



Maison des syndicats  
Tour 66-65 – 5ème étage – Pièce 504  
Tel : 01 44 27 30 60  
Campus Jussieu  
Mail: [cgt@sorbonne-universite.fr](mailto:cgt@sorbonne-universite.fr)  
<http://sorbonne-universite.fercsup-cgt.net>



**La fonction publique est déjà mise à mal par le gel des salaires, les restructurations, la baisse des postes et la précarité. Ce projet de loi n'innove pas, il ne fait qu'entériner tout cela en en faisant la norme.**

## Pourquoi refuser le projet de loi de transformation de la fonction publique ?

Nous vous alertons depuis des semaines sur les dangers que représente cette réforme. "Non à la casse du statut !" "Non à la casse du service public !"

Si vous êtes déjà d'accord avec nous, ce texte ne vous intéressera pas...

Mais peut-être que vous n'êtes pas convaincu ! Après tout, Macron n'a pas annoncé la fin des fonctionnaires, d'ailleurs il ne parle plus de la suppression de 120.000 postes de fonctionnaires. Il parle simplement de transformation : il faut bien évoluer, quand même ! Et puis ce statut de fonctionnaire n'est vraiment pas la panacée ; ces syndicats qui veulent à tout prix le défendre, ce sont des dinosaures, non ? Le projet prévoit d'ailleurs des avancées ; faciliter les mobilités, favoriser l'égalité femmes-hommes... Alors où est le problème ?

## Décryptage

### ***"Harmoniser le temps de travail dans la fonction publique"***

Tout le monde le sait, les fonctionnaires ne travaillent pas assez : on le voit bien à Sorbonne Université, ceux qui travaillaient 35h doivent passer à 37h04. Peu importe que nos salaires soient faibles que notre carrière n'évolue presque pas, que le travail rendu soit de qualité ; on coûte trop cher, ne l'oubliez jamais ! Il faut donc travailler plus... sans gagner plus, bien sûr.

### ***"Fluidifier la mobilité des fonctionnaires de la Fonction Publique d'Etat vers la Territoriale ou Hospitalière"***

Bonne nouvelle, quand on voit la difficulté actuelle pour obtenir une mutation. Dans la pratique : "le coût de la contribution patronale sera désormais à la charge de l'employeur d'accueil". Hum... Et concrètement ?!

### ***"Favoriser la rupture conventionnelle de la relation de travail et droit à l'allocation de retour à l'emploi"***

La rupture conventionnelle existe déjà dans le privé. Sur le papier c'est bien, c'est la 3<sup>e</sup> voie entre le licenciement et la démission. Dans la pratique, ça fonctionne mal : en réalité les salariés sont souvent forcés de signer une rupture conventionnelle, moins avantageuse qu'un licenciement (indemnités inférieures, des conditions de reclassement moins intéressantes voire inexistantes si accord d'un syndicat comme Réunis, le syndicat de la présidence).

**"Création d'un dispositif global d'accompagnement des agents dont l'emploi est supprimé dans le cadre d'une restructuration"**

**"Création d'un mécanisme de détachement automatique et de « sac à dos social » pour les fonctionnaires concernés par l'externalisation de leur service ou de leur mission"**

Ces éléments sont plus clairs : si votre service est externalisé, vous serez affecté dans l'entreprise qui reprend le service. Au bout d'un an, si ça ne vous convient pas vous aurez le droit de démissionner (avec des indemnités de départ, belle avancée !) ou bien vous pourrez demander votre réintégration dans le public. A quel poste, puisque votre service a disparu ? Eh bien, dans un autre établissement peut-être... ou bien un autre service.

Mais pas d'inquiétude, vous serez accompagné dans votre reconversion professionnelle. Vous ne voulez pas de cette mobilité forcée ? Faites un effort, bon sang, adaptez-vous ! (assez simple à imaginer pour la reprographie, le gardiennage, l'entretien des locaux... mais pourquoi pas la

gestion du parc informatique, la saisie des inscriptions... soyons imaginatifs, toutes les fonctions exercées par les Biatss peuvent être sous-traitées au privé : ça coûtera moins cher !)

Aujourd'hui, en cas de suppression d'un emploi, l'employeur public est obligé de faire trois propositions sur le même type de poste, dans la même zone géographique. Le projet de loi prévoit de faire sauter ces garanties : un fonctionnaire dont le poste sera supprimé se verra à la place proposer deux postes dans la Fonction publique (y compris, explicitement, dans d'autres ministères) dans la même région. Il suffira donc aux employeurs de proposer deux postes inacceptables pour l'agent afin de le contraindre à la démission.

**"Autoriser le recrutement de contractuels sur les emplois permanents de catégories A, B et C"**

Pour l'employeur, c'est plus pratique de recruter un contractuel, la procédure est plus souple que d'organiser un concours. Et puis le contrat est la forme normale d'embauche dans le privé, après tout.

