

Leurs intentions sont pures

Julia Bodin

« Il est très difficile de convaincre 57 000 enseignants-chercheurs que nos intentions sont pures », a confié la ministre Valérie Pécresse dans une interview donnée aux lecteurs du journal *Metro*¹.

Le 10 février 2009, lors des questions d'actualité à l'Assemblée nationale, elle déclarait : « Il n'y a pas d'amour sans preuve d'amour et des preuves d'amour à la communauté universitaire, nous en donnons tous les jours. »

« Intentions pures », « preuves d'amour », le tout pimenté de technicité, de performance, d'indicateurs, de culture du résultat, de management, d'évaluation, de mérite, de flexibilité, de mobilité... Tous les ingrédients d'un roman à l'eau de rose façon high-tech pour jeunes cadres dynamiques dont les derniers chapitres s'ouvriraient sur un monde nouveau et meilleur, pour peu que nous nous débarrassions de nos vieilles habitudes et que nous nous laissions guider, confiants.

L'universitaire est susceptible, conservateur, frileux et attaché à ses privilèges d'un autre âge (du xx^e siècle, c'est dire). Il joue la vierge effarouchée quand le monde de l'entreprise lui ouvre grands les bras et lui propose monts et merveilles, et la ministre peine à convaincre. Voilà ce que communique le gouvernement pour expliquer la fronde des universitaires, leurs manifestations hebdomadaires, leur si longue grève, leur détermination symbolisée par la Ronde infinie des obstinés².

Mais communication n'est pas concertation.

« Intentions pures » envers les enseignants-chercheurs avec le décret sur la modulation des services, envers les étudiants et futurs enseignants avec la mastérisation des concours³. Les personnels BIATOSS⁴ ne sont pas en reste. Ce sont peut-être même eux les

les plus défavorisés, augmenteront de 3 % » (AFP, 31 août 2009). Ces chiffres sont sans doute en trompe-l'œil : le ministère souligne une revalorisation des bourses, malgré l'« inflation négative »... tandis que les organisations étudiantes, comme la FAGE et l'UNEF, se fondant sur le critère plus réaliste « d'évolution du coût de la vie étudiante », pointent une inflation de 3 % en 2008-2009 (*Le Monde*, 2 septembre 2009, « M^{me} Pécresse annonce 50 millions d'euros de revalorisation pour les étudiants »). Sans pouvoir aller plus avant dans l'analyse du caractère réellement social et équitable ou pas de ces mesures, on renverra à l'épigraphe de cet article, extraite d'une conférence de presse de V. Pécresse en 2007 (site officiel, Nouvelle Université, http://www.nouvelleuniversite.gouv.fr/videos-valerie-pecrese-presente-le-nouveau-financement-des.html?id_document=221&video=IMG%252Fflv%252Fvietud3-2.flv#bdp) : où l'on voit que, lapsus ou pas de la ministre, la misère sociale est un monde inconnu de nos réformateurs et que leurs bonnes intentions ne s'adressent pas aux pauvres.

1. *Metro*, juin 2009 (<<http://www.metrofrance.com/infos/il-est-tres-difficile-de-convaincre-que-nos-intentions-sont-pures/pifcyKfreupaG451svXV4VKAng/index.xml>>).

2. <http://rondeinfinie.canalblog.com/>

3. Pour le décret sur la modulation des services et la mastérisation, voir les contributions d'Olivier Ertzscheid et de Christophe Mileschi dans ce volume.

4. Personnels non enseignants des universités : Bibliothèque Ingénieur Administratif Technicien Ouvrier de Service et de Santé. On compte environ 55 000 BIATOSS pour 57 000 enseignants-chercheurs selon les chiffres du ministère de l'Enseignement supérieur et de la Recherche.

plus choyés. Mais voilà, les « intentions pures » cachent souvent de vilains secrets et de gros mensonges.

