

2019 : année de tous les bouleversements pour les ingénieurs, cadres, techniciens et agents de maîtrise

Plusieurs dispositions, concernant la refondation du contrat social avec les agents de la fonction publique en lien avec la réforme de l'ensemble de la fonction publique, vont percuter directement le rôle de l'encadrement et les garanties collectives.

Avec en particulier :

- **L'élargissement du recours aux contrats pour les postes de cadres sup' ou cadres de direction**
- **La rémunération individualisée intégrant le mérite**
- **La favorisation des départs dans le privé des agents à « haut potentiel »**

La disparition des CHSCT

Ils ne seront plus que des sous-commissions des comités techniques. Comme dans le privé, la fusion des instances des IRP va provoquer un cumul de questions à traiter dans une même instance, où les enjeux de la santé au travail, des conditions de travail seront subsidiaires, et d'ailleurs délégués à une « sous-commission », dont on ignore les prérogatives exactes et les modalités propres de saisine.

Cette disposition va percuter l'encadrement, qui fait partie du personnel le plus exposé aux risques d'épuisement professionnel, d'injonctions contradictoires, de charges de travail en rapport à la contractualisation des objectifs et la mise en place des forfaits jours.

Élargissement du recours aux contrats pour les postes de cadres supérieurs ou cadres de direction

C'est la volonté, outre la limitation des places aux concours de catégorie A dans la fonction publique, de réduire le nombre de postes statutaires d'encadrement à haut niveau et de les remplacer par des CDI de missions, qui ne seront plus soumis aux obligations contenues dans le statut général, c'est-à-dire d'exercer ses missions en toute indépendance et conformément à l'intérêt général. Cette proposition va à l'encontre des revendications de l'encadrement relatives au respect de l'éthique professionnelle et citoyenne et de l'attachement au sens de leur travail.

Elle permet de mettre en place un encadrement de direction dépourvu des garanties collectives sur le statut et soumis au devoir de loyauté qui sévit dans le privé et, interdit de fait, notamment le droit au désaccord, de retrait vis-à-vis de l'employeur en cas de directive contraire à l'intérêt général, la sécurité du collectif de travail, ou la protection de l'environnement. Ceci a poussé l'encadrement à une servilité politicienne plutôt qu'à être agent garant de l'intérêt général.



Photo Ufict CGT

Une rémunération individualisée intégrant le mérite

Cela ouvre la voie sur l'opacité et l'individualisation du salaire alors que toutes les analyses démontrent que l'individualisation des salaires ne permet pas de sauvegarder le pouvoir d'achat à moyen et long termes. Il y a fort à parier qu'avec l'austérité salariale dans la fonction publique, cette individualisation des rémunérations fasse beaucoup de perdants et se substitue à toute revalorisation du point d'indice. Il s'agit d'un véritable paradoxe à l'heure où, avec le numérique, on vante les bienfaits du travail en équipe et où on viserait à rémunérer une performance concurrentielle individuelle !

L'accompagnement renforcé d'évolution de la carrière

Cela consiste en fait à proposer et favoriser un départ dans le privé aux agents de la fonction publique à « haut potentiel », soit des départs volontaires.

Quelle considération pour la masse des cadres qui resteront fonctionnaires ?

Veut-on se séparer des qualifications les plus importantes pour développer le service public ?

Les discussions autour de ces thématiques reprendront juste après le grand débat en intégrant les questionnements sur la fiscalité, les dépenses publiques, l'organisation de l'état et les missions de service public. Sachant qu'en tout état de cause, le gouvernement maintient les réductions de :

- 50 000 effectifs dans la fonction publique de l'État
- 70 000 effectifs dans la fonction publique territoriale.

Qui concerneront notamment les effectifs de cadres.

Ces dispositions augurent d'un changement radical de la conception et de la reconnaissance de l'encadrement de direction, dont l'indépendance vis-à-vis du politique dans le cadre de la continuité du service public laissera la place au devoir de loyauté, quel que soit le contenu des directives. La reconnaissance de la qualification sera aléatoire, selon des critères opaques et réduits, puisque lesdits hauts potentiels seront incités à partir dans le privé ! Cela va de pair avec une autre conception de la fonction publique substituant au principe d'égalité de traitement des usagers, des critères de solvabilité des clients et d'abandon de missions. Une fonction publique réduite au minimum, où la qualité cède le pas à l'austérité budgétaire, et qui n'a besoin que de quelques cadres aux ordres, privés de leur éthique professionnelle et citoyenne.