

Statut des
Personnels

Statut des
Personnels



Le Statut des fonctionnaires : une idée d'avenir

Pourquoi un statut ?

Au 20^{ème} siècle, la France s'est dotée d'une administration qui, aujourd'hui encore, constitue un modèle de référence pour de nombreux pays. Le statut des fonctionnaires qui fixe par la loi les droits et obligations de tous les agents publics constitue la pierre angulaire de cette organisation administrative.

Articulé autour de grands principes fondateurs, tel l'unicité et l'adaptabilité de la Fonction publique, le droit à la carrière, la distinction entre le grade et l'emploi, la responsabilité individuelle et collective, le statut devait apporter à tous les agents, mais aussi et surtout à toute la population, un certain nombre de garanties fondamentales. C'est d'autant plus primordial que les missions de la Fonction publique portent sur des besoins et des droits essentiels pour les usagers.

Comme le stipule l'article 6 de la Déclaration des Droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789, qui a valeur constitutionnelle, « *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* ».

Le Conseil d'État a rappelé en 2003 les finalités de la construction statutaire : « *l'essentiel correspond à ce pourquoi un statut de la Fonction publique a été voulu et construit au fil du temps, c'est-à-dire les principes fondamentaux définis dans les lois statutaires, sur lesquels il ne peut être question de revenir, destinés à assurer l'égal accès aux emplois publics, à garantir les fonctionnaires contre l'arbitraire et le favoritisme et à donner à la puissance publique les moyens d'assurer ses missions sur tout le territoire dans le respect des règles d'impartialité et de continuité* ».

**Le concours
La carrière
La garantie
de l'emploi**



Oui à la mobilité choisie ! Non à la mobilité subie !

Pour la CGT, la mobilité est un enjeu essentiel tant pour le service public que pour les agents. Choisie, elle est un gage de motivation des personnels, de partage d'expérience entre services et établissements, de complémentarité entre versants, d'adaptabilité aux nouveaux besoins des populations. A rebours de cette conception positive de la mobilité, le gouvernement promeut une vision autoritaire et mécanique de la mobilité, qui deviendrait essentiellement subie et qui servirait principalement à accompagner des restructurations massives et contestables. C'est l'objet de la loi dite de « mobilité » parue le 3 août 2009.

Elle permet dans son article 7 la mise d'office en disponibilité sans solde ni limite de durée, puis le licenciement, d'un fonctionnaire ayant vu son poste supprimé par restructuration, en cas de refus de trois postes proposés, y compris non adaptés à sa qualification, sur les trois versants de la Fonction Publique (Etat - Collectivité - Santé).

Elle prévoit la « proposition » aux agents de postes multiples à temps non complet cumulés sur les trois versants de la Fonction Publique. Le refus de ce type de postes renvoie à l'article 7.

L'article permet de faire appel à des entreprises privées d'intérim pour assurer les vacances temporaires de postes publics.



Le Statut des fonctionnaires une idée d'avenir

Le concours

Afin d'éviter des recrutements de gré à gré qui permettent des embauches sur des critères autres que la qualification, le législateur a prévu que le principe général d'accès à la Fonction publique devrait être le concours.

Ce principe est encore aujourd'hui le seul qui assure une égalité d'accès à l'emploi public en écartant les dérives du clientélisme ou du favoritisme. Pour autant, l'organisation et le contenu des épreuves doivent correspondre aux évolutions de la société.

La carrière

Dans les trois versants de la Fonction publique (Etat, Hospitalière, Territoriale), les règles de rémunération sont organisées dans le cadre d'une grille unique adossée à un point d'indice commun. Ce mécanisme a vocation à assurer à tous des évolutions de salaire qui prennent en compte l'expérience acquise avec l'ancienneté ainsi que les qualifications, tout en permettant, par le biais d'avancement accéléré ou de concours interne, la prise en compte de l'investissement individuel. Pour les concepteurs du statut, il s'agissait de garantir à tous les fonctionnaires des conditions de vie décente et d'éviter que les salaires ne progressent qu'au bon vouloir de la hiérarchie. Ces dispositions sont essentielles pour prévenir la corruption et assurer la neutralité dans l'accomplissement des missions, en limitant les pressions économiques sur les agents.

La garantie de l'emploi

A un emploi permanent, doit correspondre un emploi de fonctionnaire. Dans le cadre garanti collectivement de la distinction entre le grade et l'emploi, les fonctionnaires doivent être recrutés en fonction de la qualification, l'administration ayant l'obligation, lorsque les missions évoluent, de proposer aux agents titularisés dans un corps, un nouveau poste accompagné, le cas échéant, d'une fonction. Ce principe qui, sauf faute grave, assure une garantie d'emploi, vise à assurer la sérénité et donc la neutralité dans l'accomplissement des missions, en écartant les risques de précarité, tout en permettant les nécessaires évolutions de la Fonction publique.

L'emploi non-titulaire doit rester l'exception et se cantonner à des besoins ponctuels.





Un Statut **traversé par des différences entre versants**, cultivées et utilisées par le gouvernement pour diviser les fonctionnaires et affaiblir les garanties statutaires

Avec l'extension des garanties statutaires aux agents des collectivités locales et établissements hospitaliers, le début des années 1980 a été marqué par un acquis démocratique décisif pour les usagers et les personnels.

Pour autant, à partir de 1986, la construction de la Fonction publique autour de trois versants a été utilisée de manière récurrente par les gouvernements successifs pour affaiblir les garanties statutaires.

