

La République et sa fonction publique

A l'heure des intentions affichées par le Gouvernement, lors d'une conférence de presse jeudi 1er février 2018, dans le cadre du 1er Comité Interministériel de la Transformation Publique (CITP), Le Premier Ministre, Edouard Philippe, et le Ministre de l'Action et des Comptes publics, Gérald Darmanin, ont exprimé une **grande ambition de nature à mobiliser les personnels (contre le projet gouvernemental sûrement)** concernant notamment un plan de départs volontaires.

Après le retour au gel du point d'indice (*six années de gel déjà entre 2010 et 2016*), à la journée de carence en cas de maladie ordinaire, au gel du PPCR pour 2018, au report d'un an de la reconnaissance en catégorie A pour les Assistants socio-éducatifs et Éducateurs de jeunes enfants, **quel message et quelle dynamique le Gouvernement souhaite-t-il insuffler dans la Fonction Publique ?**

Comment pense-t-on fédérer les personnels autour d'un plan de départs volontaires ? Cela existe déjà et certes, comme toute mesure, c'est perfectible. **Faut-il le rappeler, ce dispositif créé par décret en 2008 n'a guère suscité de vocation ; 6 fonctionnaires de l'État volontaires en 2009, 16 fonctionnaires territoriaux en 2016...**

De mémoire, à France Télécom, cela avait bien commencé (volontariat respecté et encouragé par des garanties financières et statutaires). Après, l'on sait comment cela a fini !

Pour valoriser sa démarche, le Gouvernement veut de la souplesse dans la gestion des Ressources Humaines, notamment en faisant davantage appel aux recrutements par la voie contractuelle et en remettant en cause les fondamentaux du statut. **Ne nous le cachons pas, cela signifiera foncièrement baisse des traitements et précarisation pour les agents en bas de l'échelle et forte hausse pour d'autres afin de pallier le manque d'attractivité de la fonction publique.**

Nos Gouvernants auraient-ils oublié les fondements de la Fonction Publique ?

À les entendre, tout comme nos employeurs publics en général, il est tellement difficile de recruter, qu'il faut leur faire confiance et les laisser recruter qui ils veulent et quand ils veulent (le corollaire est de pouvoir « dé recruter » quand ils veulent et comme ils veulent).

La République est vieille, serait-elle atteinte de troubles de la mémoire ?

Les Révolutionnaires de 1789 ont substitué au droit de naissance le mérite pour être recruté dans ce qui correspond aujourd'hui à la Fonction Publique. Ce mérite, selon le principe d'égalité des chances, est déterminé à l'issue d'un concours.

Non seulement ce principe républicain s'est opposé dès son origine au droit de naissance, mais par la suite au « copinage » ou au « clientélisme ».

En effet, un emploi public ne peut être le fruit de la naissance ou des relations, mœurs d'un autre temps ou de pratiques douteuses. Aucun manichéisme dans notre propos, bien évidemment, les collègues contractuels en place ont été recrutés en raison des spécificités et technicités particulières de leurs postes. Ouvrir largement ce qui relève de l'exception est contraire aux principes de la République.

Toujours les Révolutionnaires, et leurs successeurs, ont érigé dans les droits et devoirs des fonctionnaires : neutralité du service public et indépendance vis-à-vis du pouvoir politique.

Pour garantir ces principes, tout au long de la carrière, le statut de la Fonction Publique a été mis en place dans sa version moderne à la Libération et confirmé dans le préambule de la Constitution de la Vème république. C'est ce que les détracteurs du statut appellent « l'emploi à vie ».

Les économistes reconnaissent que les services publics nationaux et locaux concourent à la richesse nationale et prennent leur part dans le calcul du PIB. Ils sont un pôle de stabilité dans une mondialisation qui broie les plus fragiles, font tampon aux aléas économiques et constituent un socle minimum pour la croissance

Les services aux entreprises, aux familles, à la personne et la gestion et entretien des infrastructures concourent au développement économique (le mode de garde de la petite enfance très volontariste en France libère des savoir-faire au profit de l'entreprise, action qui en outre milite pour l'égalité femme/homme).

À l'UCP, nous pensons qu'un Service Public a sa légitimité tant qu'il fonctionne bien et qu'il rend toujours le service pour lequel il a été créé. L'engagement des professionnels avec le soutien des employeurs publics est le meilleur garant pour relever ce défi permanent pour lequel il est normal de rendre des comptes.

A l'UCP, nous pensons que la recherche légitime d'économies dans toute action publique ne doit pas être la principale préoccupation obsessionnelle au détriment des objectifs de service public que l'on s'impose, en veillant à s'en donner les moyens, sans pour autant dégrader les conditions de travail.

Comment le Législateur, peut-il imposer à l'entreprise privée des règles qu'il ne s'imposerait pas à lui-même en tant qu'employeur public ?

La mauvaise habitude ou mauvaise foi que parfois nos dirigeants savent cultiver avec cynisme, prennent prétexte de réelles difficultés, pour jeter le bébé avec l'eau du bain.

Pourtant, le service public est en perpétuelle modernisation et adaptation au monde moderne. C'est aux employeurs publics à fixer le cap, chacun pour ce qui le concerne.

Quand on sait où l'on veut aller, c'est tellement plus simple d'y aller ensemble !

Mais il y a des objectifs parfois inavouables ou des objectifs qui ne peuvent que susciter le rejet. Le respect mutuel et le dialogue social, l'un ne va pas sans l'autre, devraient être les moteurs de l'adaptation permanente de nos services publics.

Mieux de services publics, à la satisfaction des usagers et avec l'adhésion des agents du service public, telle devrait être la volonté affirmée de nos employeurs publics, meilleur garant de la cohésion sociale.

***L'UCP N'OUBLIE PAS CES VALEURS QUI PORTENT LA RÉPUBLIQUE ET NE MANQUERA JAMAIS
DE LE RAPPELER À CHAQUE OCCASION,***

INDÉPENDANTS AVEC VOUS, GAGNANTS ENSEMBLE !