

LA NOUVELLE

TRIBUNE

FGF
FO

Fédération Générale des Fonctionnaires Force Ouvrière - www.fo-fonctionnaires.fr - contact@fo-fonctionnaires.fr

P.5 Dossier

Individualisation contre garanties collectives

Renforcer le Service public républicain



Christian GROLIER
Secrétaire général

Les événements tragiques qui se sont déroulés le 13 novembre 2015 ne peuvent se résumer à des considérations religieuses mais doivent aussi s'examiner sur le plan social et sociétal.

Nous ne rentrerons pas évidemment dans une analyse sociologique que nous n'avons pas à tenir mais il est évident que l'éducation, la sécurité, la justice, l'accès à la santé et l'aménagement du territoire sont des éléments indispensables d'une cohésion sociale réelle et nécessaire.

Le Service Public est le garant de cette cohésion sociale. Malheureusement, comme nous le dénonçons depuis des années, notamment depuis 2007 avec la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques) puis la MAP (Modernisation de l'Action Publique), tous les gouvernements qui se sont succédés ont eu pour principal objectif la réduction des dépenses publiques. Pour tenir cet objectif, porté par la Commission Européenne, la vision budgétaire consistant à supprimer les effectifs a été le dogme absolu.

Plus de 150 000 emplois ont été supprimés par les Lois de finances entre 2007 et 2012, puis encore plusieurs dizaines de milliers entre 2013 et 2015 malgré des annonces non respectées de transfert de postes vers des missions affichées comme prioritaires. De plus, depuis 2012, toujours pour réduire les dépenses, le gel de la valeur du point d'indice commencé en 2010 a été maintenu.

Dans le même temps se met en place une réorganisation territoriale qui supprime des régions en les fusionnant, qui ferme des structures administratives, qui, de facto, éloigne le Service Public des citoyens. Et ce n'est pas une pseudo-numérisation qui va remplacer l'indispensable contact entre l'utilisateur et l'agent de Services Publics.

Ce n'est pas une connexion internet qui peut se substituer aux classes fermées, aux suppressions de centres de finances publiques, de commissariats et de tribunaux, etc.

L'austérité et la désertification du Service Public sont, comme le rappelle régulièrement Jean-Claude Mailly, triplement suicidaires, socialement, économiquement et démocratiquement.

Les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité et laïcité sont les valeurs portées par le statut des fonctionnaires.

Pour la FGF-FO, plus que jamais, dans ce contexte troublé, nous devons défendre et renforcer le Service Public Républicain. Plus que jamais nous devons résister pour maintenir nos statuts (général et particulier) porteurs de ces valeurs et de l'égalité de traitement. Plus que jamais, nous devons revendiquer l'égalité des droits pour tous nos concitoyens, quels que soient leur lieu de vie, leur croyance ou leur revenu.

Défendre le Service public, c'est défendre la République !

Deux grands militants

nous ont quittés



Antoine VESPERINI et André GIAUQUE

ANDRÉ GIAUQUE – Décédé le 15 juin 2015

André Giauque est né le 5 décembre 1921 à Lons-le-Saunier (Jura). Il est marié et a deux enfants.

André Giauque fit ses études secondaires à Lons-le-Saunier et à Besançon, puis commença une licence de droit à Paris, qu'il dut interrompre en 1942. En effet, il appartenait à un groupe de jeunes résistants et, l'un de ses camarades ayant été arrêté, il entra dans la clandestinité juste avant l'instauration du STO. Il participa à un maquis FFI dans le Haut-Doubs sous l'égide de Libération-Nord.

Titulaire d'une licence en droit, il entra en 1947 au ministère de la Reconstruction, à Besançon, comme contractuel auprès de la commission des dommages de guerre, où il était commissaire de gouvernement et chef du service du contentieux. Se sentant proche des luttes ouvrières, il adhéra à la CGT et fréquenta l'union départementale. Comme dans la Résistance, il se heurta d'emblée au sectarisme des communistes et créa, dès 1947, un syndicat des agents de la Reconstruction « autonome », avant même la fondation de la CGT-FO. En 1950, il fut muté à Belfort, où il fut chargé de trois départements en matière de dommages de guerre. A l'union départementale de Belfort, il eut l'occasion de bien connaître André Bergeron, mais il n'appartint jamais à aucun parti, considérant que le syndicalisme devait être indépendant de toute attache partisane et devait, si les intérêts professionnels le demandaient, s'ouvrir à l'unité syndicale.

En 1956, il fut nommé à l'administration centrale de la Reconstruction à Paris et devint secrétaire administratif permanent du syndicat national FO des agents de la Reconstruction. Il était également secrétaire général adjoint de la Fédération des Travaux Publics auprès de Roger Lapeyre, avec qui il participa au « Mouvement Syndical Unitaire et Démocratique » (MSUD) regroupant des militants de FO, de la CGT et de la FEN.

En mai 1963, il succéda à Antoine Vespérini en tant que secrétaire général du syndicat des agents de la Reconstruction. La particularité de ce syndicat était de considérer que l'unité d'action avec la CGT était parfois indispensable pour faire aboutir les revendications professionnelles. Au congrès confédéral de novembre 1963, il fut chargé par Roger Lapeyre de défendre l'unité d'action avec la CGT, ce qui fut très mal perçu, notamment par Robert Bothereau. Grâce à l'appui de Pierre Tribié, en décembre 1963, il fut cependant nommé secrétaire permanent de la Fédération générale des fonctionnaires où il fut chargé de la formation syndicale, de la propagande et de l'organisation interne, ainsi que des relations avec les sections départementales et les syndicats. A la confédération, il participait à la Commission du logement, mise en place par Rose Étienne, qu'il considérait comme une militante de grande valeur.

En 1963, André Giauque fut élu à la Commission exécutive confédérale. Il siégea à la Commission exécutive confédérale jusqu'à sa retraite en 1987.

En 1968, il créa, avec Pierre Tribié, la PREFON, système de retraite complémentaire des fonctionnaires. Il succéda à Pierre Tribié comme Secrétaire général de la Fédération générale des Fonctionnaires Force Ouvrière de 1974 à 1987.

A ce titre, il siégea au Conseil supérieur de la Fonction Publique de l'État et au Conseil d'administration de l'École Nationale d'Administration (ENA). Son mandat a été marqué par le souci de défendre la politique conventionnelle en matière salariale instaurée après les événements de 1968.

ANTOINE VESPERINI - Décédé le 12 juin 2015

Antoine Vespérini, marié, 1 enfant, est né le 23 février 1920 à Aullène (Corse), où ses parents étaient de petits propriétaires exploitants.

Au début de la guerre, il était toujours en Corse puis débuta sa vie active comme employé à la Société Générale de Marseille. Après la libération de la Corse, en septembre 1943, il fut mobilisé, envoyé en Afrique du Nord puis en France en octobre 1944, et finit la guerre sur le front d'Alsace, en mai 1945.

En janvier 1946, il entra comme auxiliaire dans les services du Trésor, à Paris, puis fit une incursion dans le secteur privé comme employé dans l'entreprise Messier, et revint dans l'administration, en juillet 1947, comme commis au ministère de la Reconstruction. Il appartenait à la CGT et à la SFIO, prit contact avec le Groupe Socialiste d'Entreprise (GSE) de son ministère et, à la suite des grèves d'octobre à décembre 1947, contribua à la création du syndicat FO de l'administration centrale, en liaison avec Pierre Tribié.

Au début de 1948, il fut permanent du syndicat national du ministère de la Reconstruction. Il resta permanent jusqu'en 1951, participa à la commission exécutive de l'union départementale FO de la Seine et au comité interfédéral des fonctionnaires qui était une superstructure plus ou moins informelle, jusqu'à la création de la Fédération Générale des Fonctionnaires FO en 1953.

