

Le chantier structurel ou l'ivresse de la démolition !

Une chose est sûre, c'est que ce gouvernement ne cherche pas à dissimuler ses intentions. Ainsi Fillon d'affirmer en octobre dernier que «la réforme de l'Etat supposera que chacun d'entre nous accepte qu'il y ait moins de services, moins de personnel, moins d'Etat sur son territoire». Ce chantier de démolition, Sarkozy se vante d'en être le maître d'oeuvre en clamant lors du premier Conseil de Modernisation des Politiques Publiques (CMPP) du 12 décembre dernier ¹ : «la réforme de l'Etat, c'est aujourd'hui un chantier présidentiel, piloté directement par l'Elysée et Matignon». Fichtre ! Et le ministre Woerth, sans doute les yeux rivés sur le bout de son nez, le pied écrasant le champignon, rapporte lors du second CMPP, le 4 avril, que «dans tous les ministères, les réformes identifiées permettent de mutualiser certaines tâches de support (le back office ²) et de développer l'externalisation sur des fonctions qui ne sont pas au coeur du métier de l'État». Comprenez que celui-ci veut en finir avec la proximité du service public et de l'usager, et réduire au strict minimum les missions de l'Etat.

Mue par le dogme libéral, cette triste équipe de démolisseurs a une idée très précise du champ de ruines dans lequel elle veut laisser la fonction publique.

Réduire les missions pour déstructurer l'Etat !

La volonté de Sarkozy de ne pas remplacer un fonctionnaire sur deux partant en retraite nécessite de supprimer pas moins de 160 000 emplois entre 2009 et 2012. Cela implique de réduire considérablement le champ d'action des services publics. Et, conjuguant cynisme social et cohérence politique, cela permet de réduire les structures de l'Etat à mesure que les missions sont abandonnées à la concurrence et au marché.

A l'issue du deuxième CMPP, les conclusions des audits ciblant l'Education nationale n'ont pas

toutes été communiquées, mais les premières annonces soulignent la volonté de «recentrer» les missions sur une logique de service minimum. A ce stade, dans la poursuite de la mise en oeuvre du socle commun, le fil conducteur de la RGPP est «un recentrage de l'école sur les apprentissages fondamentaux³», une remise en cause aggravée de la carte scolaire, et une autonomie accrue des établissements «afin que ceux-ci disposent de leviers plus importants pour mieux adapter l'offre aux besoins», sans d'ailleurs préciser lesquels. C'est là une remise en cause du principe d'égalité, et un nouveau pas dans la promotion de la concurrence au sein du système éducatif.

A la différence du MEN - exception faite du premier degré - la majorité des services de l'Etat sont une organisation déconcentrée davantage structurée sur le niveau départemental. Le gouvernement prévoit de modifier en profondeur l'organisation locale de l'Etat pour permettre une déconcentration du pilotage au niveau régional⁴ de nombre de missions, jusqu'ici exercées par les différents ministères et leurs directions départementales, en opérant leurs regroupements dans des directions régionales compétentes selon huit grands axes⁵ afin de permettre les nécessaires mutualisations imposées par les suppressions massives d'emplois.

C'est donc à ce niveau que se mettrait en oeuvre la gestion des ressources humaines, des moyens de fonctionnement et des investissements. Le niveau départemental garderait la gestion des budgets opérationnels de programme. Le projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires (détaillée dans ce dossier), qui instaure une flexibilité quasi-totale, prend là toute sa cohérence dans une telle logique de destruction des missions et des statuts.

Cette réorganisation du pilotage accompagne le projet de réduire le rôle de l'Etat à des actes de gestion



administrative et à de stricts contrôles de légalité et réglementaires, abandonnant la technicité de la réalisation de nombre de ses missions à des agences de service public, avec comme outil opérationnel le contrat de partenariat ⁶.

Pour les services centraux et académiques du MEN, les logiques de fusion opérationnelles commandées par la mise en oeuvre d'une flexibilité accrue, conjuguée à l'autonomie renforcée des EPLE sur des missions réduites faciliteraient non seulement les projets de mutualisation et d'externalisation, à commencer par les services des retraites, ou de paye, mais conduirait à abandonner nombre de tâches afférentes à la mise en oeuvre de la politique éducative, pour les éparpiller à moyen constant sur les établissements ou les confier à de telles agences.

