

INTERVENTION DE LA CGT AU GROUPE DE TRAVAIL DU 30 MARS SUR LES LIGNES DIRECTRICES DE GESTION. NOTRE AVIS VOUS DONNERA LA DIMENSION DE L'IMPORTANCE DE CE SUJET ;

Malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales la loi n° 2019-828 du 6 août 2019 dite de transformation de la fonction publique a été publiée au Journal Officiel du mercredi 7 août 2019.

Ce texte compte désormais 95 articles au lieu de 36 dans sa version initiale mais la philosophie de la loi ne change pas.

La Fonction publique compte aujourd'hui 5,5 millions d'agents publics (dont 1,3 million de contractuels), soit 19,9 % de la population active. Répartis dans ses trois versants, la Fonction publique de l'État, territoriale et hospitalière, ils exercent des missions très diversifiées dans des structures **très différentes mais dans un cadre unifié.**

Porteurs de droits et d'obligations pour les fonctionnaires, le statut général des fonctionnaires repose aujourd'hui sur quatre lois :

- Titre I : loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 ;
- Titre II : Loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 ;
- Titre III : Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 ;
- Titre IV : Loi n° 86-33 du 9 janvier 1986.

Ces lois sont la garantes d'un service public rendu pour l'intérêt général et reposent sur des principes fondateurs du socle républicain, les principes d'égalité, d'indépendance et de neutralité, de responsabilité.

Sur le principe d'égalité, d'indépendance:

L'article 6 de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen (DDHC) de 1789 stipule : « *la loi est l'expression de la volonté générale. Tous les citoyens ont droit de concourir personnellement, ou par leurs représentants, à sa formation. Elle doit être la même pour tous, soit qu'elle protège, soit qu'elle punisse. Tous les Citoyens étant égaux à ses yeux sont également admissibles à toutes dignités, places et emplois publics, selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents.* »

L'égalité est un fondement essentiel qui garantit l'égalité d'accès au service public et à la fonction publique pour le citoyen usager et l'égalité de traitement entre les agents de la fonction publique.

Il s'agit ici de garantir, non seulement que les agents publics ne soient pas recrutés selon le bon vouloir et donc l'arbitraire du pouvoir politique, **mais également par extension que le principe d'égalité s'étend à leur carrière.**

Le préambule de la Constitution de la IVème République (1946) dispose que : « *nul ne peut être lésé, dans son travail ou son emploi, en raison de ses origines, de ses opinions ou de ses croyances* ».

Pour garantir cette liberté, le statut impose des obligations aux fonctionnaires liées aux nécessités du service public et au sens de l'intérêt général et lui reconnaît en contrepartie des droits.

Les fonctionnaires ne sont pas régis par un contrat avec leur employeur. La modification du statut revient à la loi et non à l'arbitraire de l'administration.

Sur le principe de neutralité, de responsabilité :

La puissance publique est instituée dans l'intérêt général et non au service d'intérêts partisans politique ou économique.

L'exercice du pouvoir doit s'accompagner d'une responsabilité effective de tout décideur, que cette responsabilité soit politique, administrative, pénale ou budgétaire.

C'est dans cet esprit qu'a prévalu, dans la loi de 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires, la conception du fonctionnaire citoyen en opposition au fonctionnaire « sujet » décrit ainsi par Michel Debré dans les années 1950 : « *le fonctionnaire est un homme de silence, il sert, travaille et se tait* ».

C'est aussi la raison pour laquelle le statut accorde la liberté de penser et de s'exprimer au fonctionnaire : celui-ci peut et doit s'opposer dans l'exercice de sa mission aux ordres illégaux ou de nature à troubler l'ordre public, émanant des élus ou des supérieurs hiérarchiques.

Ces principes protègent l'usager et la population contre les dérives des décisions administratives et politiques et garantissent que le service public est rendu par des fonctionnaires de manière neutre, impartiale et dans l'intérêt général.

C'est le principe de la Fonction publique de carrière.

