Commission des statuts 5 décembre 2008

Ministère du Budget des comptes publics et de la fonction publique

- 1. Projet de décret relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat
- 2. Projet de décret fixant l'échelonnement indiciaire des emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat

Intervention préalable de l'UGFF-CGT en séance (trame)

Le texte proposé représente un enjeu fort dans le paysage statutaire.

Il va restructurer les emplois de direction, ceci après mise en place de la lolf, et dans le contexte de mise en œuvre de la RGPP, puisqu'il s'agit d'une redéfinition de la fonction territoriale de l'administration de l'Etat, avec remise en cause de la logique ministérielle.

Le niveau région devient le niveau de droit commun des politiques publiques de l'Etat sur le territoire.

Le décret qui est proposé à l'étude crée des « emplois des directions des administrations de l'Etat avec <u>un statut d'emploi unique ».</u>

Ceci, avec une évolution en fonction du calendrier de montée en charge- incertitude- .

Nous notons un certain empressement expliqué par une volonté de construire dès le début un cadre cohérent, nouveau, mais en une seule fois.

Une première question : état des lieux – quelle situation en effectifs par types d'emplois ?

Et nouvelle situation – quelle prévision en effectifs et par types d'emplois ?

Vous proposez 5 groupes d'emplois avec des bornages indiciaires propres :

Nous retrouvons la cotation des emplois avec des inquiétudes sur les modalités de cotation et sur la stabilité de la cotation dans le temps.

Nous sommes dans la nomination discrétionnaire par Ministre ou 1° Ministre avec publication des emplois vacants par voie électronique, mais <u>la transparence n'est que</u> dans la publication des emplois vacants.

A l'issue des nominations, quelle transparence sur la liste totale des candidats à un emploi (tous corps confondus) ?

Il y a 5 groupes avec un vivier pour une partie de ceux-ci jusqu'au A type selon certaines conditions.

L'existant n'était pas – selon nous – satisfaisant!

Mais, le système mis en place nous pose de <u>nombreuses questions</u> :

- 1- Le statut d'emploi lié à la fonction ;
- 2 -La nomination discrétionnaire bien au-delà des tout premiers emplois de direction, vraie question pour l'<u>ensemble</u> de ces emplois !

- 3 La question de la transparence et la consultation des organismes consultatifs ;
- 4 -la construction indiciaire avec candidature possible du A type sans que soit revue l'ensemble de la grille.
- (Le A type débute à 1,2 Smic, IM 349 et termine à IM 783 (2,7 Smic) sur une logique de carrière ;
- 5 -Le principe de la clause de sauvegarde est logique dans le système proposé, mais peut consacrer le principe d'une visée plus large dans la mise en place de statuts d'emplois ;
- 6 -Par ailleurs pour les personnels concernés la sauvegarde ne résout pas tout et n'amène pas toutes les garanties sur une longue durée ;

La supériorité de la carrière statutaire de la fonction publique par rapport au privé c'est justement des garanties attribuées au fonctionnaire de telle sorte que tout en respectant l'autorité hiérarchique il ne se sente pas enfermé dans la soumission lui enlevant tout esprit critique ;

- 7 -Du groupe V au groupe I, l'emploi peut être retiré à tout moment dans l'intérêt du service article 19- Nous n'avons ici pas de clause de contrôle ou d'appel immédiat ;
- 8 -Est-il envisagé de recruter dans l'avenir de façon significative des contractuels ou des agents issus du secteur privé ?

Par ailleurs, sur l'aspect ressources humaines :

- -Mobilité 3 versants sans expertise connue des situations créées. Il aurait fallu en préalable une étude d'impact qui, si elle a été faite, ne nous a pas été communiquée ;
- -Tendance à copier le privé ou d'autres pays qui sont dans une logique fonctionnelle ;
- -Tendance à la montée de la prise en compte du comportemental en substitution de la qualification ;
- .Nous sommes dans une logique de performance avec :
- -Problème du mérite à l'investissement ou à la docilité :
- -Conception de l'investissement efficace ou de la « loyauté » ;
- -Fétichisme qui monte vis-à-vis des outils de gestion managériale, ceci avec risque de déshumanisation de la politique de gestion des personnels malgré <u>un objectif affiché inverse</u>;
- -Risque de fragilité accrue des cadres face à l'aspiration légitime à un avancement de carrière ;
- -Risque de fusion confusion entre l'idéologique et la mission assignée.
- .Encore une fois:

Avec une grille affaissée et une baisse du pouvoir d'achat tout système d'avancement et de prise de responsabilité est <u>perverti.</u> Pour nous, la notion du « gagneurs » des années 80 ne nous convient pas plus que la notion du « bien plaire ».

En cela,- c'est à l'administration- de faire en sorte, que le fonctionnaire assume, ait l'ambition de servir l'Etat et la fonction publique, l'ambition d'accéder à des postes de responsabilité et de haute responsabilité, sans que les conditions réelles de reconnaissance dans le système et notamment <u>l'aspect</u> rémunération ne soit le seul élément motivant l'ambition de prendre des responsabilités.

Conclusion:

Nous ne voulons pas cautionner à travers ce décret, une politique que nous combattons : la RGPP et

son lot de destruction de la fonction publique

Au-delà d'une expertise plus poussée, sur la couverture des emplois étudiés aujourd'hui, nous restons

sur une revendication de logique de carrière opposée à la logique fonctionnelle ou d'emploi.

Nous avons des inquiétudes, sur le risque d'une possible modélisation du système proposé, vers

l'ensemble de la catégorie A, voir le B ou même le C.

Nous restons dubitatifs sur la démarche consistant à construire par blocs successifs du réglementaire statutaire, en préalable à une mise à plat complète des carrières, sachant qu'il existe une corrélation

étroite entre niveaux de recrutements, catégories, grilles et débouchés de carrière.

Nous n'avons pas eu à participer à une concertation plus poussée en amont.

L'accumulation de ces critiques, oppositions et inquiétudes nous amènera à refuser de participer au

vote sur ce projet de décret.

Commentaires:

Les emplois sont classés en cinq groupes : I ; II, III, IV, V. Les échelonnements indiciaires sont

respectivement pour chaque groupe compris entre les valeurs ci-dessous:

Groupe I: HED-HEB; Groupe II: HEC-HEA; Groupe III: HEB bis-966; Groupe IV: HEB-901; Groupe

V: HEA-801.

Les emplois vacants seront publiés sur le Journal officiel et par voie électronique par le site de la

BIEP. (Bourse interministérielle de l'emploi public)

Lors du débat préalable au vote l'administration n'a répondu à aucune de nos questions. (chiffres,

calendrier, statutaire, indiciaire, ressources humaines, ...)

Elle a surtout insisté sur le fait que l'ancien système d'emplois était loin d'être parfait. Pourtant à

l'ordre du jour figurait l'opportunité du nouveau texte et non l'ancien système.

Vote identique sur les deux textes proposés : (décret statutaire et décret fixant l'échelonnement

indiciaire)

Pour: 13 Administration, 1 CGC, 2 UNSA, 1 CFTC, 2 CFDT

Contre: 2 FO

Abstentions: 2 FSU, 1 Solidaires

NPPV: 2 CGT

3