



Syndicat National des Personnels Techniques Administratifs et de Service de l'Équipement et de l'Environnement

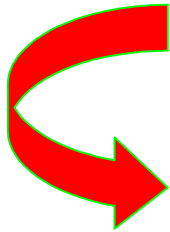
Siège social et administratif :
Ministère de l'Écologie, du Développement et de l'Aménagement durables
Plot I – 92055 PARIS - LA DEFENSE Cedex 04
Téléphone 01.40.81.83.12./83.40 Fax.01.40.81.83.16

notre site Intranet : <http://cgt-snptas.syndicat.i2>
ou Internet : <http://www.snptas-cgt.org>

CCP 5125 – 65 S PARIS

Courriel : Internet : sn-ptas-cgt.syndicat@i-carre.net
Intranet : Syndicat/SN PTAS CGT/AC

FEUILLE D'INFO n° 07 – 4 -B 1^{er} octobre 2007



COMPRENDRE - PROPOSER - AGIR

“ LE LOCAL : VOTRE INFO ”

RGPP

Révision Générale des Politiques Publiques

Edito

Ce numéro spécial RGPP est la suite de la « FEUILLE D'INFO n° 07 – 4 - A 1^{er} octobre 2007 ».

La RGPP s'inspire de nombreux exemples étrangers de réforme de l'État et de l'administration, de la gestion publique.

Même si les réformes n'ont été partout les mêmes, des points communs existent notamment réduction des dépenses publiques, réduction du nombre de fonctionnaires,...

De la réforme de l'État dans ces pays, nous voyons se dégager une philosophie commune et des stratégies d'application diversifiées, fonction de la réalité de chaque pays. Il n'y a donc pas de modèle.

Il ne nous faut pas perdre de vue que nous vivons dans une société capitaliste de type libérale (ex. : pays anglo-saxons) ou social-démocrate (ex. : pays nordiques), mondialisée qui a pour régulateur principal le marché « libre et non faussé », ce qui n'implique pas l'absence de règles, notamment étatiques.

Ce document essaie à partir d'une documentation diverse (OCDE, IGPDE, Sénat, etc.) de tirer des éléments permettant de comprendre et d'analyser les réformes lancées avec la RGPP.

Ensuite, il met en débat quelles que pistes de réflexion et d'action pour des services publics dans une vision de transformation sociale.

Nous attendons vos observations, vos analyses et propositions sur ce sujet de société, fondamental pour l'avenir du service public en France et pour nous comme agent public.

D. LASSAUZAY

SOMMAIRE

A) Des évolutions de l'État	page 3
B) Pourquoi des réformes	page 4 à 5
B-1 La mondialisation	page 4
B-2 des crises économiques	page 4
B-3 Des évolutions des attentes des citoyens	page 4
B-4 Une crise de confiance entre les citoyens et l'État	page 4
B-5 Conclusion	page 5
C) La problématique générale	page 5
C-1 La maîtrise des dépenses publiques	
C-2 L'amélioration de l'efficacité des politiques publiques	
C-3 renforcer le contrôle démocratique sur la gestion publique	
D) Les principaux axes des réformes	pages 6 à 16
D-1 La recherche de la performance -- Une culture du résultat	pages 6 - 7
D-2 Une administration ouverte	page 8
D-3 Une réforme de la gestion des ressources humaines	pages 9 - 13
D-4 Des évolutions des structures administratives	pages 14 - 16
E) En France	pages 17 à 24
E-1 La France dans ce mouvement	page 17
E-2 La RGPP	pages 18 - 19
E-3 Le volet « fonction publique » vu par le Président de la République	pages 20 à 24
F) Des pistes de réflexion et d'action proposées par la CGT	pages 25 - 27
F-1 RGPP ; une vision de la société – Une bataille à mener	page 25
F-2 Avoir une autre vision du service public	page 26
F-3 Des propositions	page 27
Un appel CGT	page 28

A) Des évolutions de l'État

L'OCDE (Organisation de Coopération et de Développement Économiques) note que « *si les attentes de la société à l'égard de l'État ont changé, elles n'ont pas diminué ; en fait elles auraient plutôt augmenté. Ainsi après 20 années de réforme, l'État est plus présent, et non pas moins dans les pays de l'OCDE tandis que son rôle, de même que ses modes d'intervention et leur dosage, a été soumis à de profonds changements.* »

D'autres analyses conduisent à dire qu'il y a moins d'État, moins d'administration, moins de responsabilités pour les fonctionnaires.

Dans le cadre des réformes, il apparaît assez clairement que les différents pays font une distinction entre les sphères « politique » et « administrative ».

Le domaine politique est couvert par des structures ministérielles classiques (ministres, Cabinet, administration). Le domaine administratif, la mise en oeuvre des politiques, est couvert par d'autres structures de type « agence » ou par le privé.

Pour les tenants de ces réformes, cette séparation permet de recentrer le rôle de chacun, d'éviter les confusions entre définition et évaluation des politiques publiques d'une part et la mise en oeuvre sous forme de prestations, avec une autonomie et une souplesse de gestion d'autre part.

Cette vision nécessite donc des « administrations » très réduites, en nombre d'agents, en moyen de fonctionnement, avec un rôle recentré sur le « politique ».

(Ndlr : en France, avec le gouvernement en place, nous pouvons comprendre le terme « administration » au sens habituel ou cabinet ministériel renforcé...).

Normalement, la réforme de la gestion publique devrait être un processus continu pour s'adapter aux évolutions de la société. Concrètement, cela n'est pas le cas et les « avancées » se font par crises successives.

Le rôle et la place de l'État, dans le présent contexte, ne peuvent qu'être différents de ceux de la période d'après la seconde guerre mondiale, qui a vu se développer « l'État providence ». Période où l'État a assumé le rôle de prestataire de services d'utilité publique, en quasi-monopole (ex. distribution de l'électricité, santé, prestations sociales, éducation, fournisseurs d'infrastructures et de services de transports,...).

Ce modèle était adapté à la situation car il a permis de nombreuses avancées, un développement économique et social important.

Il n'est cependant pas question de regarder cette période comme un « âge d'or », car de nombreuses luttes sont ont été nécessaires et nous avons souvent dénoncé des oses n'allant pas dans le bon sens.

Les éléments ci après, tirés des réformes de plusieurs pays, permettent de mieux comprendre les orientations globales de ces transformations.

B) Pourquoi des réformes

B-1 La mondialisation

L'internationalisation capitaliste de l'économie a limité les marges de manœuvre des États dans la gestion de leur économie nationale et dans l'importance à donner à l'activité du secteur public.

La construction européenne, sur des bases libérales, avec des règles très strictes pour les finances publiques (cf. les critères du traité de Maastricht notamment), avec la volonté de s'inscrire pleinement dans la mondialisation libérale actuelle, pèse aussi, pour les pays de l'Union européenne, dans le sens d'une réforme, dans le sens d'une certaine uniformisation de la gestion publique.

B-2 Des crises économiques et financières

En analysant les réformes intervenues ou en cours, il est constaté que celles-ci interviennent en période de crise : déséquilibres économiques, crise financière et budgétaire, poids de la dette et du déficit publics, croissance faible.

Les citoyens sont de plus en plus réticents à payer des impôts, réticence sans doute alimentée aussi par la tendance au transfert de la charge fiscale de l'impôt direct vers l'impôt indirect plus inégalitaire.

A noter que des réticences existent comme au Danemark, pays qui a réalisé une réforme, où les citoyens ne souhaitent pas la baisse des impôts surtout si cela doit se faire au détriment de l'État – providence.

La situation n'est donc pas assez évidente que cela pourrait le paraître.

B-3 Des évolutions des attentes des citoyens

Le système de l'État - providence a bien répondu en terme de « production de masse » de services et de bien. Aujourd'hui les évolutions de la société font que les citoyens attendent une réponse plus personnalisée à leurs problèmes. Les demandes sont plus diversifiées.

La société connaît aussi des évolutions scientifiques et technologiques très importantes notamment dans le domaine des communications, développant de nouvelles attentes, de nouvelles réponses possibles, obligeant à des adaptations rapides et coûteuses.

La demande d'une plus grande qualité s'accroît également.

La gestion publique issue du milieu du XXème siècle a, nous devons bien le constater, du mal à s'adapter à ces évolutions, même si de nombreuses avancées existent.

B-4 Une crise de confiance entre les citoyens et l'État

Là aussi, nous retrouvons souvent dans les différents pays, des similitudes marquant une crise de confiance des citoyens vis à vis de l'État.

Cela se traduit notamment par de forts taux d'abstention lors des élections, une méfiance à l'égard des gouvernements et des politiques, le sentiment d'éloignement des « citoyens / clients / consommateurs » de leur administration.

Les citoyens considèrent aussi souvent les prestations comme un dû ou que celles-ci sont insuffisantes ou inadaptées à leur situation.

B-5 Conclusion

Ces causes générales, et d'autres sans doute propres à chaque pays, ont conduit les gouvernements à faire des réformes en profondeur.

Ces réformes font, bien évidemment, partie de la recherche du dépassement de la crise du mode de gestion capitaliste en vigueur. Une des causes est aussi, de toute évidence, une certaine vision idéologique de la société.

Les réelles difficultés (**ndlr : il s'agit, dans le cadre de ce document, d'un constat, et non une justification**), notamment des finances publiques, une importante bataille idéologique, une absence crédible d'alternatives conduisent à une bonne acceptabilité globale de ces réformes.

Dans les pays ayant réalisé ces réformes, mais c'est aussi une des conditions de leur réussite, il est constaté un consensus assez large au niveau des formations politiques, des organisations syndicales, des citoyens.

Nous voyons qu'en France, de nombreux facteurs semblent réunis pour que la RGPP se concrétise : volonté politique forte du Président de la République élu sur un programme très libéral ; consensus assez largement partagé par l'opinion publique ; à priori, pas d'alternatives crédibles, à ce jour, proposées par les autres partis politiques et les organisations syndicales ; dette et déficits publics importants, croissance faible ; etc..