Force cependant est de constater que le flou est entretenu par le gouvernement quant aux règles qui pourraient régir ces agences de service public. Mais, est d'ores et déjà annoncé que ce ne seront pas des établissements publics puisqu'elles n'auront pas la personnalité morale. Le CMPP du 4 avril fixe en outre trois axes d'expérimentation : moins de règles, plus d'autonomie, un «responsable recruté dans le secteur public ou privé», moins de contrôles, et une obligation de performance... En clair, la porte ouverte aux petites baronnies, aux confusions entre intérêts publics et privés, entre service public et entreprise privée...

L'université est déjà, avec l'application de la LRU, une des premières victimes de cette démolition. Et le gouvernement n'en n'a pas fini avec elle ! Ainsi le CMPP du 4 avril préconise-t-il sans fard que «le financement budgétaire des universités doit être fondé sur la performance». Les personnels administratifs, ITRF et de bibliothèques comprendront que leurs postes sont eux aussi menacés dans les injonctions selon laquelle «une mutualisation des fonctions supports entre les universités devra être recherchée, dans le respect de l'autonomie de ces établissements» et que «la gestion des ressources humaines doit être plus dynamique afin de veiller à ce que les recrutements soient ciblés sur les priorités stratégiques»... Sans commentaires !

Bref, la RGPP c'est moins de proximité, moins de services, une qualité comprise comme le «juste nécessaire» et rien de plus ! On l'aura compris, pour l'utilisateur, le citoyen, autant que pour le salarié-

contribuable la perte peut être conséquente. Et cette perte de richesse socialisée que représente nos services publics risque bien de peser fort lourd dans le quotidien.

Le prochain CMPP, prévu en mai, dévoilera davantage les plans de destruction que la RGPP réserve à l'Education nationale et à l'enseignement supérieur. De par sa structure, la taille de ses effectifs, et le fait que ses usagers sont la jeunesse du pays, c'est un gros morceau pour le gouvernement. La grossière tactique qui consiste à mettre à profit la fin de l'année scolaire et les vacances d'été pour porter les coups bas risque bien d'être à nouveau de mise.

Dès maintenant, nous devons nous mobiliser pour mettre en échec ces sinistres plans et défendre une autre conception des services publics. Une conception dynamique et généreuse et non dogmatique et minimale.

NOTES

¹ C'est lors de ces deux grands raouts que les équipes d'audit ont rendu leur copie. Et force est de constater qu'ils ont bien travaillé et présenté les conclusions qui leur ont été commandées. Pour s'en convaincre, il suffit porter une attention particulière sur l'exercice de communication auquel le gouvernement se livre pour expliquer tout ce qu'il va casser :

http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/cmpp4-4-8/cmpp4_avril_08.html

² NDLR : cette utilisation de la terminologie organisationnelle des sociétés financières n'est évidemment pas anodine

³ Les citations de cet article sont tirées du dossier présentant les orientations définies en CMPP

⁴ cf. lettre de Fillon du 19 mars 2008

⁵ finances-impôts, éducation, santé, travail-emploi-entreprise, culture, agriculture-alimentation-forêt, énergie-développement durable-aménagement du territoire-logement, cohésion-sociale-jeunesse et sport, etc...

⁶ Le contrat de partenariat n'est pas une délégation de service public, mais un contrat administratif qui confie au privé la réalisation de telle ou telle mission : il échappe ainsi aux réglementations relatives aux marchés publics.

R É A G I R

Un appel pour une campagne

A l'initiative de l'UFF-CGT et de la FSU, un texte d'appel sur l'avenir des services publics et de la fonction publique en réaction à la politique de Révision Générale des Politiques Publiques a été élaboré. Parmi les rédacteurs figurent Anicet Le Pors, ancien ministre, Jean-Pierre Dubois de la Ligue des droits de l'homme, Yves Salesses du Conseil d'Etat... L'idée est de le rendre public rapidement avec une cinquantaine de premiers signataires, d'en faire une pétition et de mener une campagne d'opinion dans tout le pays (meetings, manifestations...). Il sera possible de signer le texte par internet. Vous trouverez sur le site de la FSU (www.fsu.fr) tous les éléments pour vous associer à la campagne et signer l'appel.