Comme il était de règle de ne pas rester permanent plus de quatre ans, il reprit ses fonctions au sein de l'administration centrale en 1951, mais conserva ses responsabilités syndicales. En 1953, il devint secrétaire général, toujours non permanent du syndicat national de la Reconstruction jusqu'en 1963.

En 1953, il participa aux péripéties des grèves du mois d'août, notamment au sein du comité interfédéral des fonctionnaires et de la Fédération des travaux publics dont il était secrétaire général adjoint.

Il faut bien admettre que celle-ci était plus facile à pratiquer lorsque l'inflation donnait plus facilement du « grain à moudre ».

Pendant la même période, les accords salariaux ont été complétés par de grandes réformes catégorielles de 1970 à 1976. Il faut également noter le développement des droits syndicaux dans la Fonction Publique.

André Giauque n'a jamais accepté de décoration. Il prit sa retraite en 1987 avec le grade de Chef de service administratif du Ministère de l'Équipement et du Logement.

Il fonda, avec Pierre Tribié, en 1989, l'Union des retraités de la Fonction Publique FO dont il a été le secrétaire général.

Malgré les divergences profondes avec la CGT dominée par le parti communiste qui ont conduit à la scission de 1947, Antoine Vespérini estimait qu'il était possible de pratiquer, avec cette dernière, l'unité dans l'action sur la base de revendications précises et bien délimitées, et c'est ce qu'il fit à différentes reprises dès le début des années 50.

A partir de 1956, il fut assisté par André Giauque en qualité de secrétaire administratif et permanent du syndicat national.

Outre les revendications communes à l'ensemble des fonctionnaires, la principale préoccupation de son syndicat concernait la titularisation des personnels du ministère de la reconstruction créé de toutes pièces en 1945 et leur intégration dans les corps permanents.

Il siégea au bureau de la Fédération des travaux publics dirigée par Roger Lapeyre de 1949 à 1963, ainsi qu'au bureau de la FGF depuis sa création en 1953 jusqu'en 1963.

Il abandonna sa fonction de secrétaire général en 1963 mais il demeura membre de la Commission exécutive de son syndicat et devint, en 1978, secrétaire général non permanent de la Fédération FO des administrations centrales, qui avait vocation à recueillir les syndicats des personnels des dites administrations.

Il le resta jusqu'à sa retraite en 1985, et la Fédération des administrations centrales fut alors rattachée à la Fédération de l'administration générale.

En tant que secrétaire général de sa fédération, il siégea au conseil confédéral national de 1978 à 1985. En cette qualité, il fut membre du bureau de la Fédération générale des fonctionnaires de 1978 à 1985 et suppléant au conseil supérieur de la Fonction Publique de 1980 à 1985. Il termina sa carrière avec le grade d'attaché principal.

Individualisation

contre garanties collectives



Supprimer les garanties collectives. Cette phrase résume à elle seule le travail de sape que mènent les gouvernements successifs depuis une vingtaine d'années, notamment pour diminuer les garanties collectives des travailleurs, qu'ils soient salariés du privé ou fonctionnaires.

Les dernières lois et les derniers rapports publiés en sont les témoins. Le rapport Combrexelle intitulé « la négociation collective pour le travail et l'emploi » a pour objet de réduire les droits protecteurs édictés par le code du travail et les accords de branche,

pour tendre vers les accords d'entreprise ; inversant ainsi la hiérarchie des normes qui, aujourd'hui, fait qu'un accord d'entreprise ne peut qu'améliorer l'accord de branche. On imagine très vite l'inégalité de traitement que cela peut engendrer, notamment sur les conditions de rémunérations et de travail.

Le rapport Mettling, qui veut individualiser les relations entre le salarié et l'employeur au prétexte du travail « connecté », va même jusqu'à proposer un « statut spécial » pour le travailleur « connecté ».

Cette démarche est identique dans le service public. A l'instar du code du travail, le statut général des fonctionnaires et les statuts particuliers qui en découlent sont en grand danger. Comme le code du travail pour les salariés du privé, le statut général est le garant des droits, garanties et obligations des fonctionnaires ; garant de la sécurité de l'emploi en déconnectant le grade de l'emploi, garant d'une rémunération, d'un droit à la carrière et d'une protection nécessaire contre les pressions politiques de tout ordre.

Le statut permet donc de respecter les valeurs républicaines de liberté, égalité, fraternité et laïcité, en offrant à chaque usager les mêmes droits, quels que soient leurs croyances, leurs origines ou leur situation sociale.

De fait le statut est aussi le garant de droits identiques pour tous les fonctionnaires sans exclure, bien entendu, les spécificités des statuts particuliers. Comment peut-on affirmer que le statut général et les statuts particuliers sont en danger ?

Pour arriver à ce constat, il faut rassembler toutes les pièces du puzzle, à savoir tous les outils mis en œuvre depuis l'arrivée de François Hollande au pouvoir en 2012, qui ont aggravé les attaques portées précédemment sous la période de Nicolas Sarkozy.

1^{er} élément : développer l'interministérialité à deux niveaux

Ces deux niveaux sont sur le plan structurel et sur le plan de l'organisation et de la gestion.

Sur le plan structurel, la RéATE 1, notamment depuis 2010, a entraîné la fusion de directions régionales (par exemple la DREAL qui est la fusion des DRE, DRIRE et DIREN) et la fusion des Directions départementales ministérielles qui ont disparu pour devenir des DDI (Directions Départementales Interministérielles) sous l'autorité du Préfet.

La future réorganisation territoriale de l'État, conséquence des lois MAPTAM, Délimitation des régions et NOTRe, et la création de 13 régions au lieu de 22, vont entraîner mathématiquement de nouvelles fusions.

L'impact des fusions des DREAL et DRAAF notamment, interroge aussi sur la composition des DDT(M).

De même, l'annonce du regroupement des DDCS avec les DRJSCS préfigure, à terme, la disparition des DDCS dans les chefs-lieux de région, le plan Préfectures nouvelle génération et l'avenir des sous-préfectures également,

Enfin, les maisons de l'État, et pire les maisons de services au public, ont toutes pour objet de nier les spécificités départementales et de rompre le lien entre un ministre (un ministère) et le service déconcentré.

Dans les mesures à venir, l'exemple le plus emblématique est la maison de services au public définie dans l'article 100 de la Loi NOTRe.

Article 100 (extraits principaux)

« **Art. 27.** - Les maisons de services au public ont pour objet d'améliorer l'accessibilité et la qualité des services, en milieu rural et urbain, pour tous les publics.

« Elles peuvent rassembler des services publics relevant de l'État, des collectivités territoriales ou de leurs groupements, d'organismes nationaux ou locaux chargés d'une mission de service public ainsi que les services nécessaires à la satisfaction des besoins de la population.

« Pour chaque maison, une convention-cadre conclue par les participants mentionnés au deuxième alinéa définit les services rendus aux usagers, la zone dans laquelle la maison de services au public exerce son activité, les missions qui y sont assurées et les prestations qu'elle peut délivrer, dans le respect des prescriptions du schéma d'amélioration de l'accessibilité des services au public.

« Cette convention prévoit également les conditions dans lesquelles les personnels relevant des personnes morales qui y sont parties exercent leurs fonctions. Elle règle les conditions de financement et les modalités de fonctionnement de la maison de services au public ainsi que les moda-



lités d'accès aux services des personnes ayant des difficultés pour se déplacer.

« L'offre de services peut être organisée de manière itinérante ou selon des modes d'accès dématérialisés.

« Les modalités d'application du présent article sont fixées par décret en Conseil d'État ».

« **Art. 27-2.** - Dans le cadre des maisons de services au public, en cas d'inadaptation de l'offre privée, les établissements publics de coopération intercommunale à fiscalité propre peuvent, dans leur domaine de compétence, définir des obligations de service public destinées à assurer la présence effective de certains services sur leur territoire.