Pourquoi les syndicats défendent le statut de fonctionnaire ?

Tout d'abord, ce statut a beaucoup de défauts mais il assure la sécurité de l'emploi, contrairement au statut de contractuel. Demandons à des collègues sur contrat de recherche SAIC, ce qu'est leur déroulement de carrière, ce qu'il en est de la pérennité de leur emploi si disparition de la ressource financière ?

Nous savons que la précarité entraîne une baisse de la qualité du service public. Que dire des prestations de ménage externalisées dans notre établissement ? Plus grave, des contractuels sont recrutés pour parfois 15 jours par ces prestataires, formés au lance-pierre et envoyés dans des laboratoires à risques où plusieurs accidents ont déjà été signalés ...

**Le statut de fonctionnaire repose sur une base simple : le service public doit être d'égale qualité sur le territoire.** C'est pour cela que notre traitement de base est calculé sur notre grade, et pas en fonction du poste qu'on occupe. Par ailleurs, la sécurité de l'emploi est faite pour que le fonctionnaire ne soit pas soumis aux pressions

de ses supérieurs. Tous les usagers sont traités de la même manière, quel que soit leur revenu contrairement aux clients des banques par exemples ou à ceux des services privatisés.

**Le statut est donc là non pas pour faire plaisir aux fonctionnaires, mais pour assurer un service public de qualité.**

Bien sûr, le système est imparfait car par exemple :

- les primes font que non, tous les techniciens 1<sup>e</sup> classe de France ne touchent pas le même salaire à la fin du mois,
- un fonctionnaire peut subir des pressions malgré son statut, nous le voyons malheureusement trop souvent.

Le développement des contractuels va ne faire qu'empirer la situation ! D'abord, ils subiront encore plus de pressions (comment s'opposer à la personne qui vous a recruté ?). Ensuite, le recrutement dépendra des capacités financières de l'établissement. Certaines universités ne pourront pas recruter des contractuels suffisamment compétents car elles n'auront pas le budget pour proposer une rémunération attractive : donc certains usagers auront un meilleur service que d'autres.

**"Création d'un nouveau CDI « de projet » dans les trois versants pour permettre la mobilisation de compétences externes pour la conduite ou la mise en œuvre d'un projet"**

L'idée est que certains projets nécessitent des compétences particulières qu'on ne trouve pas chez les fonctionnaires, et que les projets sont sur une durée limitée (donc l'établissement ne veut pas recruter un fonctionnaire, parce qu'il serait obligé de le garder après la fin du projet). Le problème de ce CDI de projet est que si le contractuel peut être recruté pour un projet prévu sur 4 ans, et que l'établissement abandonne le projet, alors il peut licencier le contractuel malgré la promesse d'origine.

**"Mieux reconnaître les mérites individuels dans les procédures d'avancement et de promotion au choix dans les trois versants"**

Vous êtes nombreux à le penser : la rémunération au mérite, ce n'est pas si mal. Quand je vois mon voisin de bureau qui ne fait rien de ses journées, alors que je me démène, est-ce que je ne mérite pas d'avoir une plus grosse prime que lui ? La rémunération différenciée existe déjà pour les BIATSS et ITA, c'est le Rifseep (Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel); à Sorbonne Université il est en train de se mettre en place (en juillet pour les C, d'ici octobre pour les B et les A). Attendez de voir votre fiche de paie, vous qui travaillez comme un dingue pour faire tourner le service. Serez-vous récompensé à votre juste valeur ?... Attention d'ailleurs à ne pas déplaire à votre hiérarchie, sinon vous risquez gros...

Comme par hasard, la conférence des Présidents d'Universités (CPU) réclame :

- la **suppression de la qualification, et la révision de l'ensemble de la procédure de recrutement des enseignants-chercheurs** [C'est la fin des procédures nationales qui garantissent l'égalité devant le concours et l'autonomie d'organisation des disciplines scientifiques !] ;
- des promotions décidées localement en s'appuyant sur un processus d'évaluation transparent [C'est la porte ouverte aux clientélismes locaux !] ;
- un assouplissement du cadre des missions des enseignants-chercheurs et de la comptabilisation de leurs activités, la règle des services de 192h TD équivalent présentiel, de plus en plus en décalage avec les nouvelles pratiques pédagogiques, devenant obsolète ». [La CPU nous ressert le projet de modulation de service : on met en concurrence les collègues entre eux tout en considérant l'enseignement comme une punition. Bonjour l'ambiance dans les départements !]