C) La problématique générale

De l'analyse des expériences des pays étrangers, il se dégage trois problématiques générales pour ceux qui conduisent ces réformes.

C-1 La maîtrise des dépenses publiques

Une des raisons des réformes étant la crise économique et financière, la dette et le déficit publics, les États ont cherché à maîtriser (**ndlr : dans ce cas maîtriser = réduire**) leurs dépenses publiques.

C'est le cas notamment du Canada, de la Suède, de la Belgique, de l'Italie,...

C-2 L'amélioration de l'efficacité des politiques publiques

La nouvelle gestion publique cherche à concilier la problématique du moindre coût et la qualité du service

C-3 Renforcer le contrôle démocratique sur la gestion publique

En fait, nous trouvons surtout, dans cette rubrique, l'idée de responsabilisation des ministres et des fonctionnaires, surtout des cadres, l'obligation de rendre des comptes.

D) Les principaux axes des réformes

Ce paragraphe décline les éléments de la problématique générale.

D-1 La recherche de la performance – Une culture du résultat

Il s'agit là d'un élément présent dans toutes les réformes. C'est la rationalisation de la gestion des administrations en important dans le public le mode de gestion des entreprises privées, de la logique entrepreneuriale.

Par exemple l'Islande et la Nouvelle-Zélande ont une comptabilité quasiment identique à celle d'une entreprise privée.

D'après l'Institut de la gestion publique et du développement économique (IGPDE), le mot de performance, c'est, dans son origine anglaise, « réalisation, mise en oeuvre et résultats ».

« La performance c'est la faculté des organisations publiques à mettre en oeuvre des actions répondant à un (des) objectif(s) et à rendre compte de leurs résultats. »

Les objectifs sont la recherche de l'efficacité maximale sur la base de la réduction des dépenses publiques en faisant appel aux mécanismes du marché ; la recherche de la performance publique pour améliorer la qualité des services.

Il est posé la question du bénéficiaire, de la manière de servir, d'où le recentrage sur une administration orientée « client » à l'écoute des attentes.

L'IGPDE souligne dans le même sens que « Entrer dans une logique de résultats, gérer par la performance, c'est se soucier de l'efficacité, de la qualité d'un service et de l'impact sur la société ; c'est également se poser la question de savoir pour qui l'administration agit, quelles sont ses ambitions et comment elle compte les réaliser. »

C'est complètement la démarche lancée avec la RGPP

Les budgets sont axés sur la performance et la vérification des résultats obtenus et non plus sur l'allocation de moyens, l'affectation des crédits.

Ce mode de gestion doit permettre d'explicitier les choix politiques et de mesurer les réalisations en rendant compte aux citoyens, dans un contexte budgétaire de dépenses publiques réduites et dans un environnement plus concurrentiel.

La gestion par la performance permet de donner une certaine autonomie aux gestionnaires pour prendre les décisions et gérer les ressources de la façon qu'ils jugent la plus adéquate pour atteindre les résultats attendus, définis par le politique.

Ndlr : Nous sommes dans une configuration d'entreprise privée avec les actionnaires qui définissent les résultats à obtenir (ici en terme de profits, de création de valeur actionnariale) et les dirigeants (PDG, managers,...) qui ont une certaine autonomie pour les atteindre (capitalisme actionnarial, « shareholder »)

Ce « nouveau » capitalisme, d'après notamment certains économistes (Dominique Plihon, Liem Hoang-Ngoc,...) repose notamment sur

- La modification du rapport de force entre travail et capital dans la répartition des richesses (fin du « compromis fordiste »)

- La « financiarisation » de la gestion des entreprises : l'augmentation forte du taux d'autofinancement des entreprises et la modification du rapport de force entre actionnaires, dirigeants et salariés au profit des premiers.

- Le développement de la gestion collective de l'épargne (les investisseurs institutionnels, comme les fonds de pension).
- Le " gouvernement d'entreprise ", institution clef du nouveau capitalisme.

Il nous faut aussi prendre en compte la vision du Président de la République, qui de fait se considère comme le chef de « l'entreprise France », entreprise adhérente au MEDEF (cf. sa participation à l'université d'été du MEDEF main dans la main avec la présidente patronale). Il entend donc gérer notre pays comme une entreprise privée.

La performance dans cette logique, c'est : autonomie et souplesse de gestion, réactivité, proximité, contrôle de gestion, pilotage stratégique, ...

Une des difficultés soulignées par l'OCDE, c'est d'équilibrer le système entre flexibilité managériale et maintien de la responsabilité et du contrôle pour permettre au nouveau système de fonctionner, pour éviter les abus, les mauvaises gestions. Elle note que trop de souplesse risque de rendre le service public peu efficace et peu réceptif.

L'OCDE note aussi qu'il faut donner aux fonctionnaires et aux responsables politiques une motivation et des incitations.

Nous retrouvons l'introduction de la performance dans de nombreux pays, de façon et à un niveau qui leur aient propre : Pays Bas, Danemark, Allemagne, Italie, Espagne, Nouvelle Zélande, Islande, Suède, Royaume Uni, USA, Canada, Australie,...

En France, la culture du résultat, de la performance est, aujourd'hui, mise au cœur du pilotage de la gestion publique, celle-ci devient une valeur du service public au même titre que la continuité ou l'accessibilité.

La LOLF (loi organique relative aux lois de finances) de 2001, qui fait l'objet d'un consensus très fort parmi les élus (pas de vote contre à l'Assemblée nationale lors de son adoption) est un élément essentiel de cette démarche.

Dans la vision du Président de la République, même le gouvernement doit devenir « performant » et sera jugé en fonction des objectifs fixés (lettre de mission) et des résultats obtenus.

Même la culture n'échappe pas à cette vision « performance », elle doit devenir performante, rentable (cf. la lettre de mission à la Ministre de la Culture)

En lien avec cette démarche, nous avons des éléments se rapportant à l'organisation, la gestion des services, la gestion des personnels tels que :

- les contrats de performances. Par exemple : au Royaume Uni, dans les pays scandinaves avec des contrats passés entre l'État central et les ministères ; en France des contrats passés entre l'État et les entreprises ou./et établissements publics, ou au sein des administrations,
- les agences,
- une nouvelle gestion des ressources humaines (GRH) avec notamment la rémunération au mérite **(ndlr : nous reviendrons plus loin sur ces points).**

D-2 Une administration ouverte

Il s'agit de placer l'utilisateur/client au centre de la gestion publique.

Les administrations depuis les années 90 se sont plus tournées vers les attentes de leurs bénéficiaires.

La réponse aux attentes des usagers, plus souvent des clients (**ndlr : logique marchande de la performance**) est devenue un leitmotiv dans la gestion des administrations.

La qualité de service est un des éléments de la performance. Il y a donc une mesure des attentes et de la satisfaction des « clients ».

Différents modes de consultation sont utilisés, des enquêtes nationales sont réalisées (ex : le « baromètre » en Belgique, enquêtes nationales au Canada et aux USA, différentes modalités de consultation au Danemark, ...).

Des démarches « qualité » ont été engagées, par exemple « chartes qualité » (ex. : Royaume Uni, Italie, France avec par exemple la charte Marianne) , « engagements de service » (ex. : pays scandinaves).

Dans ce schéma, une des solutions adoptées est une liberté de choix du prestataire de service.

L'utilisateur choisit le mode de délivrance du service. Par exemple, au Royaume Uni, un rapport de 2004 prévoit que l'utilisateur peut choisir qui délivre le service : administration, secteur privé, secteur associatif. L'Australie a mis fin au monopole de l'Agence pour l'emploi, le gouvernement est acheteur de services d'emplois auprès d'entreprises privées. Cela ressemble fort à la fin du monopole de l'ANPE en France.

Une autre solution est une sorte de co-production du service où l'utilisateur est consulté sur les orientations en matière de politiques publiques et associé à leur mise en oeuvre. Par exemple, l'Italie a adopté un système de cet ordre avec la participation citoyenne (notion de subsidiarité horizontale, reconnue dans la Constitution).

Cela demande évidemment la transparence de l'action publique.

L'OCDE précise que « l'ouverture, par elle-même n'améliore pas nécessairement la gouvernance...Il convient de trouver un juste équilibre avec les valeurs d'efficacité, d'équité et de responsabilité. »

Cette problématique ne nous est pas étrangère, en tant que CGT. Dès la fin des années 80, nous demandions la participation des citoyens à la définition et à la gestion des services publics. Des propositions, par exemple avec l'idée de projets de développement du service public, de comités tripartites (État, élus représentants les citoyens, représentants du personnel) avaient été faites dans un cadre de développement du service public.

Même si les solutions retenues actuellement par les gouvernements tentent de mettre les usagers au cœur de la gestion publique, c'est avec un objectif bien différent à savoir la réduction de la partie publique au profit de prestataires privés.

Cela montre que notre interrogation était et est toujours juste et que la question se pose bien.

D-3 Une réforme de la gestion des ressources humaines (GRH)

L'objectif premier, au-delà de la réduction très importante du nombre d'agents, adopté par les différents pays est de s'affranchir d'une gestion portée par des cadres bien définis pour avoir plus souplesse.

Fonction publique : une notion variable mais une tendance lourde : le rapprochement avec le privé.

Même si la notion de fonction publique est différente d'un pays à l'autre, il y a très clairement une disparition presque complète des statuts de droit public et un alignement sur le droit privé (contrat, embauche sans concours,...), souvent en parallèle avec la transformation des services publics.