« L'exécution d'obligations de service public donne lieu au lancement d'une procédure de mise en concurrence en vue de la sélection d'un opérateur de service.

« Les obligations de service public imposées à l'opérateur de service sélectionné font l'objet d'une compensation par l'établissement public de coopération intercommunale à fiscalité propre. Le montant de cette compensation est indiqué dans l'appel d'offres.

« Les modalités régissant cette procédure de mise en concurrence ainsi que les conditions de sélection de l'opérateur de service sont fixées par décret en Conseil d'État ».

« **I.** - L'État établit, pour assurer l'égal accès de tous aux services au public, les objectifs de présence territoriale, y compris de participation à des maisons de services au public, et de services rendus aux usagers que doit prendre en compte tout organisme chargé d'une mission de service public et relevant de l'État ou de sa tutelle, dès lors qu'ils ne sont pas déjà pris en compte au titre de ses obligations de service universel.

« L'acte par lequel ces objectifs sont fixés prévoit également le montant et les modalités de contribution de l'organisme au financement du développement des maisons de services au public. S'il s'agit d'une convention, un décret autorise sa signature » :

b) Les quatrième et cinquième phrases du deuxième alinéa du II sont remplacées par une phrase ainsi rédigée :

« Cette concertation, dont la durée ne peut excéder trois mois, associe notamment les élus locaux intéressés et les représentants du service public concerné. » ;

c) Le dernier alinéa du même II est ainsi modifié :

« **Art. 29-1.** - L'État, les collectivités territoriales et leurs groupements et les organismes nationaux ou locaux chargés d'une mission de service public peuvent, par convention, mettre des moyens en commun pour assurer l'accessibilité et la qualité des services publics sur le territoire, dans le respect des prescriptions du schéma d'amélioration de l'accessibilité des services au public.

« En outre, les personnes mentionnées au premier alinéa du présent article peuvent participer à des maisons de services au public définies à l'article 27 de la loi n° 2000-321 du 12 avril 2000 relative aux droits des citoyens dans leurs relations avec les administrations. Dans le cadre d'une maison de services au public, les collectivités territoriales ou leurs groupements peuvent également, par convention, mettre à la disposition des personnes y participant ou qui la gèrent des locaux, ainsi que des fonctionnaires ou des agents

non titulaires dans les conditions fixées à l'article 61 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

« La convention peut déroger, pour les modalités de remboursement et d'exercice de l'autorité hiérarchique, au régime de la mise à disposition des personnels territoriaux, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'État. »

Qui sera le patron de la maison ? Quel sera son rôle ?

Ces maisons sont donc emblématiques d'une structure totalement déconnectée des services ministériels. A la différence des maisons de l'État (définies par la circulaire du Premier Ministre du 15 octobre 2014), ces maisons regroupent des personnels de l'État, des collectivités et même des opérateurs de droit privé en charge de missions de service public. Que d'interrogations derrière tout ça ? Qui va garantir le droit à la carrière des agents, qui sera le patron de la maison ? Quel sera son rôle ?

Il est prévu que toutes ces interrogations soient levées dans une convention. Même si on peut espérer le maintien du statut particulier des agents, à minima cette convention définira les heures d'ouverture de la Maison (donc le temps de travail des agents) et l'avis du Directeur de la Maison aura un impact sur l'évaluation de l'activité professionnelle.

La déconnexion avec un supérieur hiérarchique issu du même ministère sera la règle, les circulaires propres à un ministère n'auront plus lieu d'être.

Sur le plan de l'organisation et de la gestion : c'est dans ce cas que le rapport Combrexelle prend tout son sens dans la Fonction publique. Quand le rapport dit vouloir renvoyer vers l'entreprise une grande partie de la négociation collective, le pendant dans la Fonction publique de l'État est de renvoyer la négociation ministérielle vers les Préfets de régions.

Certains textes déjà parus ont préparé ce transfert de responsabilité. La circulaire des ministres de l'Économie et du Budget du 4 décembre 2013 fait du Préfet de région le responsable des Budgets Opérationnels de Programme (BOP) de nombreux ministères (en résumé le Préfet de région peut décider de transfert d'ETP en fonction des priorités de sa région). Le décret n° 2015-510 du 7 mai 2015 portant charte de la déconcentration permet également aux Préfets de région d'organiser les services de l'État comme ils le souhaitent. Enfin, dernièrement, les préfets préfigurateurs fixent l'organisation des services régionaux de l'État dans les régions fusionnées.

La deuxième étape consiste dans les mesures indiquées dans l'accord AFP-PPCR (Avenir de la Fonction Publique – Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) que FO n'a pas signé.

La partie RH (Ressources Humaines) du protocole affirme la continuité des fusions de corps et le développement des CIGeM (corps interministériel) . Preuves à l'appui, le programme 148 du Projet loi de Finances 2016 annonce l'intégration des secrétaires administratifs dans le CIGeM provoquant la suppression de 14 corps particuliers dans les ministères. La possibilité de corps communs aux trois versants de la Fonction publique est aussi prévue.

Ainsi, déjà sur un plan interministériel, le développement des CIGeM va permettre aux Préfets de

régions de prendre la main sur d'éventuelles CAP régionales pour la mobilité.

Pour éviter ce scénario catastrophe, nous devons donc impérativement défendre les statuts particuliers de corps et combattre l'interministérialité. Pour l'instant, c'est bien le statut particulier et la CAP ministérielle de gestion qui nous protègent des velléités du Préfet de région de gérer les effectifs.

Le travail « connecté » :

Comme nous l'avons vu, la volonté gouvernementale est d'aboutir à des structures administratives interministérielles, voire mixtes public/privé, des statuts interministériels ou inter-fonctions publiques, pour donner le pouvoir aux préfets de région dans le cadre de la réforme territoriale. Mais cela ne serait pas complet sans évoquer le travail « connecté ». Le récent rapport Mettling, du nom de son auteur (Bruno Mettling), fixe les objectifs de la « révolution » numérique. Le lien avec la réforme territoriale est évident, les agents y trouvent un intérêt, ne pas subir une mobilité géographique forcée par la fusion des services régionaux. Ainsi, le télétravail, le travail sur sites distants, les télécentres, etc... vont à la fois changer les relations entre salariés (agents publics) mais aussi celles avec la hiérarchie sur l'évaluation du travail et les conséquences sur les carrières ; management à distance, difficultés à maintenir des liens dans les équipes et isolement du travailleur. La difficulté à défendre les salariés et à les syndiquer est également très forte.

La revendication à porter sur le travail « connecté » est également à établir, à diffuser et commence par garantir les même droit qu'aux autres salariés.

Au delà, le droit et les devoirs de déconnexion, la sécurisation des matériels, le droit au retour dans les services, etc... seront sur la table.

Enfin, ne l'oublions pas, le rapport Mettling préconise un « statut spécial pour le travail connecté » qui, dans le pire des scénarii, pourrait se rapprocher de celui d'auto-entrepreneur. Dans la fonction publique on imagine très vite l'impact sur les statuts particuliers et le statut général.

Pour la FGF-FO, que le travail connecté soit un mode d'organisation du travail mérite discussions mais si le gouvernement veut en faire un « statut » spécial attaché à l'agent, ce sera NON !!!

Territoire républicain contre République des territoires

LA NOTION FRANÇAISE DE LA FONCTION PUBLIQUE : LE SERVICE DE L'INTÉRÊT GÉNÉRAL



La notion française de fonction publique est liée à la place et au rôle de l'état dans la société.

Déjà sous l'ancien Régime, lorsque l'État était incarné par le monarque pour le gouvernement du peuple, le fonctionnaire était alors considéré comme étant au service du souverain pour administrer la nation.