Quelques exemples :

- **Recrutement** : la réussite au concours dans la Fonction publique territoriale conduit à l'inscription sur une liste d'aptitude, qui n'entraîne pas nécessairement de recrutement effectif.
- **Garantie de l'emploi** : dans le cadre de la loi Mobilité, la possibilité de mise en disponibilité d'office des fonctionnaires de l'Etat dans le cadre des réorganisations de service, et leur privation de rémunération durant une période indéterminée, constitue une atteinte d'ampleur historique à la construction statutaire.
- **Retraite** : en 2004, le transfert de l'Etat vers les collectivités s'est traduit, pour les agents bénéficiant du service actif, par le maintien de ce dernier à titre individuel. Les agents nouvellement recrutés sur les mêmes missions ne bénéficient pas du service actif.
- **Rémunération** : expérimentée d'abord à l'Etat, la prime de fonctions et de résultats, outil d'individualisation des rémunérations et de mise en concurrence des agents, s'étend progressivement aux deux autres versants.

Le conseil supérieur commun de la Fonction publique

Cet organisme, dont la mise en place est une des conséquences des accords de Bercy de juin 2008, n'est pas une nouveauté à proprement parler. En effet, un comité similaire avait été prévu lors de la rénovation du Statut de 1983, mais il n'avait jamais vu le jour.

Pour la CGT, l'intérêt d'un tel Conseil Supérieur commun aux 3 versants est évident et important : il doit être un lieu d'échanges et d'avis sur les enjeux transversaux de la Fonction publique, les mettre en cohérence, et participer également à notre démarche revendicative sur l'unification du Statut.

Ses prérogatives doivent donc être larges et le rôle des représentants des organisations syndicales pleinement reconnu.

En revanche, il ne saurait être question que les compétences incontournables et majeures confiées à ce Conseil Supérieur le soient au détriment des Conseils Supérieurs de chacun des versants, qui doivent demeurer de plein exercice.



Le Statut des fonctionnaires
une idée d'avenir

Le Statut unifié

comme réponse d'avenir pour une **Fonction publique répondant toujours plus et mieux aux besoins de la population**

La CGT propose une unification progressive des différents versants de la Fonction publique. Les missions des différents versants de la Fonction publique s'inscrivant dans une logique de complémentarité et de cohérence, elles doivent trouver, dans un Statut unifié, le socle commun de garanties pour le citoyen et l'agent.

L'édification d'un Statut unique pourrait notamment prendre la forme :

- D'une grille unique de rémunération, renforcée et renouvelée, assurant partout sur le territoire, pour les mêmes niveaux de qualification, les mêmes conditions de rémunération et de déroulement de carrière. La refonte de cette grille unique passe en particulier par l'intégration des primes ayant caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire.
- Pour des missions données, de corps transversaux communs ayant fonction de passerelles entre les trois versants
- D'un système d'entrée dans la Fonction publique fondé uniquement sur le recrutement par concours et assurant que la réussite à celui-ci se traduise par une embauche effective
- Des structures et cursus communs de formation professionnelle (écoles, formations initiales, stages,...)
- D'instances communes de dialogue social aux niveaux départemental, régional et national, traitant notamment de l'organisation des missions et de leur complémentarité.

Pour la CGT, un Statut unifié

- permettrait une plus grande égalité de traitement des usagers via une mise en cohérence des conditions d'emploi, de carrière, de rémunération
- garantirait une meilleure adaptabilité de la Fonction publique et de ses agents, dans le cadre d'une complémentarité entre les différents niveaux de l'intervention publique
- favoriserait la mobilité choisie des agents
- serait un facteur puissant de renforcement de la cohérence de la Fonction publique et donc de pérennité de celle-ci face aux pressions du marché et du gouvernement
- participerait de la construction d'un Nouveau Statut du Travail Salarié, garantissant à chaque salarié et agent public un socle commun de droits et garanties en termes d'emploi, de rémunération, de protection sociale, de retraite...

CONTACTS

Fédération CGT des Services publics - <http://www.spterritoriaux.cgt.fr>

Union Générale des Fédérations de Fonctionnaires - <http://www.ugff.cgt.fr>

Fédération CGT Santé et Action Sociale - <http://www.sante.cgt.fr>

Pour de nouveaux lieux d'intervention ouverts aux usagers

Pour la CGT, il paraît indispensable de garantir le principe d'unicité du service public sur l'ensemble des territoires et le débat public au plus près des usagers, des besoins sociaux et de la réalité socio-économique territoriale. C'est la raison pour laquelle la CGT propose la mise en place de conseils territoriaux de la Fonction publique (CTFP), au niveau régional et départemental. Ces conseils seraient en lien avec le Conseil Commun au niveau national et pourraient être saisis pour avis par ce dernier. Les CTFP seraient consultés pour donner un avis sur les questions relatives aux conditions d'élaboration, d'organisation et de fonctionnement de la fonction publique, le développement et l'aménagement du territoire sur le plan départemental et régional. Ils seraient composés du préfet ou de son représentant, des représentants des collectivités territoriales, des représentants des organisations syndicales représentatives, des représentants des usagers, des représentants des acteurs économiques et associatifs.

PRÉROGATIVES :

- 1 L'examen de la situation de la fonction publique et de la qualité du service public à rendre en terme de localisation, de temps et de conditions d'accès, et en terme de fonctionnement et d'organisation.
- 2 L'appréciation de l'utilisation de l'emploi public statutaire en termes quantitatifs et qualitatifs (rapports annuel de l'emploi public et statistiques).
- 3 L'évaluation des besoins sociaux à satisfaire fondée sur l'évolution démographique et les modifications socio-économiques du territoire.
- 4 La consultation paritaire des acteurs locaux sur le développement économique et social, l'emploi public statutaire, l'aménagement du territoire. Ces analyses qui intégreront les contraintes propres à chaque département déboucheront sur des propositions d'amélioration.
- 5 Le CTFP détermine des missions en auto-saisine et d'expertise territoriale