Quelques exemples :

- Au Pays Bas, il n'y a pas de distinction statutaire entre agents de l'Etat et ceux des collectivités territoriales, il n'existe pas de statut de la fonction publique. Les agents publics ont un statut proche du contrat de travail de droit privé (ex : recrutement par entretien d'embauche sauf pour les agents des affaires étrangères), même s'ils ont en théorie un emploi à vie. En 1994, une réforme a supprimé le système de retraite du public qui a été aligné sur celui du privé, ainsi que la réglementation relative aux conditions de travail. L'interrogation posée actuellement est de savoir s'il faut franchir le dernier pas pour aligner totalement la gestion publique sur le privé.
- En Suède, le nombre de fonctionnaires ayant un statut est très limité, ainsi les diplomates sont les seuls agents recrutés par concours. Il y a un quasi alignement des agents publics sur les droits et obligations du privé, le même régime de retraite géré par l'Etat pour tous.
- La Finlande a transformé les contrats de droit public en contrat de droit privé en transformant ces services publics en agences puis en sociétés privées.
- L'Allemagne a adopté une réforme du droit de la fonction publique (loi du 24 février 1997) visant à améliorer le rendement, à accroître la concurrence et l'efficacité au sein de l'administration avec notamment la rémunération au mérite, la performance individuelle.
- L'Italie a adopté, en 1993, un nouveau statut de la fonction publique qui ressemble à celui du privé, ainsi le statut de la fonction publique, équivalent au notre, n'existe quasiment plus. Les fonctionnaires sont devenus des salariés de droit commun dépendant de conventions collectives sectorielles. Ce pays a fait passer le coût des personnels publics de 12,6 % du PIB en 1990 à 10,5 % en 1996, contre 14,6 % en France. L'Italie poursuit dans la même voie avec, en prévision dans le budget 2008, le remplacement de 2 fonctionnaires sur 10 partant à la retraite...
(ndlr : Le principal initiateur de la réforme du statut en Italie dans les années 90, Franco Bassanini, membre des Démocrates de gauche, est intervenu plusieurs fois devant les cadres de l'UMP, a participé au Comité d'évaluation des stratégies ministérielles de réformes de Raffarin en 2004 et vient d'être nommé dans la commission Attali pour la « libération de la croissance française »).
- La Belgique a aussi réformé sa fonction publique.
- La Nouvelle Zélande donne aussi de plus en plus à ses agents publics un contrat individuel à durée déterminée (42 % des agents en 2000 contre 17 % en 1995) avec un nombre d'agents en forte réduction.
- La Suisse a également supprimé le statut de la fonction publique début 2001, laissant la place à un régime contractuel de droit public proche de régime privé.

Une réduction drastique des effectifs État

Quelques exemples pour bien mesurer l'ampleur des réductions liées à ces réformes :

- Le Japon : réduction des effectifs administratifs de 25 % sur 10 ans, suppression d'un certain nombre d'institutions spécialisées (organismes publics)
- L'Allemagne fait 10 000 suppressions par an
- Le Canada, avec son plan de revue des programmes, a supprimé 15 % des emplois de fonctionnaires (moins 45 000 postes). Il avait aussi mis en place un système incitatif au départ avec un pécule d'un montant de 18 mois de salaire.
- L'Italie a réduit ses effectifs de 3,2 % entre 1995 et 1999. le nombre de fonctionnaires est passé à 3,4 millions soit 5,9 % de la population active (9,3 % en France)
- La Suède (souvent évoquée) a fortement réduit le nombre de ses fonctionnaires mais l'emploi public reste très important avec 37,5 % (25 % en France au sens large) des emplois (État 5,6%, communes 20,6 %, régions 6 %, entreprises publiques 5,3 %)
- La Nouvelle-Zélande est sans doute l'un des cas les plus caractéristiques.

Dans un article publié par la revue « Point de Rencontre » (n°78 d'octobre 2005), un ancien ministre de la Nouvelle-Zélande (Maurice P. Mac Tighe) explique la réforme réalisée par son pays.

Il cite quelques exemple de réduction des effectifs :

- Le ministère des transports employés 5 600 personnes avant la réforme est 53 après.
- L'agence des forêts est passée de 17 000 personnes à 17.
- Le ministère de l'industrie avait 28 000 agents avant et 1 après, le ministre.

De nombreuses tâches ont ainsi été privatisées. 35 agences gouvernementales qui coûtaient de l'argent à l'État ont été privatisées et, aujourd'hui dit l'ex-ministre, elles versent des dividendes et des impôts. Cela a permis de réduire les effectifs des administrations publiques de 66 %...

Nous voyons bien l'ampleur que peut prendre dans un pays la réduction d'effectifs publics, liée à une réorganisation des structures publiques. Ceci n'empêche pas les problèmes dans ce pays.

Bien évidemment, la France est dans la même logique depuis plusieurs années. Par exemple dans l'ex-ministère de l'équipement, la réduction des effectifs est constante depuis 1983, à l'exception de 2 années.

Une autre gestion

Plusieurs éléments sont avancés dans ce domaine.

Il y a une tendance à l'individualisation de la gestion, du recrutement à la gestion de la carrière (promotion, rémunération, etc.).

La stratégie globale de la performance s'accompagne d'objectifs individuels, d'objectifs collectifs, de gestion par les compétences (formation, développement des compétences individuelles, responsabilisation, évaluation des performances, rémunération individualisée).

La responsabilisation s'est accrue pour les fonctionnaires dans le souci de recherche d'efficacité.

Ainsi le Royaume Uni a mis en place plusieurs axes dans sa réforme de la fonction publique dans ce sens (ex. : encourager l'innovation, s'interroger sur la qualité du service rendu, sanction de l'immobilisme).

La Nouvelle-Zélande a fait de la responsabilisation un axe fort de sa réforme, avec l'idée « responsabilisation » (responsable de leurs résultats) contre « flexibilité » (liberté d'agir sur les décisions relatives aux facteurs de production mis à leur disposition donc recrutement, salaire, organisation des structures et des modes de production), avec l'introduction d'une relation fournisseur/acheteur,...

Plusieurs pays (ex. : Royaume Uni avec le programme « Work life balance » ; l'Italie) ont mis en place des mesures pour le bien-être au travail, sur la conciliation vie professionnelles /vie personnelle.

Des pays ont également pris des mesures de promotion de la diversité, la fonction publique devant représenter la diversité ethnique, culturelle, sociale (ex.: Royaume Uni, Danemark).

Egalement, la tendance est

- à une centralisation de la stratégie en matière de ressources humaines, en terme notamment de priorités, de principes communs, d'analyses prospectives,.... Ainsi plusieurs pays ont créé une structure centrale chargée des aspects stratégiques et prospectifs de la GRH. C'est le cas du Canada avec l'Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada (AGRHFPC). Les USA ont créé l'Office of Personnel Management (OPM, agence fédérale) qui a compétence sur l'ensemble de la fonction publique fédérale (aide aux autres organisations fédérales pour améliorer leur GRH).
- à une décentralisation / déconcentration de la gestion, qui donne en principe plus de souplesse. La GRH n'est alors plus l'affaire de l'administration centrale mais les conventions collectives deviennent l'affaire des ministères ou agences. La marge de manœuvre s'en trouve accrue avec une plus grande souplesse sur le terrain.

Il y a donc une structure centrale chargée de la stratégie et une gestion locale.

Ce système demande une professionnalisation de la GRH

Comme dans le privé, cette gestion fait émerger la notion de « capital humain » ; d'après l'IGPDE, « *capital humain parce qu'il est question d'actifs (au sens d'avoirs) et non de ressources consommables* ».

L'IGPDE poursuit « *Considérer la fonction publique comme un actif, c'est lui reconnaître un rôle primordial dans le fonctionnement et la performance d'une organisation, c'est penser au travail que chaque membre accomplit comme source de valeur ajoutée pour l'organisation .* »

Il reprend la phrase assez connue maintenant « *la bonne personne, au bon endroit et au bon moment* ».

L'IGPDE précise que des chercheurs américains démontrent que « *les mesures en faveur de l'individualisation de la gestion et la suppression d'une série de protections liées à un « statut » n'ont eu que peu d'effet sur l'efficacité et la motivation des personnels.* »

Ces réformes auraient donc surtout, mais pas exclusivement, une valeur symbolique.

Les cadres

Cette nouvelle gestion, l'émergence du « capital humain », donne une place et un rôle particuliers aux cadres (managers, dirigeants).

Ils doivent être les porteurs des réformes, les garants de l'unicité et de la cohérence de l'action gouvernementale, les porteurs de la culture et des valeurs. Ils sont responsables de la performance, de la réussite des objectifs, de la motivation des agents.

Pour ce nouveau rôle, l'administration a moins besoin de gestionnaires que de managers, ayant des compétences différentes, moins techniques, plus orientées vers le savoir-faire, le savoir-être.

(ndlr : Pour mémoire les 3 termes de la compétence : savoirs – savoir – faire, savoir – être).

Il est alors souvent évoqué la notion de « leadership ».

Il se développe un marché de l'encadrement. Le recrutement peut être différent selon les pays. Par contre des éléments se retrouvent dans la plupart des pays comme la formation tout au long de la vie, la promotion basée sur l'évaluation de la performance ou des compétences personnelles, la mobilité.

La tendance pour les cadres est plutôt à une recentralisation de cette gestion spécifique.

Cette approche spécifique des cadres dirigeants est une des caractéristiques fortes dans les réformes mises en place.

Les exemples sont multiples : Canada, USA, Royaume Uni, Italie, Pays Bas, Suède, Belgique, Danemark, Espagne, Allemagne, Japon.

La RLP ou rémunération liée aux performances.

L'OCDE note que la plupart des pays membres ont mis en place une rémunération liée aux performances (RLP).

La GRH, dans le cadre des réformes, prend en compte la fixation d'objectifs et la mesure de la performance. Pour les promoteurs de ce système, la raison principale est d'agir sur la motivation individuelle à travers la reconnaissance des efforts faits et des résultats obtenus.

Cela permet aussi de contenir la masse salariale en freinant l'augmentation générale des rémunérations et de donner des gratifications hors retraite.

