions dans les collectifs de travail : qui voudra aider ses collègues si cette aide peut leur servir à faire mieux valoir leur dossier ? 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 usager/ère.s.

LE DÉVELOPPEMENT DES CONTRATS DANS L'ESR : nous sommes détenteur/rice.s du record national de précarité mais nous pourrions encore progresser !

La situation de l'ESR donne déjà une bonne illustration d'un service public fortement précarisé. Avec un taux de contractuel.le.s de 35 %, le plus haut de toute la fonction publique, les dérogations au statut de fonctionnaire y sont fort nombreuses. La loi LRU a donné toute latitude aux universités pour embaucher CDD ou CDI de catégorie A sans qu'aucune règle nationale ne vienne cerner ces contrats à géométrie variable. Enfin, il ne faut pas oublier les enseignant.e.s vacataires, non comptabilisé.e.s dans les statistiques officielles et dont le nombre est estimé à 130 000, qui ne sont embauché.e.s que pour un nombre limité d'heures, parfois fort élevé...

Le projet de loi prévoit d'aller encore au-delà avec l'usage d'un nouveau contrat : le « contrat de chantier », qui permettrait de tripler le temps légal des CDD du droit privé pour recruter un personnel durant 6 ans sans possibilité de renouvellement ! Ce contrat sera-t-il celui des post-docs sur le modèle d'accès aux *tenure tracks* américains ? La fascination du ministère pour le modèle anglo-américain nous le fait craindre.

RÉMUNÉRATION 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 de promotions aboutit à la conclusion que le mérite est chose variable. Il dépend :

- des critères utilisés pour le définir, qui peuvent varier ;
- de l'évaluateur/rice ; s'il/elle change, votre mérite peut aussi changer (si, si !) ;
- des « concurrent.e.s » en présence ;
- de votre capacité à le faire reconnaître, et de celle de votre rapporteur/rice à mettre en avant votre dossier dans les commissions de promotions ;
- du nombre de promotions ou primes possibles toujours fortement contingenté ; ainsi, la PEDR n'est attribuée qu'à 20 % des enseignant.e.s-chercheur/euse.s, la prime de reconnaissance de l'engagement pédagogique (PREP) que veut créer le ministère ne concernerait, elle aussi, que 20 % des enseignant.e.s-chercheur/euse.s et enseignant.e.s. Pense-t-on que 80 % des collègues remplissent leur mission sans aucun mérite ?

Pour les enseignant.e.s-chercheur/euse.s, une moitié des promotions de grade est déjà prononcée au niveau de l'établissement, avec parfois des phénomènes de copinage conduisant à des promotions selon des critères ad hoc, qui lèsent les autres collègues. Le CNU prononce actuellement l'autre moitié des promotions, en publiant des comptes-rendus et les critères utilisés par les sections, ce qui permet parfois à des collègues peu reconnu.e.s localement d'obtenir une promotion. Or les prérogatives du CNU en matière de promotion découlent directement de celles des CAP.

LE PROJET DE LOI FP RETIRERAIT LEURS PRÉROGATIVES AUX CAP ET AU CNU ! Vive le *clientélisme management* !

Pour les enseignant.e.s de statut second degré, les promotions sont prononcées après avis de la CAP (CAPA ou CAPN). Si les CAP n'ont plus cette attribution (dès 2020), pour les PRAG et PRCE, les promotions seront donc prononcées au niveau de leur établissement d'affectation, faisant craindre un traitement discrétionnaire par la direction de l'université et transformant les collègues en concurrent.e.s direct.e.s pour les promotions.

Le décret CNU lui confère les compétences dévolues aux CAP pour les procédures d'avancement de grade. Dans l'esprit du projet de loi de « transformation de la fonction publique » qui réduit à un rôle de recours les CAP, le CNU pourrait être dessaisi des procédures de promotion des EC et se réduirait à une instance de recours : ce serait alors la fin du contingent de promotions accordées par le CNU. Pour leur promotion, les collègues seraient laissé.e.s seul.e.s face aux arbitraires locaux ou hiérarchiques.