

## **REFORME DE LA FONCTION PUBLIQUE : CE QUI NOUS ATTEND**

Le texte reprend les grandes lignes des ordonnances travail, qui ont remodelé en 2017 le code du travail dans le secteur privé : « flexibilité », « agilité du dialogue social » et « vélocité » dans le changement de modèle .

Il ne s'agit plus uniquement de respecter les règles et les procédures, mais d'atteindre des résultats et de satisfaire les usagers. L'avancement ne se fait plus automatiquement à l'ancienneté, mais au mérite, à la responsabilité et à la performance.

Le pilotage des ressources se fera par la masse salariale et non plus par des "schéma d'emplois", qui comptabilise des soldes de création et suppression.

Cela passe par un affaiblissement des syndicats, avec la fusion des instances représentatives des agents (CT et CHSCT) au sein d'un « comité social d'administration » (CSA). Les représentants du personnel n'auront plus leur mot à dire au préalable sur les projets de mutation, de mobilité ou de réorganisation, comme c'est actuellement le cas. Pour donner plus de « leviers » aux managers, administration par administration, le gouvernement s'autorise également à réécrire, par ordonnances, les règles des négociations à l'échelle locale, et à faire en sorte que ces accords priment sur les règles nationales.

### **Ce que cela change**

#### **En terme de rémunération :**

57% des agents publics sont favorables à la rémunération au mérite : cela suffit à justifier ce qui suit. Sont évoquées la disparition de la référence à la notation et la généralisation de l'entretien professionnel "permettant d'apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires". Les accords PPCR seraient ainsi rendus caduques à terme.

Nous passerons plus de temps dans un même échelon pour réinjecter cette manne financière vers les agents les plus méritants aux yeux des managers, qui pour nous peuvent être les adjoints des principaux de collèges en cas d'EPSF, ou les IEN, l'IA-DAASEN ...

#### **En terme de mobilité :**

Dès cette année, le barème sera étudié et adopté par le CTA du 29 mars 2019 et non plus par la CAPD. Les personnels actuellement à titre provisoire seront le plus possible amenés à être nommés sur une zone ou/et un type de postes non choisis... Mais en terme de satisfecit statistique les services du rectorat auront rempli leur mission.

#### **En terme de recours des personnels**

Les CAPD sont vidées de leur substance , ainsi l'article 3 : modifie les compétences des commissions administratives paritaires (CAP) en supprimant leur avis préalable sur les questions de mobilité, d'avancement et de promotion. C'est le manager qui va décider de la carrière des fonctionnaires ou des contractuels qu'il dirige en terme de rémunération, mobilité...

En cas de désaccord ou d'erreur de l'administration, l'agent devra se défendre seul sans l'aide d'un élu syndical en saisissant la juridiction en charge de la question litigieuse, autant dire que rien ne se passera.

### **En terme de recrutement**

Les articles 5, 6 et 7 permettent le recours au recrutement de contractuels, notamment dans les catégories les plus élevées d'emploi, ces personnels seront recrutés sur des missions à durée déterminée , dans le but d'accomplir des projets et seraient soumis à l'obligation de résultats.

En couplant les chefs contractualisés soumis à des obligations de résultats et détenteurs des clefs de la mobilité et de la rémunération, et les enseignants contractualisés pour pallier les difficultés de recrutement, les enseignants , pris en tenaille, restés fonctionnaires, seront contraints d'obéir , devenus simples exécutants de la politique ministérielle et sans défense puisque les syndicats ne pourront plus intervenir pour cela .

### **En terme de formation**

1,5 milliard d'euros prévus dans ce domaine sur la durée du quinquennat. Chaque agent va pouvoir disposer d'un compte personnel de formation. Ce droit sera portable d'une administration à l'autre et ne sera donc plus perdu si la personne choisit de rejoindre le privé.

Mais en réalité et très concrètement :

- aucun budget n'est prévu pour les AESH
- Dans le second degré : 1000 euros à 1500 euros prévus au maximum pour une vingtaine de collègues
- De même dans le premier degré