Pour les cadres, cela peut offrir la possibilité de concurrencer le privé en attirant des agents performants. Ce système permet enfin d'un point de vue médiatique, de montrer le niveau de performance des agents publics.

Il est donc créé un lien direct entre évaluation des performances et rémunération.

Parmi les premiers pays ayant adoptés ce système, dans les années 80, nous trouvons le Canada, le Danemark, l'Espagne, les USA, la Nouvelle-Zélande, les Pays Bas, le Royaume Uni, la Suède.

Ce système s'est étendu dans les années 90 à d'autres pays comme l'Australie, la Finlande, l'Irlande, l'Italie. Depuis de nouveaux pays l'ont introduit chez eux comme l'Allemagne, la Corée, la Suisse, la Pologne, la République Slovaque, la République Tchèque.

Avec ce système et la réduction des effectifs, le poids des salaires en Italie est passé de 12,5 % du PIB à 10,5 % en 12 ans... mais les indicateurs de performances ne sont toujours pas en place....

La France a commencé la mise en oeuvre de la RLP en 2004 dans 6 ministères pilotes au niveau des directeurs.

Cette liste montre que de très nombreux pays dits développés applique la RLP au moins à une partie de leur fonction publique. Les cadres sont très concernés par ce système. L'extension aux autres catégories est plus variable.

Depuis quelques années, certains pays évoluent d'une approche personnelle de la RLP vers une approche plus collective (ex. : Royaume Uni, Finlande, Corée).

Plusieurs formes de rétribution de la performance existent :

- complément de rémunération de manière permanente au salaire de base
- versements exceptionnels qui ne sont reconduits à chaque évaluation que si l'agent voit de nouveau sa performance reconnue (prime).

La tendance est plutôt à la seconde forme qui offre plus de flexibilité et n'augmente pas les coûts salariaux fixes, en particulier les pensions.

Les taux pratiqués, d'après l'OCDE, sont peu élevés pour les non-cadres, autour de 5 % maximum du salaire de base pour la 1ère forme et 10 % pour les primes et d'environ 20 % pour les cadres.

Le mode de fonctionnement est :

- identification des objectifs de l'année
- évaluation des résultats obtenus, dialogue avec les responsables hiérarchiques

Les critères utilisés sont surtout : résultats obtenus – compétences et qualifications techniques – qualités relationnelles – aptitudes à travailler en équipe – capacité d'encadrement et de gestion – autres (ex. : éthique au Canada, innovation au Danemark).

(ndlr : Cela ressemble fort aux critères mis en place dans le cadre du système évaluation – notation depuis 2002).

Cependant l'OCDE montre que cela n'est pas si simple. La mesure de la performance n'est pas simple à mettre en place et les systèmes utilisés montrent assez vite leurs limites.

Si les conditions ne sont pas totalement remplies (ex . : qualité de l'évaluation des résultats, qualité de l'identification des objectifs, transparence, existence de mécanisme clair de promotion, confiance des personnels dans l'encadrement), la RLP peut être contre-productive.

L'OCDE reconnaît qu'il n'est pas simple de définir des objectifs individuels.

Elle analyse que la RLP ne semble motiver qu'une minorité des agents.

De nombreux agents, d'après des enquêtes faites notamment aux USA et au Royaume Uni, montrent « *un large soutien en faveur du principe de l'établissement d'un lien entre rémunération et les performances mais seul un petit nombre d'agents estimait que les dispositifs en vigueur de la RLP les incitaient à travailler d'avantage et nombreux étaient ceux qui pensaient que ces dispositifs constituaient une source de discorde.* »

D'après les analyses dans différents pays, il apparaît aussi que la RLP collective peu avoir des effets bénéfiques (ex. : Finlande, Espagne, Royaume Uni).

L'impact de la RLP sur la performance est plus lié aux changements d'organisation, de gestion, etc., qu'à la motivation personnelle.

L'IGPDE tire à peu près les mêmes conclusions. Il précise qu'il faut que les dotations soient suffisantes pour engendrer une motivation, qu'il y a aussi des coûts de mise en oeuvre (temps, travail,...) et de gestion

De son étude l'OCDE tire les leçons pour l'avenir :

- Tenir compte de la culture de chaque pays dans la conception de la RLP
- Le processus d'évaluation des performances est au cœur du système
- Les difficultés de mise en oeuvre doivent être anticipées
- La RLP va de paire avec la délégation des fonctions de GRH
- L'importance et l'impact de la RLP ne doivent pas être surestimés.
- La RLP doit être appliquée dans un environnement qui favorise des relations de travail fondées sur la confiance
- La RLP doit surtout servir à déclencher des évolutions plus larges en matière de gestion et d'organisation et ne pas être perçue seulement comme un instrument potentiel de motivation du personnel.

Ndlr : Nous pouvons également estimer que cela divise les agents, alors qu'il est avancé l'idée de collectif de travail et aussi que ce type de gestion engendre un stress important, une dégradation des conditions de travail nuisibles pour les salariés mais aussi pour la production.

D-4 Des évolutions des structures administratives.

Une séparation du « politique » et de « l'administratif »

La réforme de l'État s'appuie souvent dans les différents pays sur une séparation entre le « politique » et « l'administratif ».

Cela se traduit par

- des structures ministérielles ayant pour missions la conception des politiques publiques, le contrôle et l'évaluation (ministères) ;
- de structures réalisant la mise en oeuvre des politiques ainsi définies (ex. : agences).

Dans le système libéral, les citoyens doivent avoir la « liberté » de choisir le prestataire de service (public, privé, associatif) pour répondre à leurs besoins dans le cadre du marché. La séparation conception - évaluation / mise en oeuvre des politiques publiques permet aussi de répondre à cette orientation.

Les impératifs libéraux d'efficacité de la gestion publique et de qualité du service public, la personnalisation des réponses, la recherche de moindres dépenses publiques,... poussent aussi à la décentralisation, à la délégation, à l'externalisation des missions exercées auparavant par l'État.

L'État n'a donc plus le monopole de l'action publique et de l'intérêt général.

Ceci conduit à des réorganisations des « administrations » avec notamment la création d'agences.

Les agences

Avec la création d'agences, les gouvernements recherchent plus de flexibilité dans la réalisation des missions mais aussi dans la gestion des moyens et des effectifs. Les agences ont également une plus grande autonomie financière, avec en toile de fond la « performance ».

Le Sénat dans un rapport note que « *Les agences participent clairement de l'imprégnation de la gestion publique par une logique de marché* ». Il poursuit par « *elles permettent de relever le défi de la concurrence du secteur privé, mieux que ne le ferait des services publics traditionnels, ou même des entreprises publiques...* » Pour lui la mise en place d'agences a permis « *de rationaliser l'action publique et d'en accroître l'efficacité* ».

L'agence permet aussi, comme le souligne l'IGPDE, « *d'associer une responsabilité à un service* ».

La première étape avant de créer une agence est de définir la mission publique à exécuter.

La seconde est de définir ce que doit être l'organisation et la gestion d'une mission publique.

Nous retrouvons les questions posées par la RGPP comme : La mission est-elle d'intérêt public ? - Qui pourrait mieux assurer cette politique ? - Qui doit la financer ? - Comment mieux faire et à moindre coût ? .

Ce système d'agences a été adopté par des pays à tradition libérale comme

- le Royaume Uni avec le programme « Next Steps » lancé en 1988 qui a créé les « executive agencies ». En 2004, il y a avait 127 agences employant près de 75 % des agents publics
- les USA où les agences sont très puissantes et régies par le « Government Performance and Results Act » de 1993,
- le Canada, avec par exemple « Services Canada » et l' « Agence de gestion des ressources humaines de la fonction publique du Canada » (AGRHFPC)
- les Pays Bas, pays très décentralisé (État, 12 provinces et 438 communes), a introduit en 1994 le système de gestion par la performance, avec la création d'agences.
- L'Italie où par exemple après réunification du ministère du trésor, des finances et du budget, il a été créé 4 agences ;
- la Nouvelle-Zélande qui a créé des agences dont certaine sont ensuite été privatisées.

Mais il l'a également été mis en oeuvre par des pays de tradition sociale - démocrate comme

- le Danemark, où les agences sont liées à l'État par des contrats de performance, qui se déclinent en une succession de contrats internes entre l'agence et son directeur, puis au niveau des salariés ;
- la Norvège (système des « directorats ») ;
- la Finlande avec un nombre de ministères réduit à 13 ;
- la Suède, pays où la 1ère agence date de 1634, où il y a aussi 13 ministères avec environ 3 000 fonctionnaires et 550 agences avec 200 000 fonctionnaires.

Ndlr : En France, ce mouvement existe aussi avec de plus en plus d'agences, sans compter des formes proches que sont les établissements publics (nombreux dans l'ex-équipement) et les offices. Dans l'ex-ministère de l'écologie, de nombreuses agences existent par exemple l'ADEME, les Agences de l'eau, l'ONEMA.

Nous pouvons aussi citer l'AFT (agence France Trésor, chargée de la gestion de la dette publique française), l'ANPE, l'ACSE (agence nationale de cohésion sociale et d'égalité des chances), l'ANRU, l'ANAH, l'AFITF, France Domaine (chargée de la gestion du patrimoine immobilier de l'État), l'All (agence de l'innovation industrielle, dont la fusion avec le groupe OSEO, un EPIC, (ex-ANVAR) est en débat), Cultures France (chargée de la promotion de la culture française à l'étranger), ...

La France après des hésitations sur le modèle à suivre, prend depuis plusieurs années le chemin des agences.

Le risque est une autonomie large des agences vis à vis de l'État et une diminution des capacités des États à peser sur l'activité des agences, faute de moyens et de compétences. Il y a aussi la fragmentation de l'appareil d'État en entités multiples, dépourvues d'objectifs communs et de valeurs communes.

Des externalisations vers le privé (privatisations)

Dans ces réformes, il y a aussi pour réduire les dépenses publiques une externalisation, une privatisation, de la mise en oeuvre des politiques publiques

C'est le cas au Royaume Uni, au Canada, en Nouvelle-Zélande, etc..