Le chantier managérial : la nouvelle GRH

Après Sarkozy, Fillon a annoncé que l'objectif était d'aller vers une fonction publique de métiers, avec une volonté affirmée de s'affranchir des statuts, de recourir massivement à des contractuels et d'estomper les frontières entre les trois fonctions publiques, et même entre elles et le secteur privé. C'est ainsi que dans le cadre de la RGPP il a chargé le ministre de la fonction publique d'ouvrir un chantier gestion des ressources humaines (GRH).

Ce chantier comprend lui-même trois volets :

> Favoriser la mobilité. Cet aspect est développé dans l'article suivant.

> Assurer la rencontre de l'offre et de la demande de compétences. S'appuyant sur les répertoires existants à l'échelon interministériel (Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat, ou RIME) ou ministériel (OMEGA), il s'agirait d'ouvrir des bourses à l'emploi public sur lesquelles les agents pourraient s'inscrire et où, surtout, les chefs de service et responsables d'agences pourraient faire leur marché.

> Valoriser les compétences et les performances des agents. L'objectif est de développer une gestion personnalisée en utilisant toutes les ressources de l'évaluation individuelle, des entretiens de carrière et de la formation.

La logique de la démarche repose sur une forte déconcentration de la GRH, de manière à permettre aux chefs de services d'agir directement ou indirectement sur tous ses paramètres :

- > Sur la structure et le coût des emplois du service, et leur évolution à moyen terme ;
- > Sur la valorisation des compétences individuelles des agents et la récompense du « mérite » et de « l'effort ».
- > Sur la modulation indemnitaire.
- > Sur le déroulement de la carrière.

Ainsi la rémunération et la carrière de chacun (y compris l'affectation) cesseraient pour une large part de relever de dispositions collectives, statutaires et réglementaires, pour être contractualisées entre l'agent lui-même et son supérieur hiérarchique.

La logique de la démarche suppose un recul du paritarisme. Les CAP ne seraient plus consultées que sur l'avancement, les mesures disciplinaires et ... le licenciement. Pour tous les autres actes de gestion, elles ne deviendraient que des instances d'appel de décisions individuelles, et encore dans la seule mesure où l'agent aurait préalablement déposé un recours gracieux auprès de son supérieur.

Mobilité et parcours professionnels

La boîte à outils du plan social pour la fonction publique, pour liquider 160 000 emplois entre 2009 et 2012.

La problématique gouvernementale est connue : comment liquider 160000 emplois en 4 budgets, alors que les départs en retraite n'y suffiront pas, comment recaser les fonctionnaires dont les emplois auront été supprimés par des réorganisations des missions (reconcentration, externalisation, privatisation, etc...).

Un très modéré journal du soir le dit : « officieusement le gouvernement pense avoir conçu une « bombe » pour faire sauter tous les verrous », dit l'un de ses concepteurs..., « à terme on vise la disparition des corps », la prochaine étape étant « le carcan des concours ».

En tentant de faire croire qu'il va permettre plus de mobilité, le

gouvernement va s'attaquer au statut d'une façon très importante afin d'atteindre les objectifs de suppressions de postes et de missions.

Le projet de loi sur la mobilité sera présenté à l'assemblée dans les tous prochains jours pour être voté en juin.

Malgré les questions, inquiétudes et propositions d'amendements - et surtout l'opposition unanime de toutes les organisations syndicales sur les articles les plus dangereux (6, 7, 8 et 9) et leur demande de retrait de ces articles - il a été présenté en Conseil Supérieur de la Fonction publique le 18 mars. La proposition de la FSU de

boycotter ou de quitter la séance si tel était le cas, avait été repoussée par les autres organisations. Le ministre E. Woerth s'est contenté d'ouvrir la séance, le 18 mars et malgré l'importance de ce texte a laissé à A. Santini le soin de poursuivre ; celui-ci a tout fait pour écourter la séance en se moquant des intervenants, tentant même de supprimer tout débat sur les articles 6 à 9.

Malgré tout la délégation FSU s'est battue sur chaque article pour en expliciter la nocivité. Etonnant tout de même de voir la « passivité » de certaines organisations syndicales qui soi-disant refusaient de boycotter pour débattre....

Voici les articles les plus significatifs de ce projet qui vise à instaurer «une flexi-sécurité» et qui, selon Eric Woerth, pourra «assurer une meilleure fluidité du marché de l'emploi public».

Articles 1 à 5

Ces premiers articles sont censés lever un frein à la mobilité des fonctionnaires, entre les 3 fonctions publiques et faciliter l'intégration après détachement.