La relation étroite entre le fonctionnaire et le pouvoir s'est confirmée à l'époque de la Révolution et de l'Empire et s'est ainsi perpétuée.

La Fonction publique à la française a été construite consciencieusement, au fil du temps, par des hommes politiques portés vers le développement de notre pays et de notre République.

Notre fonction publique s'est bâtie dans un souci d'égalité pour tous les citoyens, issue de la Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789, texte fondamental de la Révolution Française.

Le premier statut général des fonctionnaires a été élaboré sous le Gouvernement de Vichy, il sera déclaré nul à la Libération, le Gouvernement provisoire de la République Française élabore alors un statut général des fonctionnaires, issu du programme du Conseil national de la résistance, qui

sera adopté par l'assemblée nationale constituante et deviendra la loi du 19 octobre 1946.

Les hommes politiques de cette époque avaient compris l'importance d'une fonction publique indépendante et structurante dans une société, facteur de développement avec un service public pour tous les citoyens.

Pendant plus d'un demi-siècle, notre service public a démontré sa capacité à endiguer les crises, qu'elles soient sociales ou naturelles (catastrophes), à niveler les inégalités avec une proximité auprès du citoyen sans qu'importe sa condition ou sa situation géographique.

Lors d'un colloque sur la modernisation du service public, le Premier Ministre de l'époque (Lionel Jospin) déclarait le 26 mars 1998 « *Cette notion (de service public) revêt en effet dans notre pays une richesse particulière. Plus encore, elle fait partie des fondements de notre identité collective depuis plus d'un siècle : le service public est au cœur de notre modèle de société* ».

Notre service public est remis en cause depuis quelques décennies, depuis la réforme de la décentralisation avec la loi du 2 mars 1982 relative aux droits et libertés des communes, des départements, et des régions ; cette loi deviendra l'acte 1 de la décentralisation.

Puis l'acte 2 verra le jour le 20 mars 2003, transférant d'importantes compétences nouvelles au profit des collectivités territoriales en entraînant un mouvement massif de personnels de l'État dans les collectivités territoriales, notamment les agents Techniques et Ouvriers de Service (TOS) employés dans les collèges et lycées, de même que les agents de l'Équipement.

Enfin, l'acte 3 de la décentralisation vient depuis 2013 modifier l'organisation des différents échelons des collectivités territoriales, leurs interactions et leurs compétences avec plusieurs textes dont :

1. La loi relative à la Modernisation de l'Action Publique Territoriale et d’Affirmation des Métropoles (dite « loi MAPTAM »).
2. Le projet de loi relatif à la délimitation des régions, aux élections régionales et départementales et modifiant le calendrier électoral.
3. Le projet de loi relatif à la nouvelle organisation du territoire de la République (dite loi « NOTRe »).

Cet acte 3 a été imposé sans débat démocratique et menace délibérément l'unité, l'unicité et l'égalité de la République.

Le point fort de cet acte 3 est la fusion et la réduction du nombre de régions métropolitaines de 22 à 13, accordant aux nouvelles régions des pouvoirs renforcés liés à des textes législatifs qui menacent clairement l'égalité de droit républicaine et la présence de proximité des services publics, de même qu'apparaît en filigrane la disparition programmée des départements, éloignant ainsi le citoyen du service public de proximité. Ne l'oublions pas, la région Corse n'aura plus de départements au 1^{er} janvier 2018.

Conséquences de cette réforme

Pour les régions fusionnées mais aussi pour celles qui ne le sont pas, les conséquences de cette réforme vont entraîner des répercussions importantes pour les citoyens, les agents de l'État, les agents des collectivités territoriales, et pour le service public en général.

Les nouvelles régions vont être dotées d'un chef-lieu où siègeront les structures politiques et décision-

nelles de l'État et des collectivités territoriales.

La loi NOTRe donne des pouvoirs accrus aux régions, leur permettant de légiférer sur les compétences, l'organisation ou le fonctionnement des régions composant la nouvelle entité.

Les régions obtiennent le monopole du développement économique sur les territoires et deviennent compétentes pour l'entretien des routes et des collèges, les transports scolaires et interurbains, des compétences qui étaient auparavant réalisées par les départements.

La régionalisation entre dans une logique de recentralisation des pouvoirs dans les nouvelles régions !

La recentralisation régionale engage dans son sillage une réorganisation territoriale des 3 fonctions publiques, État, Territoriale et Hospitalière, le nouveau siège des services de l'État dans la capitale régionale impose un regroupement des directions ministérielles, avec une mobilité forcée des agents qui y travaillent.

Prenons pour exemple l'organisation de l'ALCA, la nouvelle région qui regroupe l'Alsace, la Lorraine, la Champagne-Ardennes.

« La Corse n'aura plus de départements en 2018 ».

ADMINISTRATION DE L'ÉTAT

ALSACE Strasbourg

- Préfecture de région
- Direction Régionale de la Jeunesse, des Sports et de la Cohésion Sociale (DRJSCS).
- Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi (DIRECCTE).
- Direction Régionale des Affaires Culturelles (DRAC).
- Direction Régionale des Finances Publiques (DRFiP).
- Insee.

LORRAINE

- Direction Régionale de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement (DRÉAL) répartie sur Metz, Nancy, Chalons et Strasbourg.
- Agence Régionale de Santé (ARS), Nancy.
- Chambres Régionales des Comptes, Nancy
- Commissariat à l'aménagement du Massif des Vosges, Épinal.



CHAMPAGNE-ARDENNES

- Direction Régionale de l'Alimentation, de l'Agriculture et de la Forêt (DRAAF), Châlons-en-Champagne.
- Centre de Service militaire volontaire.

Encore inconnu :

- Délégation Régionale à la Recherche et à la Technologie (DRRT).
- Région de Gendarmerie.
- Justice (maintien des cours d'appel).

ADMINISTRATION RÉGIONALE

- Conseil régional Strasbourg.
- Les trains TER (aménagements à terme).
- Conseil économique, social, environnemental et régional (Ceser), les trois CESER devant être fusionnés.

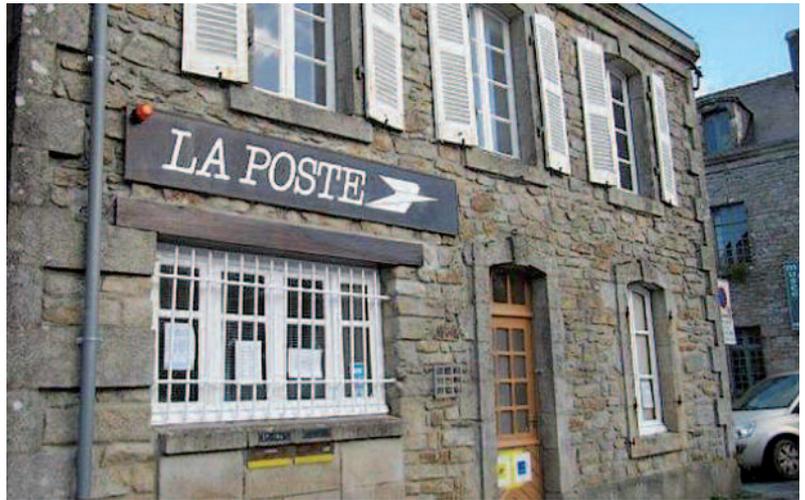
CHAMBRES CONSULAIRES

- Une structure de coordination des CCI Lorraine, Champagne-Ardenne et Alsace serait à Nancy.
- Chambre des Métiers Strasbourg.
- Chambre d'Agriculture, instance coordinatrice des trois institutions est prévue à Châlons-en-Champagne comme le pôle d'excellence de la Direction régionale l'Agriculture (DRAAF – administration d'État).