A propos de l'expérience canadienne

La réforme canadienne a été mise en avant par le gouvernement lors de la présentation de la RGPP début juillet. De nombreux documents sont disponibles sur ce sujet.

Le 30 août 2005, l'ambassadeur du Canada en France a fait une intervention à l'université d'été du MEDEF sur l'idée « Remettre l'État en état ».

Un large extrait de ce discours :

« Vous vous demandez si la France peut tirer quelques leçons de notre expérience réussie. C'est un honneur que vous jugiez notre expérience intéressante. Je vous dirai d'entrée de jeu que la première leçon que nous retenons de notre expérience est, précisément, qu'il n'y a pas de solution-miracle, facile ou même universelle. Il faut éviter d'avoir une vision trop unique des choses... Chaque pays a son histoire, sa culture politique, un contexte qui lui est unique, et des leviers qui lui sont propres pour insuffler les changements nécessaires. A chacun de trouver son génie, en partant de sa situation propre. Mais, nous devons partager les leçons acquises et devons apprendre les uns des autres.»

La situation canadienne, au début des années 90, était, honnêtement, pire que celle qui vous préoccupe aujourd'hui!

... Comment parvient-on à refonder l'État providence ? Si tel est notre but ! Sur quelles tâches un État moderne doit-il se concentrer ? Quel rôle pour le politique aujourd'hui ? Comment entraîner la société ?

Surtout, ne croyez pas que les Canadiens et Canadiennes soient différents des autres. Ils sont, comme d'autres, en faveur de la diminution des dépenses publiques, dans la mesure où cela ne les touche pas directement. Le Canadien croit au marché libre, mais il veut aussi une société solidaire. Nos syndicats sont très militants et il importe de souligner que notre taux de syndicalisation est de 30%, et même de 80% dans la fonction publique. Et lorsqu'il y a grève chez-nous, celle-ci est suivie à 100%.

*En quelques mots, je dirai que **notre réforme s'est appuyée sur trois piliers** : premièrement, un consensus sur la nécessité d'agir; deuxièmement, une stratégie d'action concertée; et troisièmement, la reconnaissance que les deux premiers éléments ne mèneront nulle part s'ils ne s'appuient pas sur une compréhension fine de nos faiblesses, mais aussi de nos forces. Nous avons du trouver une approche qui nous convenait, qui collait à notre situation, à notre culture.*

...Mais pour aller au-delà, pour rallier l'opinion ainsi que tous les Canadiens et toutes les Canadiennes à l'acceptation de mesures difficiles, le gouvernement a dû préciser ses intentions, en tenant compte des valeurs canadiennes. Rassurer les Canadiens que l'objectif n'était pas de démanteler l'État mais, bien au contraire, de lui redonner des moyens d'action. Au fond, il fallait agir pour regagner notre « souveraineté fiscale ». De plus, l'effort pour y parvenir serait partagé.

...Comprendre que toute stratégie devait être concertée et cohérente. Elle devait se faire avec la fonction publique et non pas contre elle.

...Notons donc : quelques ingrédients-clé. La volonté politique, venant du plus haut sommet de l'État. La concertation ministérielle. L'appui sur la haute fonction publique : il s'agissait de bien utiliser la créativité interne.

...On a d'abord constaté qu'il était illusoire de croire que l'on pouvait faire plus avec moins. Les gains de productivité de la fonction publique ne seront jamais suffisants pour éliminer, de façon durable, un déficit supérieur à 1 ou 2% du PIB.

...Tel ou tel programme sert-il l'intérêt public? Est-ce le rôle du gouvernement fédéral de l'offrir, est-il le mieux placé, le plus efficace ? Pourquoi ne pas le confier à un autre niveau de gouvernement, au secteur privé ou à un partenariat privé-public ? Est-ce un programme efficace ? Et, bien sûr, peut-on se le payer ? On a donc refusé d'appliquer une réduction générale des dépenses. Cela donne peu de résultats.... Certains programmes ont donc vu leurs budgets augmenter, d'autres ont été redéfinis, d'autres ont été carrément abandonnés.

Les salaires de nos hommes et femmes politiques, de notre Premier ministre, de nos ministres, des hauts fonctionnaires et cadres intermédiaires ont été gelés. Un effort partagé, il faut le souligner....

La taille de la fonction publique fédérale a été réduite de 23%. Mais grâce à un généreux programme de primes de départ et de pré-retraite, proposé de concert avec les organisations syndicales, tout cela s'est fait sans trop de grincements de dents, sans conflits de travail, sans interruption de services.

Qu'en est-il maintenant? Depuis, et c'est important de le signaler, on note une reprise de la croissance de la fonction publique. On ré-embauche. Nous sommes revenus au niveau d'avant la réforme. Mais, cela se fait sans menacer notre équilibre budgétaire.

...La réforme de l'État est un processus permanent. On met en place un système très précis et détaillé de modernisation de la gestion de notre fonction publique. ... »

Plusieurs remarques :

- il y a un certain temps que le MEDEF et la droite travaillent sur le sujet, en s'inspirant notamment du Canada
- il n'y a pas de modèle
- le gouvernement français n'a pas retenu l'ensemble de l'analyse faite par les canadiens de leur réforme comme par exemple que l'effort doit être partagé par tous, la refondation de l'État - providence,...

E) En France

E-1 La France dans ce mouvement

A l'analyse des réformes des autres pays, nous voyons bien que la France est entrée depuis quelques années dans le mouvement de réforme de l'État, dans la même logique que ces différents pays.

La RGPP, dans l'esprit du Président de la République, vise à passer une étape décisive et irréversible dans la réforme de l'État.

Il entend ainsi la sanctuariser dans la durée par une loi organique.

La RGPP relève d'une stratégie bien réfléchie, ce n'est pas des mesures au coup par coup, « du bricolage ».

La situation financière de la France est très tendue avec une dette et un déficit public importants, dépassant en particulier le pacte de stabilité et de croissance européen, qui en l'état s'impose à nous (**ndlr : il ne s'agit pas ici de porter un jugement sur le bien fondé ou non de ce pacte**).

Elle n'est cependant pas en situation de crise comme cela a pu l'être dans certains pays, même si le Premier ministre parle de « faillite ».

L'idée de performance est très nettement apparue avec la LOLF (loi organique relative aux lois de finances de 2001), avec l'évaluation des politiques publiques, les audits de la modernisation,....

Dans la même période, nous avons vu le développement des contrats de performance, la gestion par les compétences, la rémunération au mérite par exemple par le biais du décret du 29 avril 2002 sur l'évaluation – notation, de la multiplication des primes modulables,...

La décentralisation rentre dans cette logique de réforme de l'État, en développant les compétences des collectivités territoriales au détriment de l'État. A noter que les grands partis politiques sont d'accord sur le principe de décentralisation, ce qui est aussi le cas de la CGT.

Les fusions et réorganisations des services relèvent aussi de cette démarche.

Nous pourrions détailler toutes les actions de ces dernières années et nous verrions que la même logique, adaptée à la situation et au rapport de forces du moment, est à l'œuvre dans les réformes engagées.

Il ne faut pas oublier, aussi, que de nombreux pays ont transformé le statut de la fonction publique en droit privé pour une large part des agents publics.

En France, il n'y avait pas, jusqu'au discours du 20 septembre 2007 du Président de la République, d'attaque frontale contre le statut de la FP, mais celui-ci était modifié par touches successives et détourné dans la gestion.

Dans la logique de gestion actuelle avec le RIME (répertoire interministériel des métiers de l'État), des regroupements de corps (**ndlr : ce qui en soit n'est pas forcément absurde**), l'inter fonction publique, la volonté est de passer d'une fonction publique État de carrière à une fonction publique de métier (**ndlr : c'est le type de la FPT**).

L'objectif est aussi d'aligner les régimes de retraites de la FP sur celui du privé, surtout au niveau du calcul de pensions sur 25 ans au lieu du calcul sur le salaire des 6 derniers mois.

Nous devons aussi prendre en compte la loi n°2007-209 du 19 février 2007 sur la FPT qui modifie un certain nombre de règles du statut de la fonction publique territoriale.

E-2 La RGPP

Le dossier publié dans le numéro précédent de ce journal montre comment la RGPP se fait en France. L'objectif, en regardant les autres pays et en analysant les écrits et paroles du gouvernement et du Président de la République, est clairement d'arriver à une forte réduction des dépenses publiques et une autre organisation de l'État.

Cela passe notamment par une réduction drastique des effectifs d'agents publics.

Nous pouvons penser que l'objectif est d'avoir une structure restreinte (administration ou/et cabinets ministériels actuellement aux effectifs pléthoriques) axée sur la conception, le contrôle et l'évaluation des politiques publiques.

La mise en oeuvre sera alors faite en fonction de la structure la mieux placée dans le cadre du marché.

Le schéma pour les administrations pourrait alors être le suivant :

Les DAC (directions d'administration centrale)

Le Président de la République, à l'université du MEDEF (tout un symbole) a annoncé la réduction de moitié des DAC. Il s'agit de passer de 215 à environ 150.

Les DAC devraient se calquer sur les programmes de la LOLF, par ailleurs en cours de redéfinition.

Ceci implique donc une fusion – reconstruction des DAC, en lien avec les nouveaux périmètres ministériels et les programmes de la LOLF.

Pour le MEDAD, mi-septembre, il est annoncé clairement qu'il n'y aura qu'un seul Secrétariat général (SG).

Pour la DGPA (direction générale des personnels et de l'administration), il n'y en aura qu'une qui selon les bruits sera « rattachée » au SG ou dans le « même cercle » que celui-ci.

A priori, il pourrait y avoir une direction « juridique », une direction « international - Europe », peut être, d'après les bruits de couloir une direction « économie », voir une direction « climat »,...

