

Philippe  
VINCENT

# Des changements à venir : oui certes mais lesquels ?

*À un an de notre congrès de Biarritz et alors que le processus de Révision Générale des Politiques Publiques (RGPP) suit son cours depuis maintenant plus de dix mois, nous sommes contraints de constater qu'à ce jour bien des interrogations demeurent sur les évolutions statutaires à venir pour l'encadrement dans la Fonction publique d'État.*

## LE CONSTAT ET LES PROPOSITIONS

Élaboré pour répondre à la feuille de route fixée par le Président de la République, le rapport Silicani ne fait pour l'essentiel que reprendre nombre de constats déjà réalisés par diverses analyses précédentes : extrême diversité des corps et des statuts, multiplicité foisonnante des régimes indiciers et indemnitaires, faiblesse des évolutions de carrière, étanchéité forte entre les corps et les emplois, etc.. De fait, tout ou presque avait déjà été écrit et donc « était sur la table » selon l'expression consacrée.

Adossées à une volonté typiquement « libérale » de faire sauter ces « carcans », les propositions contenues dans le rapport visent à simplifier les statuts et à améliorer le pilotage général de la Fonction Publique pour en rendre, entre autres, les emplois, en particulier d'encadrement, plus attractifs. Sur ces bases, promotion des recrutements par contrat, flexibilité des emplois, mobilité renforcée, rémunération individualisée à la performance sont préconisées pour mieux répondre, nous explique-t-on, aux attentes présumées des fonctionnaires.

On voit bien qu'au travers de ce plan de travail, qui passera obligatoirement par une refonte globalisée des filières professionnelles et des cadres statutaires, c'est un possible « big bang » qui peut toucher très prochainement et de façon majeure un paysage figé depuis maintenant plus d'un demi-siècle.

## LES MANDATS DU SNPDEN

Pour ce qui concerne notre statut et nos carrières, nos mandats sont clairs. Le maintien d'un corps unique, la gestion privilégiée des avancées de carrière, la priorité donnée à l'indiciaire, l'amélioration continue des ratios de promotion et du classement des établissements, un système garanti de retraite par répartition sont les amers qui balisent notre navigation.

C'est en référence à ces repères que nous avons abouti à un statut puis, qu'au terme d'avancées successives, nous avons obtenu progressivement mais très régulièrement des avancées matérielles et financières pour les personnels de direction.

C'est l'action du SNPDEN qui a conduit à réduire les écarts de rémunération entre chefs et adjoints, entre différentes catégories d'EPL. C'est la force syndicale d'une organisation majoritaire qui a permis qu'aujourd'hui 52 % des personnels de direction soient en 1<sup>re</sup> ou hors classe (cf. page XLCI *Direction* n° 158). Ce sont notre détermination et notre pugnacité qui ont fait qu'actuellement on passe en moyenne en 1<sup>re</sup> classe après 7 à 8 ans de carrière alors qu'il fallait en gros le double de temps il n'y a encore que quelques années pour effectuer le même parcours. C'est l'impact positif du SNPDEN qui permet qu'en 2008 on cumule autant de promotions en hors classe dans une seule académie importante

qu'on en avait au total au plan national il y a seulement 10 ans.

Ambitieux dans ses propositions pour le corps, solide sur ses principes et ses mandats, déterminé dans la conduite de son action sous des formes appropriées aux situations, c'est le SNPDEN qui a apporté la pierre angulaire à la construction progressive de l'édifice statutaire de notre profession.



CSN mai 2008

C'est aussi sur ces valeurs qu'il poursuivra son combat pour que les réformes à venir consolident les acquis précédents.

## LE SNPDEN DANS LE DIALOGUE SOCIAL

Le gouvernement Fillon se fait fort d'avoir développé le dialogue social avec les syndicats et d'avoir porté, selon sa propre expression, les relations avec les organisations représentatives à un nouveau niveau et sous des formes réactualisées. Il est vrai que dans le débat ouvert sur les évolutions statutaires envisageables pour la Fonction publique, la concertation a été engagée.

Mais, lorsque l'on examine les projets sur le paritarisme et la refonte du rôle des CAP, les textes prônant le renforce-

ment d'une part variable de la rémunération basée sur la performance individuelle, le récent décret sur la garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) qui met à mal le principe même du déroulement de carrière, on peut être cependant amené à douter du caractère avéré « d'une culture de la négociation à tous les niveaux et sur tous les sujets ».

Comme l'écrit Philippe Guittet dans son éditorial du n° 160 de *Direction*, oui « il faut faire évoluer le statut de la Fonction publique ». Mais ces changements nécessaires ne devront pas se faire au détriment du service public et sur la seule base d'une logique productiviste qui aboutirait à des régressions sociales pour les personnels.

Dans ce processus annoncé de réforme et eu égard aux modifications possibles pour notre statut et nos fonctions, le SNPDEN sera disponible pour une réflexion, des concertations, des négociations. Mais il le sera, fort de sa volonté collective, pour apporter à tous les personnels de direction un statut à la hauteur des fonctions qu'ils exercent.

C'est le SNPDEN qui a seul voulu et porté la construction de notre métier et le développement d'un cadre statutaire de progrès. Nos collègues, en renforçant sa capacité d'action lors des prochaines élections professionnelles de décembre, lui donneront dans le même temps les moyens d'être un partenaire incontournable dans le dialogue social annoncé. C'est à cette seule condition que les personnels de direction pourront ensemble tirer profit de la refondation prévue des cadres statutaires de la Fonction publique.