Articles 1 à 3

Ils visent à surmonter les derniers obstacles au détachement et à l'intégration : on pourrait sans détachement intégrer directement un corps «proche». En cas de détachement, l'intégration devient obligatoire après 5 ans.

Article 4

L'administration ne pourra plus s'opposer au départ du fonctionnaire dans un organisme public ou dans le privé sous réserve de 3 mois de préavis et sauf nécessités absolues de service ; il faudra veiller à ce que cela ne percuté pas les opérations normales de mutations.

Article 5

Le problème de la double carrière est abordé avec prises en compte des avantages acquis dans l'une ou l'autre, mais des zones d'ombre demeurent comme des éventuels effets d'aubaines.

Articles 6, 7, 8, 9

Ces 4 articles ont suscité de la part de toutes les organisations syndicales un amendement visant à leur suppression, qui a été repoussé par l'administration ; ils constituent le cœur de cette loi en s'attaquant directement au statut de la fonction publique.

Article 6

Concernant l'accompagnement financier de la mobilité, un agent détaché pourra conserver à titre personnel le plafond indemnitaire le plus favorable ; il ne s'agit pas de mettre à niveau les indemnités en tirant vers le haut, mais d'intensifier leur individualisation, en construisant des parcours individuels contredisant les garanties collectives.

Article 7

La réorientation professionnelle : dispositif ouvert dans le cadre d'une restructuration de service et après consultation du CTP.

Cet article percuté de plein fouet le principe de séparation du grade et de l'emploi (actuellement un agent dont le poste est supprimé poursuit sa carrière en étant nommé sur un autre poste).

Quand une réaffectation n'est pas possible - ce qui va se produire de plus en plus souvent - le fonctionnaire sera mis en position de réorientation professionnelle : ce qui lui ouvrira des périodes de «professionnalisation», de formation, obligation d'accomplir les missions temporaires qui pourront lui être confiées ; surtout, s'il refuse successivement 3 emplois (sans précision notamment de zone géographique) il pourra être placé en disponibilité d'office ou admis le cas échéant à la retraite.

C'est la remise en cause de la garantie de l'emploi.

Article 8

Il généralise le cumul d'emplois à temps partiel dans les trois fonctions publiques, avec au moins un «morceau» à 50%.

Cela va déteriorer encore davantage les conditions de travail, rendre impossible le travail en équipe, sans que soit prévue aucune compensation, en temps ou en indemnité de déplacement.

Article 9

Une véritable provocation : alors que nous réclamons des mesures de titularisation et l'arrêt de la précarité, à l'inverse cet article autorise le recours à l'intérim, pour pourvoir les remplacements, besoins occasionnels etc. La réponse du Ministre à notre indignation est que «l'intérim n'est plus la précarité, et qu'il vaut mieux être salarié d'une entreprise d'intérim qui fournit un statut que d'enchaîner dans la plus grande incertitude des contrats de vacances de quinze jours»... Là encore la volonté est la précarisation généralisée, avec une attaque frontale du statut de la fonction publique.

Article 10

Il anticipe les conséquences pour les agents des créations d'agences.

Article 11

Il concerne l'accès des ressortissants communautaires aux concours internes, et pose le problème de la prise en compte de l'expérience professionnelle et de l'ancienneté.

Article 12

Il concerne la suppression de toutes limites d'âge. Quelles conséquences sur le code des pensions, notamment la clause des 15 ans ?

Article 13

Dématérialisation du dossier du fonctionnaire : la vigilance doit s'imposer concernant les accès et la confidentialité.

Article 14

Clarifie la position hors cadre.

Article 15

Les décrets d'adhésion à un statut commun ne sont plus soumis au Conseil d'Etat ; réduction des procédures pour aller plus vite vers les fusions de corps, avant leur disparition pure et simple.

Ce projet de loi est catastrophique pour le statut et le devenir de la fonction publique, à partir de là, tout devient possible, et les projets de décrets qui l'accompagnent éclairent encore mieux s'il en était besoin la volonté de casse du gouvernement

Le projet global a été soumis au vote : l'administration a naturellement voté pour, la FSU, la CGT, l'UNSA, FO, Solidaires, et la CFTC ont voté contre. A notre grand étonnement la CFDT et CGC se sont abstenues ; ce projet signifie tellement la mort du statut qu'il va être difficile à ces deux organisations de justifier leur position.