A noter que la « maquette programmes - actions » (MPA) 2008 de la LOLF pour le MEDAD diffusée ne présente plus les programmes « logement » contrairement à celle de 2007.

Les services régionaux

Nous pouvons penser que cet échelon demeure nécessaire pour contrôler et évaluer la mise en oeuvre des politiques publiques.

A un ministère pourrait correspondre un service régional. Il est évoqué des pôles régionaux.

Pour le MEDAD, il est annoncé la fusion DIREN – DRIRE. Cela pose la question de l'avenir des DRE.

Les services départementaux

Nous pourrions assister à une quasi disparition des services déconcentrés État départementaux dans un certain nombre de domaines au profit de services publics territoriaux, d'agences ou d'entreprises privées.

Généralisation de l'expérimentation OSE (organisation des services de l'État) du Lot ?

Pour le MEDAD, la fusion DDE/DDAF sera généralisée (annonce faite par le ministre de l'Agriculture fin septembre). Il faut cependant noter qu'il s'agit de 2 services appartenant à 2 ministères différents.

Vu l'ensemble des éléments, cette fusion paraît être un élément déjà dépassé dans sa forme et risque de n'être qu'une étape.

D'autres services du MEDAD...

Dans ce schéma, quel est l'avenir des DIR (directions interdépartementales de la route) ?

Au vu de ce qui existe pour le fer avec RFF et sur la voie d'eau avec VNF (à noter que les services navigation pourraient être intégrés à VNF) et dans le cadre des réformes en cours, n'allons-nous pas vers la création d'établissement(s) public(s) ou d'agence(e) ?

Pour le réseau technique, la proposition n°11 du rapport d'audit de modernisation sur l'impact de la décentralisation sur les administrations d'État, de juillet 2007, parle de « *regrouper au sein d'un établissement public commun à l'État et aux collectivités locales les capacités d'études et de recherche du réseau technique de l'Équipement* »

La philosophie

Le mode de fonctionnement retenu semble être une organisation dite « matricielle ».

Les DAC auraient pour tâche la conception, le contrôle et l'évaluation des politiques publiques avec la définition précise de fonctions transverses.

Pour le MEDAD, nous pourrions avoir l'Europe et l'international, la sécurité/défense, le juridique, la formation, le secrétariat unique avec sans doute la DGPA.

Pour la mise en oeuvre, il sera fait appel à la structure la mieux placée pour faire....

La création d'agences est évidemment à prendre en compte.

Une telle structure est déjà envisagée pour le permis de conduire.

Nous avons déjà eu aussi la privatisation partielle des permis bateau plaisance.

Nous pouvons noter que c'était un peu le mode de fonctionnement de l'ex-ministère de l'écologie avec un service régional, pas de service départemental propre mais une externalisation de la mise en oeuvre par d'autres services et des agences ou établissements publics.

E-3 Le volet « fonction publique » vu par le Président de la République

Le discours prononcé par le Président de la République, le 20 septembre 2007 à Nantes, donne son programme sur la fonction publique (statut et gestion des personnels).

En tant que tel, son programme n'est pas une surprise venant d'un libéral et après l'analyse des réformes mises en œuvre dans un certain nombre de pays. Il cite d'ailleurs lui-même le Canada, la Suède et le Danemark.

Cependant en voulant supprimer la spécificité du « service public à la française », ce discours entend effacer tout un pan de l'histoire de notre pays pour le faire basculer dans le libéralisme de type anglo-saxon.

Pour essayer de faire passer la destruction annoncée du statut de la fonction publique et des grands principes actuels de gestion, le Président de la République enrobe ses propositions d'une grande démagogie et d'une flatterie à l'égard des agents publics particulièrement inacceptables.

Deux exemples parmi d'autres : « *Ne plus gaspiller un seul Euro d'argent public, tel doit être l'idéal vers lequel nous devons tendre, telle doit être l'exigence que chaque agent public doit s'imposer à lui-même, telle doit être la première règle que vous devez vous fixer lorsque vous exercerez les responsabilités qui demain seront les vôtres.*

C'est une question d'économie : nous n'avons plus les moyens de gaspiller, nous avons trop de déficits, nous avons trop de dettes, nous avons trop de besoins urgents.

L'argent qui est gaspillé, l'argent qui est détourné par la fraude, c'est de l'argent qui est pris à ceux qui en ont le plus besoin. C'est de l'argent qui n'ira pas à la lutte contre l'exclusion, contre la pauvreté, qui n'ira pas à la santé, qui n'ira pas à l'éducation, qui n'ira pas à l'investissement.

C'est aussi une question de morale : l'argent public c'est l'argent des travailleurs, l'argent de ceux qui se donnent du mal pour gagner leur vie, qui ont du mal à gagner leurs fins de mois, du mal à loger leur famille et à élever leurs enfants en travaillant. Le moindre des respects qu'on leur doit c'est de ne pas laisser gaspiller, de ne pas laisser détourner ce qu'ils ont si durement gagné.

Mais comprenez-moi bien : je ne suis pas un moraliste. Je ne suis pas un adepte de l'ordre moral. Je ne cherche pas à faire la morale à quiconque. S'il y a du gaspillage, s'il y a de la fraude, c'est parce que le système le permet, c'est parce que le système y incite. Moi, je ne veux pas réformer les consciences. Je veux réformer le système. »

« Les fonctionnaires de France me trouveront toujours à leurs côtés.

Je protégerai en toutes circonstances leur dignité.

J'ai confiance dans les fonctionnaires de France. »

Ndlr : Deux remarques sur le sujet de deux grands écrivains : « Tel est le penchant des petites âmes : elles voudraient par leurs flatteries abaisser jusqu'à elles ce qui est grand, pour s'asseoir à la même table. » (Nietzsche - Zarathoustra) et « Apprenez que tout flatteur, vit aux dépens de celui qui l'écoute » (Jean de la Fontaine – Le corbeau et le renard)

Dans ce schéma, il reconnaît que le « malaise est partout »

Ndlr : Ce malaise n'est-il pas dû aux politiques suivies depuis plusieurs années par des gouvernements dans lesquels l'actuel Président de la République était ministre ????

Il cite, à deux reprises, deux moments de la « refondation » de la fonction publique :

- 1945 avec le programme du Conseil National de la Résistance (CNR) (**ndlr : ce programme, porté par les forces progressistes, était tout sauf libéral et a amené de nombreuses avancées comme le statut de la FP, la Sécu que le Président et le gouvernement actuels s'efforcent de casser**)
- 1958 avec le Général de Gaulle (**ndlr : le retour du Général de Gaulle n'était pas un grand moment de démocratie et sa réforme du statut de la FP en 1959 était en recul par rapport aux avancées du CNR**).

Le président de la république « oublie » juste la grande réforme de 1983, portée par un gouvernement de gauche qui a refondé le statut de la FP, statut actuellement en vigueur et qu'il veut détruire.

Il ajoute « *Je récuse l'idée qu'il y aurait d'un côté le secteur public et de l'autre le secteur privé, d'un côté les fonctionnaires et de l'autre ceux qui ne sont pas fonctionnaires.* » Derrière cette phrase qui se veut égalitaire, il y a dans l'ombre la suppression du statut de la FP et, comme le précédent gouvernement de droite auquel il participait, a déjà fortement « réformé » le code du travail (**nldr : réformé = supprimé un certain nombre de droits pour le salarié**), nous seront tous égaux ... mais sans droit !

Il est vrai qu'il explique les problèmes actuels par : « *Nous payons des choix politiques, nous payons un manque de courage, nous payons un manque de clairvoyance, un manque de volonté, dans lesquels toutes les majorités, tous les gouvernements depuis 25 ans ont leur part de responsabilité.* » (**Nldr où comment essayer d'apparaître comme un homme nouveau après 30 ans dans les allées du pouvoir...**).

Il reconnaît que la fonction publique a déjà beaucoup bougé mais, pour lui, tout cela « *s'est fait dans le désordre* ». Il ajoute même « *Plus qu'il ne s'est réorganisé, l'État s'est désorganisé.* »

Lui va donc remettre de l'ordre car il a un plan d'ensemble, une stratégie de modernisation.

Mais sa stratégie s'est, en copiant sur les pays étrangers, la disparition du statut de la FP pour la majeure partie des agents publics, la suppression de nombreux services publics notamment par externalisation des missions (privatisation, agences,...)

Il veut donc nous proposer une politique « où tout le monde est gagnant ». Il propose donc une revalorisation des carrières, une amélioration de la situation matérielle et morale des fonctionnaires, de leur rémunération et de leurs conditions de travail.

En regardant les mesures proposées et les absences nous mesurons mieux ce qu'il entend par amélioration, ce qu'est le « gagnant – gagnant ». Prendre cette idée de « gagnant – gagnant » à la lettre, c'est se bercer d'illusions. En effet un salarié n'a rien d'autre que sa force de travail à échanger (à vendre), ce qu'il fait déjà dans le cadre de son contrat de travail, totalement inégalitaire dans la situation actuelle. Il n'y a aucune égalité entre l'employeur et le salarié.

Les principales propositions de la réforme avancés par le Président de la République

Statut

Les nouveaux entrants pourraient choisir entre le statut de fonctionnaire ou un contrat de droit privé négocié de gré à gré.

Commentaires :

C'est donc la mise en extinction du statut de la FP pour la majeure partie des agents publics.

Qui peut sérieusement croire que les nouveaux arrivants auront réellement le choix ?

Le contrat de gré à gré, c'est un contrat individuel, négocié par le salarié avec son employeur, sans aucune garantie collective, ce n'est même pas une convention collective comme actuellement dans le privé. Sous couvert de liberté individuelle, nous reculons aux siècles antérieurs où les salariés étaient complètement subordonnés à leurs employeurs, sans aucun droit.

L'individualisation des carrières et des rémunérations relève de la même logique

Départ de la FP - Pécule

« Je suis favorable à ce que l'on ouvre à tous les fonctionnaires la possibilité de quitter la fonction publique contre un pécule... »

Commentaires

Est-il besoin de commenter cette phrase ?