Il doit, sans intervention extérieure, s'appliquer à tous de la même façon, c'est-à-dire être parfaitement égalitaire.

Le statut général du fonctionnaire doit donc permettre, tout à la fois, d'assurer un déroulement de carrière linéaire à chaque agent, mais aussi de permettre à ceux qui développent plus rapidement leurs capacités, leurs vertus et leurs talents, d'occuper des places et emplois correspondant à leur qualification et à leurs capacités professionnelles.

Pour autant, depuis plusieurs décennies, **la CGT combat** les nombreuses dérives et attaques contre le statut général et la démocratie sociale qui menacent ces principes, **quand les pratiques de la gestion publique se rapprochent de plus en plus des entreprises privées**, quand le recours aux contrats ne cesse de progresser sous des formes de plus en plus précaires, quand le mérite devient prégnant dans la rémunération et la carrière, quand l'égalité professionnelle femme/homme reste un combat, ... etc.

Mais cette question du mérite pose, à l'usage, des problèmes dans le traitement égalitaire des agents : **qui juge du mérite ? Sur quels critères ?** De nouvelles notions apparaissent : « la manière de servir » du fonctionnaire et ses « qualités relationnelles ».

Mais servir quoi ou qui ? La formulation autorise toutes les subjectivités et ouvre la voie à tous les abus : le public, la collectivité, l'autorité territoriale, la personne investie de cette autorité ?

Surtout, cette notion d'avancement au mérite est utilisée par les employeurs pour contrarier et affaiblir l'indépendance du fonctionnaire en faisant des plus serviles et des plus soumis ceux qu'ils jugent les plus méritoires.

Le législateur a mis en œuvre une opération d'une ampleur inédite de démantèlement du statut avec des attaques sans précédent contre l'intérêt général, contre la population et les agents publics.

Cette loi et son décret d'application sur les LDG remettent en cause directement les principes fondamentaux du Statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers !

Le nouveau système met en cause la capacité des fonctionnaires à servir l'intérêt général. Il les prive des garanties consubstantielles au statut général de la fonction publique qui assuraient leur indépendance.

La priorité pour notre syndicat n'est pas à la mise en place de lignes directrices de gestion.

La priorité pour notre syndicat est de donner, à tous nos collègues, les moyens de répondre aux besoins de la population donc de nos usagers.

Ce texte ne recherche nullement un objectif d'amélioration quelconque pour les agents. Il propose un « **renouveau de l'organisation du dialogue social** » sous couvert d'une approche plus collective pour imposer une approche individualisée.

La voie des concours, et dans certains cas des examens professionnels, est la plus pertinente, comme pour l'accès à la fonction publique, pour juger du mérite des agents à un avancement plus rapide de la carrière.

Encore faut-il, dans le même temps, permettre aux agents de se former et d'acquérir de nouvelles connaissances. C'est tout l'enjeu de la formation professionnelle continue.

Il convient de s'interroger sur comment définir et rendre applicable une méthode et des procédures pour connaître et anticiper les besoins du département à moyen et long terme, et les mettre en adéquation avec les ressources humaines à identifier et à développer (mobilité interne, aspirations et motivation des agents).

Au-delà des éléments basiques de la définition même de la GPEC, l'objectif stratégique et structurel des LDG est de contribuer à insuffler une culture de gestion prévisionnelle des effectifs et des compétences aux encadrants.

Ce que souhaite la CGT

Le manque de lisibilité, la non connaissance des objectifs de la collectivité rendent les Lignes Directrices de Gestion encore trop abstraites pour que nous puissions élaborer des propositions.

C'est pour cette raison, que sur un tel sujet, nous souhaitons avancer mais que ce soit vous qui ouvrez le champ des propositions, et que vous nous laissiez la possibilité de discuter point par point les éléments constitutifs des LDG.

Nous souhaitons pouvoir nous projeter quant à l'impact sur les personnels et leurs conditions de travail liées aux orientations générales du département cela pour les 6 ans à venir.

Ce ne sera que dans ces conditions que nous serons disposés à valider un accord avec l'assentiment des agents de la collectivité.