La centralisation des services au chef-lieu de région va éloigner le citoyen du service public, si un entrepreneur de Châlons-en-Champagne, usager du service public, a un problème sur le dossier d'un travailleur, il devra faire faire en voiture 318 km pour aller à Strasbourg avec une durée de voyage de 3 h 38* et la même chose au retour sans compter le temps pour régler son problème auprès de la Direccte !

Le problème sera identique pour le fonctionnaire basé à Charleville-Mézières qui devra se rendre à la préfecture régionale à Strasbourg pour une réunion de travail, il devra prendre le train de 6 h 00 du matin à Charleville pour être à Strasbourg à 10 h 35 et au retour peu de choix avec un train à 15 h 01 pour une arrivée à 18 h 16 !

Une journée de travail de 10 heures, pour d'autres agents suivant leur localisation et la durée de la réu-



nion, ce sera peut-être une nuit à l'hôtel, avec des frais qu'il devra engager et qui lui seront remboursés peut-être 6 mois plus tard !

Cette réforme territoriale va obliger certains agents à suivre leur poste avec des répercussions sur leur vie de famille et ce ne sont pas les mesures « ressources humaines » (voir Nouvelle Tribune n° 405) qui vont palier ces contraintes, pour d'autres ce sont des problèmes de déplacement avec l'éloignement des services et du pouvoir décisionnel.

L'administration tente de minorer ces contraintes par la mise en œuvre du télétravail, du travail en télé-centre ou bien sur site distant. Attention, si ces mesures peuvent améliorer la vie et le travail des agents, elles cachent des pièges tels qu'une atteinte aux statuts, les frais de déplacement non pris en compte, etc..., et à terme la suppression des postes (voir l'article Individualisation contre garanties collectives).

Pour les citoyens, le gouvernement déploie la dématérialisation et les oblige à utiliser internet pour leurs démarches administratives, encore faut-il qu'ils aient accès au réseau haut débit, l'ère numérique est un prétexte pour supprimer des effectifs et réduire le service public.

La réforme territoriale creuse encore plus profond le fossé entre les citoyens et le service public.

FO affirme qu'elle va entraîner des droits différenciés pour les citoyens suivant leur région de résidence.

FO revendique un pilotage plus fort de l'État, garant d'une cohésion sociale nationale plus que nécessaire dans cette période difficile.

« La centralisation des services au chef-lieu de région va éloigner le citoyen du service public ».

* Référence Michelin

Fonction Publique et **salaire minimum⁽¹⁾**



*tionnaire nommé à un emploi de début doit être calculé de telle façon que le traitement net perçu ne soit pas inférieur à 120 % du minimum vital ». Ce minimum devait être fixé pour deux ans par un décret en conseil des ministres après avis du conseil supérieur de la fonction publique. Le minimum vital a été discuté au CSFP dans les années 46-47. **Il n'a jamais été mis en place.** Le SGFP de 1959 n'a pas repris ce concept.*

Le traitement minimum – Depuis 1955, un traitement minimal est prévu dans la fonction publique. Plusieurs textes se sont succédés. Actuellement,

la formule est la suivante :

*« Les militaires à solde mensuelle, les fonctionnaires et agents de la fonction publique de l'État, de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière, à l'exclusion des personnels rétribués sur la base des salaires pratiqués dans le commerce et l'industrie en fonction sur le territoire européen de la France et dans les départements d'outre-mer, occupant à temps complet un emploi doté d'un indice inférieur à l'indice majoré 302 **perçoivent néanmoins le traitement afférent à l'indice majoré 302 (indice brut 244) ».***

De nombreuses revalorisations ont été appliquées.

Cette formulation qui a peu évolué dans le temps est révélatrice de l'absence de politique en la matière. D'une part, il n'y a pas de mécanismes d'indexation sur un référent (inflation, SMIC), d'autre part, l'indice majoré va évoluer par à-coups. L'écart avec le SMIC (voir tableau) s'est réduit, marquant l'absence de politique implicite permettant un traitement en base supérieur de 20 % au SMIC.

Les mesures tendant au respect d'un traitement minimum au-dessus du SMIC – A côté d'un article spécifique prévoyant que les traitements dans la fonction publique ne peuvent être inférieurs à un certain indice majoré, le relèvement emprunte deux voies : la modification de la correspondance

1- Les garanties minimales en matière de traitement - éléments historiques

En 1946, lors de la discussion du statut général, le minimum vital apparaissait comme un élément important de la politique salariale. Dans le secteur privé, les garanties sont assurées par le SMIG puis le SMIC. La comparaison entre les deux fait apparaître un rattrapage du SMIC (b).

a - Du traitement vital au traitement minimum de la fonction publique

Les garanties en matière de traitement ont été mises en place en 1955. En 1991 une indemnité différentielle permettant de combler l'écart avec le SMIC s'est ajoutée.

Les garanties en matière de traitement

Minimum vital dans la fonction publique en 1946 - Ce concept a été introduit dans la fonction publique en 1946 (art.32 loi du 19/10/1946). Le texte prévoyait que « *Le traitement fixé pour un fonc-*

(1) Sources : étude Carole Moniolle pour l'IRES 2014.

entre les indices bruts du bas des échelles 3 à 5 et les indices majorés et le relèvement de la valeur du point de la fonction publique.

Le recours ponctuel au versement de l'indemnité différentielle

Mise en place - Depuis le 1^{er} juillet 1991, il existe une indemnité différentielle (Décret n° 91-769 du 2 août 1991 instituant une indemnité différentielle en faveur de certains personnels civils et militaires de l'État, des personnels des collectivités territoriales et des établissements publics d'hospitalisation) qui est versée lorsque le traitement dans la fonction publique est inférieur au SMIC.

Ce choix a été dicté par la volonté de disposer d'un système en cas de revalorisation du SMIC. Ce dernier était modifié deux fois par an. Ainsi, cela permettait une solution provisoire avant le relèvement du minimum de traitement. L'instauration de ce mécanisme est l'aveu d'un abandon de toute politique plaçant le traitement minimum au-dessus du SMIC.

Peu d'applications - Il est difficile de retracer les périodes de recours à l'indemnité différentielle. Il faut distinguer le différentiel conjoncturel : le temps d'ajuster le traitement minimum sur le SMIC et le différentiel structurel qui résulte d'un choix politique de ne pas relever l'indice minimum. Durant la période 1998-2012, rares sont les années où le traitement minimum est en dessous du SMIC, impliquant le versement de l'indemnité différentielle.

b - Un traitement minimum au niveau du SMIC

La comparaison entre le SMIC et le traitement minimum nécessite de se reporter au mécanisme propre du SMIC et son mode d'indexation (cf. chapitre correspondant...). Les données sont partielles mais permettent de voir que la politique du Gouvernement a consisté à maintenir au moins une certaine équivalence.

Évolution du SMIC et du traitement minimum de la fonction publique

On ne dispose pas d'études retraçant l'évolution respective du traitement minimum et du SMIC. Des

écarts entre les deux ont existé. Entre 1973 et 1975, le SMIC a dépassé le minimum garanti dans la fonction publique. En 1976, le minimum de traitement dépassait de 31,7 % le SMIC.

Si on s'en tient à la période 1982-2012, les relations entre le SMIC et le minimum de la fonction publique se traduisent par une dégradation progressive de l'écart entre les deux. À partir de 1987 il existe un écart très faible (3,77 %). Ensuite l'écart est inférieur et diminue.

La dégradation du rapport entre le traitement minimum de la fonction publique (mais aussi les pieds de corps) et le SMIC résulte de la combinaison de deux phénomènes.

« L'indemnité différentielle est l'aveu d'un abandon de toute politique plaçant le traitement minimum au-dessus du SMIC ».

