



Avec Sarkozy, le parlement ne chôme pas, même pendant les vacances : fin juillet, il a adopté une loi, publiée le 3 août, sur la mobilité dans la Fonction publique. Apparemment plutôt sympathique : favoriser la possibilité de changer de boulot, ce qui est une réelle aspiration de certains fonctionnaires... En réalité, cette loi participe au profond bouleversement en cours de la Fonction publique, par certains aspects à sa destruction.

On peut même se mélanger

Actuellement, un fonctionnaire doit faire sa carrière dans un corps (Fonction publique d'Etat ou hospitalière) ou un cadre d'emploi (Fonction publique territoriale). Il est donc enfermé dans des fonctions bien définies et avec un employeur unique. Par exemple, attaché de l'administration universitaire dans l'Education Nationale. Une éventuelle mobilité passe essentiellement soit par un nouveau concours, soit par un détachement ou une mise à disposition, plus ou moins difficile à obtenir et plus ou moins temporaire. Elle ne concerne que 5 % des fonctionnaires.

La nouvelle loi va considérablement élargir les possibilités de changement de fonctions et de positions statutaires.

Le détachement, si on a trouvé une administration d'accueil, est de droit, l'administration de départ ayant un mois pour s'y opposer éventuellement pour nécessité de service. Et cette possibilité est commune aux trois fonctions publiques. Elle est même élargie à l'armée, alors que jusque là le passage des fonctions militaires aux fonctions civiles était exceptionnel (et encore plus dans l'autre sens).

Mais la plus grande nouveauté, c'est la facilité à changer de corps ou de cadre d'emploi. Au bout de 5 ans de détachement dans une nouvelle fonction, l'intégration dans le corps correspondant devient de droit. Mieux encore, est créée l'intégration directe dans n'importe quel corps ou cadre qui est prêt à vous accueillir, et cela dans les trois FP. Seule la justice reste étanche à



Loi mobilité : Circu



cette grande circulation. Cela constitue un changement considérable, un discret renversement de logique : ce n'est pas l'appartenance à un corps qui permet d'occuper telle fonction, mais l'accès à une fonction qui déclenche l'accès au corps correspondant.

On peut même se mélanger

Pour ajouter à la souplesse, les possibilités de cumuls sont considérablement élargies. A l'intérieur de la Fonction publique territoriale, il était déjà possible d'ajouter plusieurs emplois non complets (par exemple secrétaire de mairie à mi-temps dans deux communes). Désormais, cette possibilité est étendue aux trois FP : on pourra être secrétaire à mi-temps à la préfecture et avoir un autre mi-temps à l'hôpital.

Ceux qui avaient un emploi public à 50 % pouvaient compléter par un emploi privé. Ils pourront maintenant le faire avec un emploi public jusqu'à 70 %.

Pendant 2 ans, on pouvait cumuler son emploi public avec une création ou une reprise d'entreprise. On peut maintenant le faire pendant 3 ans. Donc encore mieux préparer sa sortie de la fonction publique.

Est aussi explicitement prévu ce qui est déjà à l'œuvre, l'accélération des fusions de corps et la création de corps interministériels, dans la droite ligne de la mise en avant des « métiers » plutôt que des corps. On se rappelle la création, il y a quelques années, du fameux RIME, le répertoire interministériel des métiers...

Même la mobilité des contractuels est prévue : en cas de privatisation d'une mission, leur contrat doit être repris tel quel par le délégataire privé qui reprend la mission déléguée !

On gagne à tous les coups

Un frein important à la mobilité était le risque de gagner moins, surtout à cause des différences des régimes indemnitaires, très variés et inégaux. L'Etat travaille depuis un certain temps à faire sauter cet obstacle. Par exemple, 2009 a vu la mise en œuvre de la PFR (prime de fonctions et résultats) qui fusionne et remplace la plupart des primes dans la filière administrative de tous les ministères. La nouvelle loi s'attaque aussi à cet obstacle : en cas de plafond indemnitaire inférieur dans sa nouvelle administration, l'agent détaché verra son ancien plafond garanti grâce à une indemnité compensatrice.

Quant à la carrière, l'agent détaché pourra la continuer dans les deux corps (départ

lez !

et accueil) et la meilleure des deux sera prise en compte au moment soit de l'intégration soit du retour.

Tous ces aspects financiers avaient déjà été préparés par plusieurs décrets entre avril et juillet. Celui du 17 avril créait même une indemnité de départ volontaire pour ceux qui acceptaient, dans certains cas, de démissionner...