Contre la solidarité, la responsabilité individuelle et le contrôle social !

Malgré quelques affichages, la RGPP s'oppose à la solidarité. Elle développe une approche strictement financière, marchande, et suspicieuse a priori, voire répressive, vis-à-vis de leurs bénéficiaires.

Le budget de l'assurance-maladie aiguise les appétits. Dans la poursuite de la contre-réforme de 2004, la RGPP introduit l'idée que certaines affections seraient de l'ordre de la responsabilité individuelle et que les droits pourraient être modulés selon le type d'ALD¹. Cela conduit à une protection sociale à plusieurs vitesses, accentuant les inégalités d'accès à la santé, selon qu'ait été souscrite quelque assurance (privée) en plus de la couverture de base.

En outre, il est décidé de renforcer la «lutte contre la fraude et les abus²».

La politique familiale

La RGPP propose d'étudier les possibilités de moduler, sinon d'allouer les allocations sous condition de ressources et de revoir les dispositifs fiscaux fondés sur le quotient familial.

Au motif d'«améliorer le taux d'emploi féminin», le congé parental ne devrait plus être «incitatif financièrement» (sic !). Enfin, la question des modes de garde est abordée avec des lunettes de grippe-sous : une assistante maternelle est moins chère que la crèche, etc... Et surtout, «les premières décisions adoptées concernent la lutte contre la fraude».

Concernant la politique du logement

Partant du constat que le nombre de ménages logés dans le parc social a augmenté de 50% en 20 ans, alors qu'il est resté stable dans le privé (ce qui n'est sans doute pas un problème, mais...) est avancée l'idée de promouvoir l'accès à la propriété et d'abaisser le plafond d'accès aux HLM.

La politique de l'emploi et de la formation professionnelle

Il est envisagée la suppression des dispositifs qui «désincitent» à la reprise du travail, tant pour les «seniors» que pour les demandeurs d'emploi. La formation professionnelle devrait être mise davantage «au service

de l'emploi». Et un contrat unique d'insertion est étudié en remplacement des autres. Parlant de solidarité, la RGPP affiche de belles intentions quant à l'emploi des handicapés. Elle propose de simplifier les minimas sociaux et de les inscrire (conditionner ?) à un objectif de retour à l'emploi. Mais elle prévoit de généraliser le principe du décideur/payeur, permettant un désengagement financier de l'Etat. Là encore, il est question de «lutte contre la fraude».

Bref, la logique est limpide. Il s'agit de limiter au strict minimum tous les mécanismes de solidarité, de les détourner à des fins de contrôle social ou au profit d'intérêts privés. Mais la place que prend l'obsession de la fraude ne manque pas d'interroger sur la vision du monde de ceux qui élaborent la RGPP.

1. ALD : affection de longue durée

2. NDLR : toutes les citations de l'article sont tirées du dossier de présentation des orientations et décisions des CMPP (<http://www.rgpp.modernisation.gouv.fr/cmp/p4-4-8/pdf/cmpp2dossier.pdf>)

Le chantier budgétaire

Il s'appuie sur la LOLF et les partenariats public-privé.

La LOLF

Elle substitue une approche managériale de l'État, et la volonté de réaliser des économies sur le budget de l'Etat, à un fonctionnement dans lequel primait le service public et la satisfaction de ses besoins. Elle fonde la réforme de l'État sur la volonté de réduction de sa dette. Le lancement de la RGPP participe de ce mouvement.

Les partenariats public-privé (PPP)

Ils permettent de faire financer par le secteur privé des investissements publics comme la construction d'écoles,

d'hôpitaux, de prisons... En contrepartie, l'Etat ou la collectivité territoriale concernée verse un «loyer» à long terme (de l'ordre de 20 ou 30 années) au prestataire privé.

Un tel mécanisme évite à la puissance publique de dégager immédiatement des moyens de financement (fiscalité, emprunt...), a pour objectif de permettre à l'Etat français de satisfaire aux critères budgétaires imposés par l'union européenne (limitation du déficit budgétaire et de la dette publique respectivement à 3 et 60 % du PIB) dans la mesure où ce ne serait plus ni à l'Etat, ni à la collectivité territoriale de s'endetter mais au prestataire privé. Mais l'Europe a menacé de réintégrer ces investissements dans le calcul de la dette.