Sous couvert de mobilité, de déroulement de carrière, de deuxième carrière, il serait proposé aux agents de partir de la FP avec un pécule. C'est un bon moyen pour « dégraisser » la FP et pour supprimer des fonctionnaires lors de privatisation de services ou de transformation en agences.

Ce cas c'est déjà produit avec les agents des DRIRE qui exerçaient le contrôle des poids lourds, mission privatisé.

L'ONF (office nationale des forêts) a aussi essayé cela avec les ouvriers forestiers, il y a quelques années.

N'y-t-il pas un risque d'application rapidement avec les OPA si les Conseils généraux ne veulent pas reprendre l'ensemble des parcs ?

Cette disposition peut paraître alléchante, mais comment retrouver du travail dans le privé pour la majorité des agents ?????. Pour les cadres supérieurs, cela peut, il est vrai, offrir une opportunité de trouver un travail mieux rémunéré dans le privé tout en partant avec un pécule.

Effectifs

Dans ce domaine pas de nouveauté, il réaffirme sa volonté de ne remplacer qu'un fonctionnaire sur deux partant à la retraite : *« Je souhaite une fonction publique moins nombreuse, mieux payée, avec de meilleures perspectives de carrière. »*

Pour lui, l'augmentation des effectifs a conduit à moins bien payer les fonctionnaires....

Il place la réduction des effectifs dans le cadre de la réforme globale de l'organisation des services publics (RGPP) et la recherche de la productivité.

Il prend soin de préciser *« Je ne crois pas du tout à l'efficacité de la gestion par la pénurie et par le stress. »*

Commentaires

Nous connaissons bien les effets de la réduction des effectifs dans les services sur les conditions de travail et les effets de la gestion par la performance qui se met en place. La gestion par le stress est bien une réalité aux effets dévastateurs pour les salariés et c'est bien vers cela que nous conduit la politique annoncée.

Pour lui, le seul moyen de mieux rémunérer les fonctionnaires, c'est de réduire leur nombre... mais il est vrai qu'il faut bien financer le « paquet fiscal » de 15 milliards d'euros profitant principalement aux plus aisés, les 65 milliards d'aide aux entreprises (chiffres 2005 soit 949 € par habitants),

Carrière : individualisation

« Les corps doivent devenir progressivement l'exception. Je souhaite que ce soit dans la plupart des cas une gestion par métier qui prévale. »

Commentaires

Par ces deux petites phrases, le Président de la République veut mettre fin à l'un des principes fondateurs de la FP État : le principe de la carrière.

Pour la gestion, il veut une individualisation de la gestion des agents axée sur le mérite, les compétences.

Il entend remettre en cause le principe du concours : *« Pas de véritable échappatoire au carcan des statuts si le concours continue d'être la seule et unique règle pour la promotion... »*

Pour cela, il faut aussi revoir le système de notation – évaluation : *« Pas de gestion humaine si le dialogue avec sa hiérarchie se limite à la notation. Ce sont de véritables procédures d'évaluation qui impliquent l'engagement de l'encadrement et la définition d'objectifs de travail précis qui doivent se substituer aux pratiques de notation que nous connaissons aujourd'hui. »*

Commentaires

Nous retrouvons tous les ingrédients que l'administration de l'ex-équipement essaie d'introduire dans la gestion des agents depuis plusieurs années. Il s'agit d'une gestion similaire à celle du privé avec recherche de la rentabilité maximum, une gestion par la performance où seuls les « bons » (ceux qui sont à priori efficace et dont les compétences sont nécessaires à l'administration) ont droit de cité. Pour les autres

Rémunération au mérite - Individualisation

Il annonce clairement *« C'est dans cet esprit que je veux ouvrir le chantier de l'individualisation des rémunérations pour qu'il soit davantage tenu compte du mérite, de l'implication, de l'expérience, des résultats. Pour que chacun soit incité à faire mieux. Pour que les meilleurs soient incités à rester. »*

Il aborde aussi longuement la question des heures supplémentaires, sous le thème du « travailler plus pour gagner plus ».

Il annonce ainsi que toutes les catégories de fonctionnaires pourront avoir droit à des heures supplémentaires .

Mais il précise : *« Il y a aujourd'hui des heures supplémentaires qui n'en sont pas, qui sont simplement des compléments de rémunération attribués forfaitairement et qui sont payés à un taux inférieur au taux normal. Elles doivent être traitées pour ce qu'elles sont : des compléments indemnitaires.*

C'est sur les heures supplémentaires qui correspondent à une charge supplémentaire que doit porter le plus gros effort. »

Commentaires

D'un côté, il réduit le nombre de fonctionnaires et de l'autre il incite ceux qui restent à faire des heures supplémentaires. Mais dans le même temps, il remet en cause les 35 heures, ce qui en supprimant le plancher du temps de travail revient à ne laisser que le plafond, à savoir 48 heures par semaine (directive européenne).

La rémunération au mérite peut paraître séduisante, mais attention c'est la fin de la rémunération selon la grille FP, donc la fin d'une rémunération stable correspondant aux qualifications. Il est évident que tous les agents ne seront pas méritant et que le mérite sera apprécié par le(les) supérieurs(s) hiérarchique(s) avec toutes les conséquences que cela peut avoir. Il pourrait y avoir une course à la productivité, la dégradation des rapports sociaux au sein de services et donc en fait celle du service rendu. De plus, celle –ci s'appliquerait sans hausse de la masse salariale, donc ce que l'un gagne en plus sera pris sur l'autre...

Le dernier paragraphe cité revient de fait à supprimer les IHTS et IFTS qui constituent la majeure partie des primes de nombreux corps. Quelles primes à l'avenir ????

Mobilité

C'est un thème récurrent dans la gestion voulue par le Président de la République : mobilité à l'intérieur du service public, inter-fonction publique, public – privé (cf. le départ avec un pécule...), suppression des corps, choix statut FP ou contrat privé de gré à gré...

La mobilité est parée de nombreuses vertus....

Dialogue social

Il suggère l'abandon de la composition strictement paritaire des instances de dialogue social.

Les organisations syndicales sont appelées à négocier sur tous les sujets abordés dans le cadre des 4 conférences qui vont s'ouvrir à l'automne

Pour lui, le débat doit être ouvert dans la nation.

Commentaires

Il prône le dialogue social, mais celui-ci ne peut porter que sur ses propositions !!!!

Les marges de discussion (nous ne parlons même pas de négociation) semblent bien étroites car tout est déjà arbitrè, seule les modalités d'application pourraient éventuellement être discutables.

Pour la CGT, quelles discussions pouvons-nous avoir sur la destruction du statut de fonction publique, sur la réduction drastique des emplois ?

A noter que pour la 1^{ère} fois depuis de nombreuses années, le ministre du MEDAD ne présentera pas le budget du ministère au CTPM, ce qui empêche donc toute discussion sur le sujet. Les représentants du personnel doivent se contenter du dossier de presse en ligne sur le site du ministère !!!

Le pacte « Service public 2012 »

C'est ainsi que le Président de la République baptise son projet.

Il entend mettre en oeuvre sa réforme sur l'ensemble de son mandat dans un cadre pluriannuel.

Il précise si des fois nous avons des doutes «...j'irai jusqu'au bout. »

Une absence

Le Président de la République est totalement muet sur la revalorisation du point d'indice de la FP, pourtant base de notre traitement....

Rien sur le rattrapage du pouvoir d'achat dont la perte est au minimum 6 % depuis 2000....

Rien sur la revalorisation des grilles indiciaires...mais il est vrai que pour lui cela doit être archaïque et qu'avec ses contrats de gré à gré, plus besoin de grilles de rémunération, chacun ira « négocier » son salaire

Commentaires

Pour la CGT, ces mesures sont clairement inacceptables et demandent une riposte forte de tous.

Nous refusons la destruction du statut de la FP, garantie pour les agents et pour un service public de qualité au service de tous les citoyens. Nous refusons l'insécurité sociale comme objectif.

Nous ne sommes pas opposés à une réforme de la fonction publique mais elle doit être une réforme de progrès pour tous.

Une vraie refondation de la fonction publique et du service public est nécessaire mais elle ne peut pas s'articuler sur des à-priori comme le statut de la FP est un carcan, il y a trop de fonctionnaires, le service public est inefficace et inadapté, la gestion de type privé est la meilleure, etc..

C'est avec ces dogmes libéraux que les inégalités s'accroissent, que le lien social se délite.

F Des pistes de réflexion et d'action proposées par la CGT

F-1 RGPP : une vision de la société - Une bataille à mener

L'analyse de la situation montre que nous sommes confrontés à une réforme en profondeur du rôle et de la place de l'État, transformant l'État - providence tel qu'il s'est construit depuis la fin de la 2nd guerre mondiale et de son mode d'intervention.

Le Président de la République a raison, il s'agit bien d'une rupture, mais cette rupture n'est pas synonyme de progrès social, mais plutôt de régression.

Nous estimons cependant qu'il serait vain de vouloir défendre le statu quo car

- La forme « État » issue d'une autre période ne semble plus répondre ni aux besoins, ni aux enjeux actuels.
- L'idée d'une réforme de l'État est largement partagée dans le monde politique et sans doute par les citoyens et les agents publics.
- La réforme en cours est portée par une forte volonté politique et est déjà largement engagée, relayée par une bataille idéologique importante.
- Un fort taux de départs à la retraite d'ici 2015 (45 % des agents civils de l'État, 38 % dans la FPT et 41 % dans la FPH) qui peut faciliter des évolutions.

Pour autant, nous ne pouvons pas nous satisfaire du projet de la droite libérale qui vise à casser les solidarités sociales, territoriales et générationnelles, avec pour conséquence une aggravation des inégalités.