**"Créer une instance unique pour développer une vision intégrée des politiques de ressources humaines et des conditions de travail (fusion CT/CHSCT)"**

On pourrait penser qu'une instance unique sera plus lisible et plus "agile". Mais les questions traitées en CT et en CHSCT sont différentes, et demandent de chaque côté une expertise importante et le suivi des dossiers. Avec cette fusion, les représentants du personnel, pas plus nombreux qu'aujourd'hui, seront noyés sous la masse des dossiers de diverses natures. Une seule instance ne pourra pas tout faire... C'est déjà compliqué aujourd'hui ; demain ce sera pire ! Ce sont nos conditions de travail à tous qui en pâtiront, car les problèmes techniques ou humains rencontrés dans les services ne seront plus traités correctement.

**"Réorganiser les CAP pour un meilleur accompagnement des situations individuelles complexes"**

L'objectif concret est de dessaisir les CAP de toutes les opérations annuelles de gestion (mutations, avancements) et de limiter les CAP aux cas disciplinaires. Les opérations de gestion se feront au niveau de l'établissement. Alors certes, le système actuel est loin d'être parfait : peu de promotions, difficultés à muter... Mais vos représentants en CAP arrivent quand même à "limiter la casse". Demain, ils n'auront plus voix au chapitre, tout sera géré directement par la direction = risque de clientélisme, égalité de traitement entre les agents encore moins respectée...

Les agents auront-ils droit au même déroulement de carrière quelle que soit leur BAP ?

### **"Développer le recours à la négociation collective dans la fonction publique"**

Nous avons un bel exemple de "négociation collective" à Sorbonne Université avec la conférence sociale. On voit ce que ça donne: on nous a promis le mieux-disant, et à la fin tout le monde y perd, que ce soit en temps de travail ou en indemnités !

D'ailleurs, la première chose que nous déclare le nouveau Directeur général des services de Sorbonne Université, à peine arrivé : « qui pouvait croire que ce serait le mieux disant ?! »

**"Ce projet de transformation de la fonction publique est le fruit d'une année entière de concertation : près d'une cinquantaine de réunions ont été organisées en 2018 avec les 9 organisations syndicales de la fonction publique et les représentants des collectivités locales et des employeurs hospitaliers."**

50 réunions... mais quasiment **aucun amendement déposé par les syndicats n'a été retenu**. Où est la négociation si rien n'est négociable !

**"À travers cette grande réforme, il s'agit de bâtir la fonction publique du 21e siècle, plus agile, plus ouverte et plus attractive, avec des services publics plus efficaces et au plus près des territoires."**

Plus agile, plus ouverte... Comme France Telecom ? Nous savons ce que ça donne de libéraliser : de la souffrance au travail, parfois insoutenable, et aucune amélioration pour les usagers !

**Qui peut se satisfaire aujourd'hui de ce qu'est devenu la distribution du courrier ou l'envoi de colis... par l'entreprise La Poste depuis qu'elle a cessé d'être un service public ?**

## **Pourquoi les services publics sont-ils un enjeu crucial aujourd'hui ?**

---

Les services publics sont là pour permettre à chacun de bénéficier de ses droits (droit à l'éducation, à la santé, à la sécurité, à la mobilité, etc.); prendre en compte le temps long, contribuer à l'aménagement du territoire et au développement durable, bref prendre en charge l'intérêt général. Et s'ils ont un coût, il ne faut pas oublier ce qu'ils apportent en termes aussi bien économiques, sociaux, environnementaux que politiques : ils sont un des éléments centraux de la cohésion de la société. S'ils étaient supprimés, réduits ou transférés au privé, rendraient notre vie plus coûteuse, plus angoissante. Imaginez si chacun devait payer directement pour sa santé, sa sécurité, l'éducation de ses enfants ou le régime de retraite de ses parents.

Un exemple : on parle de plus en plus du changement climatique, de l'extinction de masse des espèces animales, des diverses pollutions, des atteintes à la santé du fait de ces pollutions... Mais quelles sont les conséquences concrètes pour chacun de nous ? Souvenez-vous du passage de l'ouragan Katrina aux Etats-Unis, à la Nouvelle-Orléans. Des milliers de personnes s'étaient retrouvées à la rue, abandonnées des pouvoirs publics. Selon les prévisions des climatologues, qui font consensus mondial parmi les scientifiques, les épisodes climatiques extrêmes vont se manifester plus fréquemment. Comment y faire face collectivement ?

**Une société qui détruit les services publics rend la majorité de la population plus vulnérable** parce que tous ces membres ne peuvent plus ni se protéger ni reconstituer leurs moyens de vivre sur une terre bien vivante.

### **Pour aller plus loin et réfléchir aux enjeux:**

- réunion d'information sur les enjeux de la réforme, ce mardi 4 juin à 12h30 à la maison des syndicats
- une interview d'Anicet Le Pors : <https://www.fonction-publique.gouv.fr/interview-danicet-pors>
- De quoi l'effondrement est-il le nom ? Renaud Duterme, Édition Utopia