Plusieurs projets de décrets accompagnent le projet de loi sur la mobilité

1. Position normale d'activité

Les fonctionnaires pourront exercer des fonctions afférentes à leur grade dans d'autres départements ministériels que le leur : décision prise par arrêté. Sauf pour ceux soumis à l'avis de la CAP, les actes relatifs à la situation individuelle sont pris par l'autorité d'accueil. Recensement par arrêté de ces actes de gestion délégués.

Suppression dans les décrets particuliers des dispositions ayant le même objet.

Objectif : accompagner la modification des structures administratives. On ne traite donc pas ici du droit à mobilité.

> Cette disposition a provoqué conflit au ministère du travail, les inspecteurs et contrôleurs du travail refusant cette possibilité d'affectation sans détachement au ministère de l'immigration et de l'identité nationale. Comme pour les fusions systématiques de corps, il n'est pas tenu compte des missions : le raisonnement en terme de métiers ignore le sens que prend celui-ci selon les services d'affectation.

> Ce texte est révélateur du risque sur les CAP et la représentativité : réduction des compétences des CAP. Plus précisément dans une FP où le fonctionnaire exerce son « métier » dans différents services ministériels, les corps ministériels ont de moins en moins de réalité ; à terme la CAP de corps, donc au sein d'un ministère, n'est-elle pas menacée ? au profit de CAP communes, sur quels contours ? le CTP pourra en revanche être construit sur le service et acquérir plus de légitimité. La loi de février 2007 a ouvert la possibilité de CAP communes à plusieurs corps, sans condition d'effectif. Le document relatif au dialogue social propose d'élargir cette possibilité.

2. Modification du décret de 1948

Les échelles indiciaires seront fixées par des décrets indiciaires propres à chaque corps ou statut d'emploi.

Effacement de la grille : on ne se donne plus les moyens de connaître les situations équivalentes en terme de qualifications et de les rémunérer de manière équivalente. Eclatement des situations.

3. deux décrets détachements des fonctionnaires de la FPH et FPT

Suppression de la condition qui veut que la rémunération globale de l'emploi d'accueil ne puisse excéder de plus de 15% celle de l'emploi d'origine.

S'apparente aux dispositions législatives prises pour assouplir les critères du détachement dans la FPE.

4. Indemnité de départ volontaire

Un arrêté après avis du CTP précise services, corps, grades et emplois concernés par la restructuration ainsi que la période ouverte pour le versement de l'indemnité. Attribuée aussi aux agents qui démissionnent pour créer ou reprendre une entreprise, sauf si bénéficie d'une disponibilité. Attribuée aussi pour un « projet personnel » si acceptation par l'administration.

Ne peut être versée à moins de cinq ans de l'ouverture des droits à pension. Maximum : double de la rémunération brute annuelle perçue.

Ne pas verser cette indemnité aux plus âgés est contradictoire avec une politique en faveur du travail des seniors. La poursuite de l'activité peut dans certains cas être rendue possible par une reconversion professionnelle. Les seniors doivent avoir droit aussi au projet personnel.

De plus, problème lorsque les droits à pension sont ouverts avant 60 ou 55 ans.

5. Complément indemnitaire à l'occasion d'opération de restructuration

Institué en faveur des cadres supérieurs de retour dans leur corps d'origine du fait d'une restructuration, ce complément versé six mois tient compte de la valeur professionnelle. Il est à la discrétion de l'administration. *Prévu pour les directeurs d'administration dont le nombre d'emplois doit être diminué par deux ? On ne peut accepter cette approche d'une indemnité « à la discrétion de l'administration ».*

6. prime de restructuration et aide à la mobilité du conjoint

Substituer aux actuels dispositifs forfaitaires d'indemnisation des mesures plus souples mises en œuvre à la discrétion de l'employeur.

Même problématique. Rôle du CTP non prévu.

7. Indemnité temporaire de mobilité

Versée aux agents titulaires ou contractuels en CDI qui acceptent de rejoindre un poste peu attractif ; conditions de mobilité effective et de difficultés particulières de recrutement sur cet emploi. Versée en trois tranches (40%, 20%, 40%) sur une durée minimum de 3 ans, maximum de 6 ans. Son montant est modulé en fonction des sujétions particulières de l'emploi, maximum 10 000€. Ne peut être versée en cas de première affectation.

