

LA GRILLE DE LA FONCTION PUBLIQUE, QU'EST-CE QUE C'EST ?

Elle est commune à tous les fonctionnaires et permet de fixer les conditions du recrutement et du déroulement de carrière. Le déroulement de carrière garantit une progression collective, indépendamment du poste occupé et de la prétendue « compétence » inventée pour remettre en cause les qualifications et la formation initiale.

La fin des catégories A, B et C signifierait la fin de la reconnaissance des qualifications, de la progression de carrière et des rémunérations qui leur sont afférentes. En supprimant les catégories, l'agent-e n'aura plus ni repère ni garantie du niveau de qualification de l'emploi sur lequel il-elle sera recruté-e; il n'aura plus ni garantie ni repère de l'évolution de la qualification, donc de sa rémunération. Pas d'avancement de grade, donc pas d'évolution de la rémunération liée à l'avancement de grade. Pas de changement de catégorie de C à B et de B à A, donc pas de déroulement de carrière, pas d'évolution de rémunération. Remise en cause des catégories : la démonstration est faite avec le décret sur les secrétaires de mairie. Comme l'indique le *Midi Libre* dans sa publication du 2 avril 2024, le ministre Guerini assume que les textes sur les secrétaires de mairie préfigurent la réforme de la Fonction publique. (renvoyer vers le communiqué CSFPT sur les secrétaires de mairie)

Tous les corps (pour les agent-es de l'État) et les cadres d'emplois sont classés dans cette grille indiciaire qui est unique et nationale et tous les déroulements de carrière sont censés être similaires en fonction de leur catégorie A, B, C correspondant à un niveau de qualification (diplôme ou équivalent). Alors que le gouvernement veut en rajouter une couche dans la décentralisation bureaucratique, notamment avec la loi 3 DS (pour Déconcentration, Différenciation, Décentralisation et Simplification), comment ne pas voir que la grille nationale, unique, est contradictoire avec ses plans de morcellement de la République ?



LE STATUT GÉNÉRAL DE LA FONCTION PUBLIQUE EST UNE GARANTIE POUR LA DÉFENSE DES SERVICES PUBLICS.

L'offensive récurrente contre les droits des fonctionnaires, contre les concours, contre les formations qualifiantes, le droit à la carrière, vise à remettre en cause le principe d'indépendance des fonctionnaires vis-à-vis du pouvoir politique, local comme national. Parce qu'il est un rempart à la corruption, le Statut est un

élément constitutif des libertés démocratiques et une garantie pour l'ensemble des usager-ères, des citoyen-nes. La grille indiciaire unique et nationale, qui fédère 5,5 millions de fonctionnaires, est contradictoire à la décentralisation et à la régionalisation. Elle s'oppose aux privatisations des services publics qui passent

par toutes les mesures facilitant les licenciements des agent-es. Pour mettre en place le « choc des savoirs » avec ses groupes de niveau au collègue et tous les plans de « simplification » et de « différenciation territoriale », il leur faut briser le « carcan » du Statut.

❗ Licenciement pour inaptitude physique définitive d'un fonctionnaire à temps non complet;
 ❗ Abandon de poste.
 Le licenciement des fonctionnaires n'a jamais été un tabou.
 La garantie d'emploi des fonctionnaires territoriaux-ales relève de plus en plus du mythe...

- Il y a depuis longtemps les licenciements pour insuffisance professionnelle. Ce que l'on combat, puisque les insuffisances sont rarement justifiées. Et lorsqu'elles sont précisément caractérisées, rien n'est fait, ou rarement, en termes de requalification du poste, mutation, formation pour maintenir l'agent-e sur un poste de travail. C'est

plus facile pour les employeurs de le-la mettre à la rue.

- Le gouvernement fait dans le populisme : virer ceux qui ne « foutent rien ». Les employeurs ont toujours su comment faire.
- La loi de transformation de la FP permet aux employeurs publics de détacher d'office un-e fonctionnaire lorsque le service passe en délégation de service public. Mais cela ne s'appelle pas un licenciement...
- Enfin, la FPT est le cadre où a lieu le plus grand plan social permanent dans notre pays : chaque année, des milliers (peut-être 10000 nationalement) de fonctionnaires sont mis en retraite pour invalidité sans reclassement. Mais cela ne s'appelle pas un licenciement...

Demain, celles et ceux qui n'atteindront pas les objectifs fixés dans leur entretien d'évaluation, qui ne s'adapteront pas bien aux « changements », qui ne seront pas suffisamment « agiles », seront condamnés pour insuffisance professionnelle !

Insistons sur cet aspect : si le travail n'est pas fait, si les « objectifs » ne sont pas tous atteints, il doit y avoir des raisons ! Lorsqu'il y a accusation d'insuffisance professionnelle, on fait appel au contradictoire, car l'employeur doit pouvoir démontrer l'insuffisance professionnelle et l'agent-e doit pouvoir se défendre... sinon c'est le règne de l'arbitraire. Voilà ce que l'on nous prépare !