- Le premier est la dynamique du SMIC dont le mode de calcul est en partie indexé sur le coût de la vie.
- Le second est lié aux composantes de la rémunération des fonctionnaires. D'un côté la valeur du point n'est pas indexée sur l'inflation, ce qui conduit à une perte de pouvoir d'achat, de l'autre l'écrasement de la grille des indices majorés conduit au maintien du bas de la grille juste au-dessus du SMIC sans décalage sur les indices bruts supérieurs



c - Le rapport entre le SMIC et certains échelons

Une dégradation progressive des rapports au SMIC

Le SMIC constitue un élément de référence pour l'appréciation du traitement minimum mais aussi pour certains échelons de la carrière. Parmi les éléments structurants de la carrière figure le rapport entre le traitement de départ (pieds de corps) et le SMIC.

L'examen dans le temps fait apparaître une dégradation progressive par rapport au SMIC pour les débuts de carrière. La situation touche toutes les catégories et plus particulièrement la catégorie C. Deux facteurs expliquent cette dégradation.

- D'une part, le SMIC grâce à son mode d'indexation connaît une évolution plus rapide que les traitements de la fonction publique.

- D'autre part, les échelons des corps sont impactés par l'évolution de la valeur du point qui est en retard sur l'inflation.

Pieds de corps - Le maintien ou le renforcement d'un écart tient principalement aux améliorations indiciaires conduisant à relever l'indice de pied de corps. En revanche, le maintien de l'indice d'un pied de corps conduit à une dégradation dans le temps en l'absence d'évolution (voir les indices de début des corps du A type). Le B type a vu le rapport se dégrader malgré les nombreux relèvements du 1^{er} échelon du B type, au point qu'il a quasiment été rattrapé par le SMIC. Quant aux échelles de la catégorie C, elles se situent au niveau du SMIC pour presque tous les débuts d'échelle.

Premier grade d'avancement – Le même phénomène se retrouve pour le pied de corps du 2^e grade avec un écart plus important pour le A+ et le A type. Le deuxième grade du B type se situe à moins de 25 % au-dessus du SMIC en 2012.

Écart avec le SMIC des pieds de grade (% au-dessus du SMIC) 1982 et 2012

| Pieds de corps | 1982 | 2012 |
|--|-------|-------|
| Administrateurs civils | 96,77 | 46,75 |
| Ingénieur des Ponts, des Eaux et Forêts (IPEF) | 96,77 | 23,05 |
| Attachés (régime 1962) D, 62-1004 du 24/08/1962 | 80,11 | 13,31 |
| Professeurs certifiés | 80,11 | 13,31 |
| Ingénieurs des travaux publics de l'État (D71-345 du 5 mai 1971) | 63,98 | 13,31 |
| Secrétaire administratif (B type à 2 grades) | 90,32 | 1,95 |
| NES (régime 2009) dont TSEF | | 1,95 |
| Échelle C | 13,44 | 0,00 |
| Groupe I (catg D) et échelle 3 (ex D) | | |

LES REVENDICATIONS DE LA FGF-FO

Axées sur la défense du statut, du traitement et de la grille unique

La FGF-FO distingue clairement les différentes composantes de la rémunération des fonctionnaires, telles que l'article 20 du SGFP les énoncent :

- Le traitement
- L'indemnité de résidence
- Le supplément familial de traitement
- Les indemnités légales et/ou complémentaires

Parmi lesquelles :

« Le montant du traitement est fixé en fonction du grade de l'agent et de l'échelon auquel il est parvenu ou de l'emploi auquel il a été nommé ».

Le régime d'emploi des fonctionnaires est statutaire. Leur rémunération également. Elle se fixe sur la base de la grille unique et d'une valeur du point, la « valeur » du traitement de chaque grade et de chaque corps.

Aucun traitement de la Fonction publique ne peut être inférieur au salaire minimum français (SMIC).

Si chaque hausse des prix était répercutée sur la valeur du point d'indice, il n'y aurait pas besoin de réajuster le minimum de traitement comparativement au SMIC.

Mais les gouvernements successifs ont laissé la grille indiciaire se dévaloriser en valeur réelle (euros constants) faute de décider des revalorisations nécessaires.

Conséquence : l'effort a porté sur les bas de grilles (catégorie C et début de catégorie B).



Mais d'où viennent ces nouveaux dessins dans la Nouvelle Tribune ?

Comme vous avez pu le remarquer, depuis quelques numéros, de nouveaux croquis viennent illustrer notre journal. Il est temps de rendre hommage et de remercier chaleureusement notre camarade Patrick VEGUER dit Patoche, militant FO de l'UD d'Ille-et-Vilaine, issu du syndicat national SPASEEN (Éducation nationale) qui a accepté de nous aider ainsi à agrémenter notre journal.

Ses croquis collent parfaitement aux thèmes de notre journal avec ironie et pertinence, et nous en sommes très fiers.

Merci Patoche !

Ce faisant, parce que le reste de la grille n'évoluait pas proportionnellement, les traitements se sont tassés gravement, au point où l'amplitude indiciaire (écart entre le démarrage et le plus haut indice de la grille) diminue année après année, y compris après le plan Valls (ex : PPCR – Avenue de la Fonction publique).

En 2020, le premier traitement de la Fonction publique représentera 1,05 fois le SMIC 2015. Sauf inflation nulle, il sera en dessous du SMIC.

C'est pourquoi une nouvelle approche émerge. Englober toutes les composantes de la rémunération pour constater son niveau par rapport au salaire minimum.

La tendance des pouvoirs publics :

La Cour des comptes⁽²⁾ dévoile ses propositions pour limiter la progression de la masse salariale (mercredi 9 septembre 2015).

2. la prise en compte des primes et indemnités récurrentes pour aligner la rémunération globale brute des agents à l'indice du minimum de traitement sur le SMIC brut.

- « Par ailleurs, le ciblage du minimum de traitement (65 M€ pour le budget de l'État lors de la dernière revalorisation en 2013) et de la GIPA (140 M€ en 2014) est en décalage avec les objectifs fixés à ces deux dispositifs : en alignant le minimum de traitement brut sur le SMIC brut, certains agents en bas de grilles ont une rémunération nette plus élevée que le SMIC net du fait des primes et indemnités qu'ils perçoivent en plus de leur traitement ; de même, la GIPA compare l'évolution du traitement indiciaire à l'inflation, sans tenir compte de l'augmentation éventuelle des primes et indemnités sur la même période. Un meilleur ciblage des dispositifs pourrait conduire à inclure dans la base de calcul de ces deux dispositifs les primes et indemnités récurrentes ».

Cela va de pair avec la confusion entre le principe de carrière et la revalorisation.

Pour FO, progresser d'échelon ou de grade permet d'augmenter son traitement, tandis que la revalorisation consiste à maintenir le pouvoir d'achat de ce même traitement.

Pour FO, la valeur du point d'indice doit évoluer au minimum à hauteur de l'inflation constatée.

Quant au traitement des fonctionnaires, il doit démarrer au moins à 120 % du SMIC.

(2) La masse salariale de l'état. Enjeux et leviers Communication à la Commission des Finances du Sénat, juillet 2015.

Réforme de l'ENA



Réforme de l'ENA : l'occasion de faire bouger certaines idées arrêtées.

Interview de Philippe Soubirous, secrétaire fédéral de la Fédération générale des fonctionnaires et membre du conseil d'administration de l'ENA, pour Miroir Social.

L'ENA va fêter ses 70 ans. N'y a-t-il pas eu, au fil des ans, une dérive des objectifs que les fondateurs lui avaient assignés ? Qu'en est-il du principe républicain de l'égal accès aux plus hautes fonctions de l'État ?