Absence au ministère de la FP de toute discussion sur la prise en compte de la pénibilité. La modulation doit obéir à des critères objectifs.

La Culture en grève contre la RGPP

Le 21 février, un millier d'agents de la Culture étaient mobilisés sous les fenêtres de Christine Albanel à l'appel de l'intersyndicale nationale Culture (CGT – CFDT – CFTC – FSU – FO – SUD – UNSA) pour crier leur refus de la révision générale des politiques publiques (RGPP). Le 20 mars, ils étaient plus du double entre le ministère de la Culture et Matignon à manifester leur refus de cette «réduction générale des politiques et des personnels», cortège dynamique, coloré et créatif, affirmant en musique sa détermination à refuser la RGPP et à défendre le service public.

Des dizaines d'établissements (musées, monuments, bibliothèques) étaient en grève, fermés ou fortement perturbés. Des plus emblématiques : Pompidou, Louvre, Orsay, Versailles, Archives nationales, Panthéon, Fontainebleau, Cité des sciences et de l'industrie, Bibliothèque nationale de France, Bibliothèque publique d'information... aux plus inattendus : abbaye du Thoronet, cloître du Puy-en-Velay, Sainte-Chapelle... Les personnels de l'administration centrale du ministère, de la Réunion des musées nationaux (RMN), de la Direction des musées de France (DMF), de l'Institut national de recherches archéologiques préventives (INRAP) ainsi que les élèves des écoles d'art et d'architecture étaient également très mobilisés. A Toulouse, agents de la direction régionale des affaires culturelles (DRAC), des services départementaux de l'architecture et du patrimoine (SDAP), de l'INRAP, restaurateurs d'art, conservateurs d'antiquités et objets d'art, intermittents du spectacle, personnels des musées occupaient les locaux et à Carcassonne le château accueillait gratuitement le public, banderole sur les remparts. Partout, la mobilisation a été massive.

Dans l'ensemble du ministère, grévistes et manifestants dénonçaient :

- une attaque gravissime contre le ministère de la Culture ;
- le compactage des directions centrales qui passeraient de 10 à 4, en fonction de la nomenclature budgétaire de la LOLF, au mépris de la spécificité de leurs missions ;
- l'externalisation et la privatisation imminente d'activités relevant de la RMN et de l'INRAP ;
- la remise en cause du rôle de coordination nationale de la DMF ;
- l'extension du transfert de monuments et musées nationaux aux collectivités territoriales ou leur transformation en établissement public à caractère industriel et commercial sous l'égide de la Réunion des musées nationaux, ouvrant la voie à leur externalisation ;
- la fragilisation des services déconcentrés, outils indispensables d'une politique culturelle et patrimoniale cohérente sur l'ensemble du territoire, avec le rattachement des personnels des DRAC aux préfectures



et des menaces de fusion entre DRAC et SDAP ;

- la remise en cause de l'inaliénabilité des collections menacées de commercialisation par le projet de loi de Jean-François Mancel de septembre 2007.

A l'Hôtel Matignon, une délégation de l'intersyndicale a été reçue par Jean-François Monteils et Aline Sylla-Walbaum, conseillers du Premier ministre l'un pour la réforme de l'Etat et la fonction publique, l'autre pour la Culture, ainsi que par Maylis Roques, conseillère sociale de Christine Albanel. La délégation leur a remis une pétition paraphée par 7000 signataires affirmant leur refus de la RGPP. Sans nier l'ampleur de la mobilisation, le ministère a opposé une fin de non-recevoir à toute contestation des décisions du 12 décembre 2007. Selon eux, la RGPP n'est nullement un outil de détérioration et de privatisation des services publics et «il n'y a rien à retirer puisqu'il n'y a rien d'arrêté». Le ministère de la Culture n'est pas menacé, puisque Nicolas Sarkozy vient de confirmer Christine Albanel dans ses fonctions !

Au ministère de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement durable, aux Finances, les personnels se mobilisent également. Alors qu'Eric Woerth et André Santini viennent d'imposer en force, au Conseil supérieur de la fonction publique, le projet de loi sur «la mobilité», l'intersyndicale Culture appelle à la convergence des luttes avec l'ensemble des acteurs du secteur, mais aussi dans l'ensemble de la fonction publique. C'est tous ensemble que nous obtiendrons le retrait de la RGPP.