Faites votre marché

Pour bouger, encore faut-il savoir où aller. Depuis un certain temps, l'emploi public commence à devenir un véritable marché, semblable au marché du travail privé. Si vous êtes à la recherche d'une idée, ou si vous craignez pour votre poste, sachez-vous que vous pouvez aller consulter la BIEP, la bourse interministérielle de l'emploi public (www.biep.gouv.fr) ? Vous y trouverez tous les emplois disponibles dans les différentes administrations de l'Etat et dans les établissements publics. Vous trouverez aussi bientôt dans les services de l'Etat des « conseillers mobilité-carrière » chargés de vous accompagner dans vos souhaits et projets (genre conseillers Pôle Emploi). Enfin, auprès des SGAR (secrétariats généraux des affaires régionales), sont mises en place des plateformes Ressources Humaines, chargées de gérer cette mobilité généralisée.

Par ici la sortie

Les réactions syndicales à cette loi soulignent surtout l'apparition du licenciement dans la fonction publique. Pas possible ? De quoi s'agit-il ?

Jusqu'à nouvelle ordre, en cas de restructuration des services et de fermetures de postes, l'employeur public est tenu de réaffecter les agents sur d'autres emplois correspondants à leur corps. On connaît bien par exemple les mesures de carte scolaire. Cette obligation peut même conduire à des affectations provisoires en surnombre, comme des postes de TZR, dans certaines matières en déclin, autant que de besoin pour nommer tout le monde.

La loi change tout. Elle institue une situation de « réorientation professionnelle ».

L'agent dont le poste est supprimé « bénéficie » d'un PPEP : projet personnalisé d'évolution professionnel. Pendant cette période, il sera accompagné par l'administration : orientation, évaluation, formation, VAE... (encore une fois, bonjour le Pôle Emploi). Finalement, on lui proposera un nouvel emploi « correspondant à son grade et à son PPEP ». Et c'est bien là qu'est le loup : s'il refuse 3 offres d'emploi, l'administration acquiert le droit de le mettre en disponibilité d'office (ou éventuellement en retraite). Vous avez dit « disponibilité d'office » ? C'est bel et bien un licenciement déguisé ! Quel boulevard pour se débarrasser des fonctionnaires dont on ne sait quoi faire, dans le cadre de l'actuelle frénésie de restructuration !

Bonjour Manpower

Seuls les articles 4 et 6 du statut de la Fonction publique permettent, dans des circonstances théoriquement très restrictives, d'employer des contractuels. On sait combien ces restrictions sont monstrueusement contournées. Eh bien, cette anomalie va disparaître : la possibilité de recourir aux contractuels est élargie. Désormais, c'est officiellement qu'ils sont prévus pour remplacer un agent « momentanément indisponible », jusqu'à un an quand même ! Suit la liste de tous les congés possibles (maladie, maternité, etc.).

Voilà donc la précarité renforcée et institutionnalisée. C'est la fin de toute justification pour l'existence des titulaires remplaçants et autres équipes de soutien.

Mais il y a mieux. La loi prévoit carrément le droit de recourir à des agences d'interim ! La Fonction publique aura maintenant, en toute liberté, la gamme complète des salariés du privé : titulaires mutables et licenciés, contractuels, intérimaires.

D'une pierre deux coups

Alors ? Encore une dégradation du statut des fonctionnaires ? Non, beaucoup plus ! Cette loi marque bel et bien une transformation fondamentale de la Fonction

publique, et cela dans deux directions. La présentation ministérielle le dit très bien : il faut à la fois « offrir à chaque agent des perspectives de carrière plus riches et plus diversifiées et assurer la continuité et l'adaptabilité du service public. »

L'aspect le plus évident est l'adaptation de la gestion des personnels à la réforme de l'Etat en cours et à la fameuse RGPP (révision générale des politiques publiques). On pense bien sûr aux suppressions massives de postes, mais ce sont aussi les fusions de services, les nouvelles répartitions de missions au sein de l'Etat et des préfectures (départementales et de région), les déconcentrations et décentralisations, l'accélération des privatisations et des délégations de mission, qui imposent de gérer beaucoup plus souplesment les 5 millions de fonctionnaires. Il faut les inciter, et éventuellement les contraindre, à accepter tous les changements d'emplois et de statuts, y

compris entre les trois fonctions publiques. Et parfois s'en débarrasser...

Il ne faut pas sous estimer le double titre de cette loi « relative à la mobilité et aux parcours professionnels ». La deuxième expression désigne ni plus ni moins la mise à mort d'une Fonction publique de carrière.

Le fonctionnaire ne s'engage plus pour la vie au service d'une mission de service public, au sein

d'un corps dédié à cette mission, mais il gère son « parcours » personnel, en fonction des pressions et des opportunités. C'est la fin des avancements collectifs, sous le contrôle des commissions paritaires. C'est le rapport direct et individuel avec divers employeurs, presque le contrat, c'est-à-dire le contraire du statut. Ce n'est pas par hasard que la loi comporte même un article sur l'évaluation et la généralisation de l'entretien professionnel à la place de la note, pratique qui se répand déjà depuis des années. ●

JEAN-FRANCOIS QUANTIN