Pour Force Ouvrière, le recrutement par concours reste le socle indiscutable pour un accès égal et transparent à la Fonction Publique. Pour autant (et c'est une évidence), il ne neutralise pas les biais qui discriminent à l'entrée, notamment dans la haute fonction publique administrative tant il est vrai que la mise en œuvre d'un concours (contenu, forme des épreuves) construit implicitement un profil du candidat type.

La reconnaissance du mérite est une chose, la ségrégation en est une autre !

À l'ENA, c'est HEC, Sciences-Po Paris. Pour preuve, les Sciences-Po de province, les cursus universitaires dont ceux des enseignants, réussissent l'ENA seulement « au deuxième tour », grâce au concours interne. Quant à la troisième voie, elle butte sur les différences culturelles public/privé. La baisse des effectifs accentue ce phénomène en renforçant la sélectivité. Une fois passé le concours d'admission, la sélection se poursuit à travers ce que produit le rang de classement. Nous ne le remettons pas en cause par principe mais par ce qu'il produit : 2 points d'entrée dans la carrière selon que le lauréat sort dans un grand corps (Conseil d'État, Cour des Comptes, Inspection générale). La reconnaissance du mérite est une chose, la ségrégation en est une autre !

Le 26 octobre, le Premier Ministre, Manuel Valls, déclarait à l'occasion d'un comité interministériel à l'égalité et à la citoyenneté : « *Il n'y a pas assez de hauts fonctionnaires issus des milieux populaires et ce n'est pas normal. Le décalage entre les élites et la société est trop important* ». Affirmant souhaiter renouveler les origines sociales des élèves des écoles administratives : « *Les 75 écoles de formation devront*

s'engager au premier semestre 2016 sur un plan permettant de renouveler les origines sociales de leurs étudiants pour une mise en œuvre à la rentrée 2016 ».

C'est une antienne politique, répétée à l'envi. Fixer un objectif de diversification de recrutement, « *il s'agit de donner sa chance à chacun, vraiment à chacun* », appelle un travail considérable très en amont. Le bilan des classes préparatoires intégrées est en demi-teinte. On constate qu'il constitue une aide indéniable à la réussite aux concours de catégorie A, mais pas pour franchir la porte de l'ENA. Pour FO, l'effort doit porter plus tôt (dès le lycée), en donnant les moyens de la réussite (programmes scolaires ambitieux, bourses, internats...) et surtout en continuant d'utiliser le statut général des fonctionnaires comme ascenseur professionnel et social. D'où la nécessité de faire sauter les verrous.

On a souvent évoqué la nécessité de réformes qui ont souvent fait long feu... La ministre de la Fonction Publique vient d'initier un groupe de travail pour réfléchir aux modalités d'accès aux grands corps. Que faut-il en penser ?

Sachant que la lettre de mission [i] ne s'étend pas sur la motivation politique de l'installation de ce groupe de réflexion, il est permis de supputer. Je retiens que sa composition apporte néanmoins un éclairage intéressant. Bernard Ramanantsoa, ancien directeur général d'HEC ; Bernard Boucault, ex-préfet de police de Paris et surtout ancien directeur de l'ENA (2007-2012) ; l'universitaire Maya Bacache-Beauvallet, professeur en sciences économiques à Telecom ParisTech ; Elsa Pilichowski, conseillère à l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE) ; Christian Forestier, ancien administrateur général du Conservatoire National des Arts et Métiers (CNAM) et spécialiste de l'éducation à gauche depuis 1981. Sa diversité témoigne d'une volonté de traiter le sujet hors des cénacles.

Le gouvernement précédent avait fait de la suppression du rang de classement un axe fort de sa politique de recrutement dans la haute fonction publique. Permettre aux administrations de recruter selon leurs souhaits et attentes sans voir imposer le choix d'un lauréat bien placé. Dans tous les pays, les relations entre les élus et l'encadrement dirigeant sont compli-

quées. La tentation est grande de s'allier la technocratie quand on est au pouvoir. D'où les nominations à caractère politique, lesquelles débouchent sur le « spoils system » [ii]. Cette tentative de supprimer le rang de classement dont le choix du candidat à décider de son affectation en fonction de son mérite et son appétence traduit cette pression de l'appareil d'État sur la fonction publique. Théoriquement introduite en 2009, la suppression du rang de classement a échoué sur « la botte » [iii]. Venue du plus prestigieux des grands corps, le Conseil d'État, la réplique a été juridique. Les juges administratifs doivent être nommés sur la base du classement de l'ENA.

D'où notre interrogation : sortir les grands corps du recrutement par l'ENA [iv] serait-il dans l'esprit du gouvernement un moyen de justifier la remise en cause du classement ?

Selon vous, quelles seraient les réformes majeures à engager en termes de recrutement, de formation et de conditions d'accès aux « grands corps » ?

Pour la FGF-FO, l'avenir des grands corps (car il s'agit de cela, au fond) doit être pensé dans un projet plus large de réforme de la catégorie A et de l'encadrement supérieur en particulier.

Lorsque la majorité des recrutés en catégorie type ont au moins le niveau bac+5, l'encadrement supérieur doit donc être distingué et consolidé dans le statut. C'est pour cela que nous revendiquons la création d'une quatrième catégorie A+. Le corollaire en est la normalisation du passage entre A et A+ à l'instar des promotions de corps entre les autres catégories. Qui peut penser l'emploi public attractif pour un jeune attaché si sa marge de progression vers des responsabilités supérieures dépend d'un tour extérieur ou du concours interne de l'ENA dont les statistiques démontrent qu'il est devenu l'épreuve de rattrapage du concours externe et non un accès tenant compte de l'expérience acquise ?

Des constats s'imposent : le recentrage des missions sur la stratégie et le contrôle, le besoin en cadres qui en découle, l'augmentation du niveau d'instruction des jeunes entrant sur le marché du travail.

Dès lors, il faut admettre que les carrières de la fonction publique doivent traduire cet état de fait et proposer des parcours professionnels en conséquence. Lorsque la majorité des recrutés en catégorie type ont au moins le niveau bac+5, l'encadrement supérieur doit donc être distingué et consolidé dans le statut.

Pour cela, il paraît nécessaire de faire bouger certaines idées arrêtées : celle de l'égalité des chances entre élèves de l'ENA sortis AC et ceux sortis dans un grand corps. Ce n'est pas parce que, à terme, les corps prestigieux d'IG et du Conseil d'État sont nour-



ris d'arrivées de fonctionnaires au parcours remarquables que la différenciation statutaire doit être maintenue en amont.

L'accès direct aux grands corps en sortie d'ENA nous paraît relever d'une organisation obsolète de la haute fonction publique. Il engendre des effets pervers en contradiction avec l'esprit du statut. Commencer sa carrière AC et la finir dans un grand corps implique de ne pas s'éloigner du pouvoir. Les allers et retours, cabinets ministériels et administrations centrales remettent en cause la garantie de dérouler une carrière hors de l'influence politique. Pour la FGF-FO, il faut renforcer la neutralité de la haute fonction publique.

Dans notre proposition, le corps de sortie d'ENA serait celui des administrateurs civils (corps en trois grades comme actuellement). Leur affectation couvrirait les ministères, les établissements publics, l'administration territoriale de l'État, les juridictions, etc. À l'issue du premier grade, serait ouvert, selon les modalités statutaires ordinaires, l'accès à des corps de débouchés correspondants aux grands corps actuels (Conseil d'État, Cour des Comptes et inspections générales des affaires sociales, de l'administration et des finances) comme le sont aujourd'hui d'autres (inspection générale de l'éducation nationale, de l'agriculture...) ou le contrôle général économique et financier et le contrôle général des armées [v].

[i] « Le Premier Ministre a demandé à Marylise Lebranchu de réfléchir aux modalités d'accès aux grands corps, actuellement accessibles aux élèves sortant de l'ENA et de lui proposer des mesures de réforme qui lui sembleront les plus nécessaires et les plus consensuelles ».