Nous pouvons aussi noter que les élus locaux, notamment des maires, UMP, en cette veille d'élections municipales et cantonales commencent à s'inquiéter des effets des fermetures de services annoncés ...

Nous devons mener la bataille contre le projet de RGPP en cours, en toute lucidité sur les enjeux et les rapports de forces.

Avoir pour seul mot d'ordre, le « non » à la RGPP est sans doute satisfaisant d'un point de vue théorique mais de toute évidence inefficace pour mener la bataille syndicale, avec les agents et les citoyens, en ayant pour l'objectif la satisfaction des revendications et des besoins.

Ce type de position a montré son inefficacité dans les batailles, similaires, contre la décentralisation « Raffarin » et contre le LOLF, réformes qui s'appliquent et qui constituent des pans de la réforme en cours.

La CGT se bat pour une transformation sociale de la société.

Cela implique d'avoir une analyse la plus juste possible de la société actuelle et de construire des perspectives de transformation, avec toutes les composantes de la société qui se battent dans le même sens.

Il s'agit bien d'avoir une perspective « révolutionnaire » de mener la lutte à partir de la réalité, du vécu de chacun, d'une opposition aux réformes libérales et de projets de transformation sociale.

La réforme en cours, RGPP, va au-delà de la question, déjà complexe, des services État et du statut de la FP, il s'agit bien d'une certaine vision de la société.

Dans cette bataille, nous ne pouvons pas nier le handicap dû au fait, à priori, qu'aucune alternative globale et crédible n'apparaît ni dans la sphère politique, ni dans la sphère syndicale sur la question de l'État et de la transformation sociale.

En tant qu'agents publics, nous avons en plus la difficulté de concilier les évolutions nécessaires et la défense de nos revendications.

Pour autant, nous ne renonçons pas à mener les actions nécessaires et nous constatons que le refus de la politique présidentielle est une valeur en hausse et que d'autres réponses sont attendues et possibles.

F-2 Avoir une autre vision du service public

Le service public ne doit pas être considéré comme un coût pour la société mais comme producteur de valeurs d'usage, de lien social, de potentialités de développement économique, en prenant en compte les questions environnementales et de démocratie.

Une société laissée à la seule loi du marché et à l'individualisme est invivable. Même les libéraux reconnaissent la nécessité de l'État, d'une régulation du marché.

Dans la société capitaliste, nous pensons que nous avons deux modes de production opposés mais complémentaires à savoir le marché et le service public, que nous considérons comme une entité en tant que telle, produisant de la richesse. La richesse d'une société ne peut pas s'évaluer au seul montant du PIB, qui ne prend en compte que les marchandises qui se vendent.

Entre les sphères « privée » et « publique », une des différences fondamentales est bien sur le mode de financement et ses conséquences. Pour nous, le financement du service public ne peut pas être considéré comme un prélèvement sur la richesse créée par le secteur marchand, empêchant son développement.

La RGPP est bien sûr sur une logique inverse. Son objectif est de réduire la part « service public » pour augmenter la part « marché ».

L'État n'est alors là que pour avoir un filet minimal de protection, de sécurité, la majorité des services relèvent d'alors du marché, pour les citoyens solvables.

Dans la logique libérale, la production du service public est une marchandise comme une autre pouvant rapporter de la plus value au capital et étant payé de façon monétaire par l'utilisateur / client.

L'utilité sociale des services publics n'existe pas ex nihilo. L'utilité du travail des « fonctionnaires » n'existent pas a priori mais bien dans la validation sociale des services produits.

C'est aux citoyens de décider de ce qui relève du service public, du mode de réalisation des missions, du volume de ressources à mobiliser pour le service public.

Nous sommes donc bien dans une logique de rapports sociaux.

C'est donc une vraie question de démocratie.

C'est là une question essentielle qui nous ouvre des perspectives. Nous constatons en effet qu'une exigence de démocratie se développe dans la société, un besoin d'autonomie, de dignité, de liberté, de responsabilité, une volonté de justice sociale, d'égalité. C'est un des enseignements majeurs de Mai 68 à savoir la démocratisation de la société. Ce n'est pas pour rien que le candidat Sarkozy voulait effacer Mai 68 et que le Président de la République s'applique à détourner cette forte exigence de démocratie.

La démocratie, c'est donner les moyens à tous de pratiquer l'autonomie, de réaliser les conditions de l'exercice de l'autonomie.

La démocratie, c'est en particulier l'égalité sociale et politique :

- faire que les individus aient de vrais choix et avoir un véritable exercice de la responsabilité
- ce n'est pas seulement le partage du travail, des richesses mais c'est aussi organiser les relations sociales, de pouvoir, de redistribution.

La démocratie, ce n'est pas l'égalité des chances, qui ne visent qu'à rendre les plus défavorisés responsables de leur situation, qui vise à s'exonérer d'une véritable prise en compte des inégalités. A ce niveau, l'égalité des résultats donnerait déjà une meilleure approche, car il y aurait un objectif à atteindre défini ensemble.

La démocratie s'arrête aujourd'hui aux portes des entreprises et des services. Le dialogue social pratiqué aujourd'hui est une illusion de démocratie. L'intervention des citoyens est une caricature.

La RGPP, les annonces faites par le Président de la République sur la FP vont encore, dans ce sens, renforcer l'aspect non démocratique de notre société.

Dans ce cadre le service public a bien un rôle central à jouer pour une transformation sociale démocratique et de progrès de notre société.

F-3 Des propositions

A partir de la réalité de la situation aujourd'hui et dans l'objectif de développement du service public, nous devons le penser dans la cohérence, la complémentarité, dans la validation sociale et démocratique,...

La question est-elle de décréter par le haut s'il vaut mieux un service État, un service territorial, une agence ou plutôt quelle validation sociale citoyenne du service public sur tel ou tel domaine, qu'est ce que la collectivité est prête à mettre en terme financier sur ce service, quelle organisation et quelle gestion du service public, avec quels critères socio – économiques –environnementaux, ... ?

Dans son congrès le SN PTAS CGT a fait quelques propositions générales :

- un travail syndical sérieux pour la validation sociale de la production de « service public » pour les citoyens. Cela recouvre notamment les questions de démocratie, de critère d'efficacité économique et sociale
- le service public doit se fonder sur l'appropriation sociale des fonctions collectives
- la défense de l'impôt sur les revenus et sur les richesses produites, une meilleure redistribution des richesses
- sortir d'une organisation et d'une gestion des fonctions collectives de type exclusivement marchand

Pour le service public État, il propose à la discussion l'organisation d'un grand service public technique de l'État territorialisé. Nous considérons que la Région est un fort enjeu pour le service public.

Pour la gestion des agents, le SN PTAS CGT a également fait des propositions visant à prendre en compte les qualifications et les compétences dans un déroulement de carrière linéaire et différencié.

La CGT dans la période d'après guerre, face à la mise en place du « taylorisme – fordisme », a su construire des revendications, mener des actions qui ont conduit au « compromis fordiste ».

Nous devons aborder la situation actuelle, de façon similaire, pour construire un nouveau compromis, élément de transformation sociale.

Le service public en France doit s'articuler avec des services publics européens. Le SN PTAS CGT appelle les agents, les citoyens à signer et à faire signer la pétition de la CES (confédération européenne des syndicats) « Pour des services publics de qualité, accessibles à tous. »

Notre bataille contre la RGPP doit porter en particulier sur :

- les missions du service public
- les services qui mettent en œuvre les politiques publiques
- l'organisation des services et du travail,
- les conditions de travail
- les effectifs
- la rémunération et le pouvoir d'achat
- le statut général, les statuts particuliers, la GRH

Pour cette bataille, il est nécessaire de rassembler toutes les forces citoyennes qui souhaitent construire une autre société, défendre le service public, défendre les agents publics.

Cette bataille doit refuser les orientations néfastes préconisées par le Président de la République et le gouvernement et développer des propositions alternatives, portées par le plus grand nombre de citoyens. Pour cela, nous devons aussi utiliser les contradictions des orientations gouvernementales, les expériences des autres pays.

Immédiatement, la CGT demande que le MEDAD lui donne les moyens de réaliser des contre – expertises notamment par rapport aux axes stratégiques du MEDAD, aux conditions de mise en œuvre des politiques publiques, à l'organisation et à la gestion des services,

Cette demande peut être généralisée au niveau gouvernemental par la confédération CGT.

Ce travail devrait permettre de porter le débat auprès des citoyens sur des bases de progrès social pour tous.

Toutes les réunions de groupes de travail, les conférences au niveau de la fonction publique, le Grenelle de l'Environnement doivent être utilisées pour s'opposer à la RGPP et défendre des propositions alternatives.

**Donnez votre avis.
Faites nous remonter vos interrogations, vos analyses et vos propositions**

APPEL

La définition des missions en rapport avec le développement durable offre une opportunité pour le développement du service public si nous savons nous en saisir.

Pour cela, nous devons prendre en compte tous les aspects du développement durable. Les approches gouvernementales sont aujourd'hui restrictives en ne portant que sur les volets « économique » et « environnemental » (même si nous pouvons avoir de fortes interrogations).

Les volets « social » et « démocratie » sont quasi absents.

Les citoyens sont très sensibilisés et souhaitent de réelles actions en lien avec le développement durable sur tous ces aspects.

Un travail important sur les missions dans le cadre du développement durable (économie – environnemental – social – démocratie) est à faire.

Le service public et en particulier le MEDAD y a toute sa place. C'est une question vitale pour le MEDAD, tant au niveau central que dans les territoires.

La CGT PTAS est prête à travailler sur ces questions avec toutes celles et tous ceux qui le souhaitent, sans tabou et de façon ouverte.

N'hésitez pas à nous contacter, à nous faire parvenir vos réflexions et propositions, à venir travailler avec nous.

Contacts :

SN PTAS CGT - MEDAD Plot I 92055 Paris la Défense cedex 04

didier.lassauzay@equipement.gouv.fr

03 26 70 80 04 ou 01 40 81 83 19