[ii] Le système des dépouilles (« spoils system ») repose sur le principe selon lequel un nouveau gouvernement doit pouvoir compter sur la loyauté partisane des fonctionnaires, et donc remplacer ceux qui sont en place par des fidèles.

[iii] Se retrouver dans la « botte » (les quinze premières places), permet d'accéder aux grands corps, les plus prestigieux et qui garantissent une carrière.

[iv] Il existe aussi des recrutements dans ces corps en cours de carrière par les tours extérieurs, très discrétionnaires.

[v] Le cas du CGA présente l'avantage d'être à la fois un corps de seconde carrière mais aussi un corps avec forte sélectivité à l'entrée, ce qui le protège de nominations politiques.



À VOUS LES CHÈQUES-VACANCES !

Actifs ou retraités de la fonction publique de l'Etat, **épargnez quelques mois** et bénéficiez d'une **bonification de l'Etat**.

Profitez pleinement de vos **Chèques-Vacances** auprès des **170 000 professionnels du tourisme et des loisirs**.

Et avec **e-Chèque-Vacances** vous pouvez désormais régler vos prestations sur internet.

Pour toute information :

- sur le site Internet : www.fonctionpublique-chequesvacances.fr
- par téléphone : **N°Azur 0 810 892 015**

Coût d'un appel local



Utilisable toute l'année pour vos week-ends, vos vacances et vos loisirs, partout en France et pour des séjours vers les pays membres de l'Union européenne chez nos **170 000 partenaires du tourisme et des loisirs**.



Retraite du
Service
Public !

*A part moi,
qui s'occupe de
ma retraite ?*



RETRAITE, Préfon vous répond

Préfon est le diminutif de
Caisse Nationale de Prévoyance de la Fonction Publique.
Préfon-Retraite est le complément de retraite des agents du service public,
qui vous garantit à l'échéance une rente à vie en fonction de votre épargne.
Avec Préfon-Retraite, votre épargne est défiscalisée* et intégralement sécurisée.
Mais savez-vous que Préfon-Retraite est ouvert non seulement à tous les agents du service public
mais aussi à des millions de personnes comme leur conjoint ?

Vous vous posez des questions ?
Renseignez-vous, appelez Préfon.

Code Préfon : FO1

30 25

**APPEL
GRATUIT**
depuis un poste fixe

www.prefon-retraite.fr

Préfon Retraite
Complémentaire et Nécessaire

* Sous réserve de la fiscalité en vigueur.

Le régime PREFON-RETRAITE est un contrat d'assurance de groupe, régime régi par les articles L. 441-1 et suivants du Code des assurances, dont l'objet est la constitution et le service d'une retraite par rente au profit des affiliés. Il est souscrit par : L'association PREFON, Association régie par la loi du 1er juillet 1901 ayant son siège social, 12 bis, rue de Courcelles à Paris 8^{ème}, dont l'objet social est de développer des liens de solidarité entre les fonctionnaires ou assimilés, notamment en leur offrant la possibilité de bénéficier de retraites complémentaires auprès de : CNP Assurances, société anonyme au capital de 594 151 292 euros entièrement libéré, ayant son siège social 4, Place Raoul Dautry à Paris 15^{ème}, entreprise régie par le Code des assurances, assureur du régime PREFON-RETRAITE.

LA NOUVELLE

TRIBUNE FGF FO



ADMINISTRATION
ET RÉDACTION
46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
Tél. 01 44 83 65 55
E-mail :
contact@fo-fonctionnaires.fr

Dépôt légal : Décembre 2015
Représentant légal :
Christian GROLIER
Directeur de publication :
Christian GROLIER
Rédacteur en chef :
Claude SIMONEAU
Imprimerie :
Vincent Imprimeries - Tours

Gratuité pour les adhérents

46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
CPPAP 0120 S 05458
ISSN : 0992-9819
Photos : FGF-FO
Prix : 0,15 €



Fédération Générale
des Fonctionnaires
FORCE OUVRIÈRE

UNION FÉDÉRALE
DES RETRAITÉS
DE LA FONCTION
PUBLIQUE
FORCE OUVRIÈRE
(UFR-FO)

46, rue des Petites Écuries
75010 Paris
Tél. 01 44 83 65 55
Fax 01 42 46 97 80
Adresse courriel :
ufr@fo-fonctionnaires.fr

Un adhérent de l'Union Fédérale
des Retraités FO (UFR-FO)
reçoit, en plus
de ces publications,
notre titre principal
« La Nouvelle Tribune ».

Bulletin à retourner à :
**Union Fédérale
des Retraités
FORCE OUVRIÈRE
de la Fonction Publique**
46, rue des Petites-Écuries
75010 PARIS
ou par mail à
ufr@fo-fonctionnaires.fr

CONSULTATIONS JURIDIQUES EN DROIT ADMINISTRATIF

Cette prestation est constituée de deux services :

→ Un service de renseignements téléphoniques → Des consultations au siège de la F.G.F.

RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES

Ce service de consultation par téléphone se tiendra au **01 45 23 05 57** à partir de **16 h 30 jusqu'à 18 h 30** (voir dates ci-dessous). **ATTENTION** : ce numéro de téléphone ne répond que le jour de la consultation. Il ne pourra être examiné, dans ce cadre, que des affaires simples, ou des questions ne nécessitant pas de recherches importantes.

CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O.

Les consultations auront lieu au siège de la Fédération, aux dates ci-dessous de **16 h 30 à 18 h 30**. Un rendez-vous doit être obligatoirement pris par téléphone : **01 44 83 65 55**

Calendrier des CONSULTATIONS JURIDIQUES : DROIT ADMINISTRATIF

| RENSEIGNEMENTS TÉLÉPHONIQUES |
|------------------------------|
| 7 janvier 2016 |
| 4 février 2016 |
| 3 mars 2016 |
| 7 avril 2016 |

| CONSULTATIONS AU SIÈGE DE LA F.G.F.-F.O. |
|--|
| 21 janvier 2016 |
| 18 février 2016 |
| 17 mars 2016 |
| 21 avril 2016 |

Ces prestations, étant gratuites, ne sont offertes qu'aux seuls adhérents des organisations affiliées à la F.G.F.-F.O. à jour de leurs cotisations et à leur famille proche.

La carte syndicale de l'année en cours sera exigée.

Avis aux adhérents - Changement d'adresse

Merci de signaler sans délai votre changement d'adresse à la FGF-FO : 46, rue des Petites-Écuries - 75010 PARIS, pour éviter toute interruption dans la réception de la Nouvelle Tribune, à l'aide éventuellement du bulletin ci-joint.

Nom : Prénom :
Syndicat d'appartenance :
Ancienne adresse :
Nouvelle adresse :
.....

A le 2015
(signature)

VOUS SOUHAITEZ PARTIR EN RETRAITE DANS MOINS D'UN AN,

En tant qu'adhérent(e) Force Ouvrière et en remplissant ce bulletin, vous pouvez recevoir, pour information pendant une période maximale d'un an, nos publications syndicales destinées aux adhérents retraités.

Mme - Mlle - M. (*) - Nom et Prénom.....

Adhérent(e) au Syndicat national Force Ouvrière (intitulé du syndicat) :

Affilié(e) à la section de : (ville ou établissement)

Fonctionnaire titulaire – Agent contractuel(elle) (*)

Date de départ en retraite (jj/mm/aa) : / / .

Affectation :

Grade :

Souhaite recevoir les publications « **Le Lien** » et « **La lettre de l'UCR-FO** » éditées respectivement par l'Union Fédérale des Retraités FO et la Confédération FO, à l'adresse suivante :

N° de rue : Rue :

Code postal : Ville : Tél :

Date et signature :

(*) Rayez les mentions inutiles.