Ces « intentions pures » s'expriment au travers d'une batterie de réformes qui visent à remodeler l'université, mais aussi à une refonte si profonde de la fonction publique qu'il ne restera plus grand-chose des statuts actuels de ses agents.

Les réformes vont de pair avec l'introduction dans la sphère du secteur public d'un vocabulaire emprunté au privé (Nouveau management public). L'université devient par glissement sémantique une entreprise à manager.

Le gouvernement s'est doté d'une « boîte à outils » (ce sont ses propres termes) pour mettre en place des réformes qui introduisent le licenciement dans la fonction publique, la transformation du statut de fonctionnaire en statut de droit privé, le clientélisme, la mise en concurrence des universités, des services et des personnels, tous facteurs qui mettront à mal les principes d'égalité et d'indépendance vis-à-vis du pouvoir politique, deux principes fondateurs de la fonction publique. Petit à petit, vidée de ses agents, dépouillée de ses principes fondamentaux, la fonction publique ne sera qu'une coquille vide qui n'aura plus lieu d'être.

Bien sûr, il ne s'agit pas là d'idéologie, mais de « pragmatisme » comme l'a expliqué Éric Woerth lors la discussion au Sénat, après la déclaration d'urgence du projet de loi « relatif à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique⁵ ». Lors de sa présentation, M. Woerth, alors ministre du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique, ne s'est pas montré avare de démagogie en expliquant que cette loi allait « permettre à chaque fonctionnaire de découvrir les différents territoires de l'État » et qu'elle était « la condition pour avoir des fonctionnaires heureux et fiers de leurs métiers ».

Sur les sites officiels, les FAQ, foires aux questions, se multiplient pour expliquer, rassurer, convaincre. Communication et transparence nous dit le gouvernement, ce qu'il faut traduire par absence de concertation, refus du dialogue et désinformation, mensonges.

Quel gouvernement irait dire haut et fort qu'il va supprimer la fonction publique et par là même le service public, au risque de soulever un tollé général ? Non, la méthode est plus subtile.

L'entretien individuel d'évaluation, auquel vont devoir se soumettre tous les agents de la fonction publique, est un bel exemple de la stratégie de mise en place de ces réformes.

Le cadre donné à toutes ces réformes est celui de la Révision générale des politiques publiques (RGPP) dont le maître mot est

restructuration. Le but affiché de cette révision générale est de faire des économies en réduisant de manière drastique le nombre de fonctionnaires. Elle annonce des fermetures de services dans toutes les administrations (hôpitaux, justice, finances, Éducation nationale, eaux et forêts, Météo France, etc.)⁶.

Directement inspiré des pratiques du secteur privé, l'entretien professionnel est présenté comme un moment privilégié pour l'agent qui en « bénéficiera » annuellement. Pour bien comprendre ce qui se cache derrière ce « moment privilégié », il faut garder en tête les recommandations du Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique⁷ et les croiser avec décrets et circulaires d'application qui ne relèvent pas du discours, mais de la réalité :

— 1^{re} étape : instaurer l'évaluation individuelle au travers d'un entretien professionnel mené par le supérieur hiérarchique direct ;

— 2^e étape : présenter l'entretien professionnel comme un moment de dialogue dont bénéficiera l'agent, un moment de réflexion sur sa carrière, sur ses besoins en formation (encore faudrait-il que toutes les universités, les administrations, se dotent ou puissent se doter d'une offre de formation conséquente et audacieuse, ce qui est loin d'être le cas en ces temps d'austérité budgétaire et de désengagement financier de l'État). Rassurer, convaincre. Informer sans s'appesantir sur le fait que la progression de carrière de l'agent sera liée à son évaluation. L'agent pourra grimper des échelons plus rapidement ou verra son avancement lié à l'ancienneté bloqué selon le résultat de son entretien professionnel. C'est ce que stipule l'article 9 du décret du 17 septembre 2007 relatif à l'entretien professionnel⁸ :

Des majorations de la durée de service requise pour accéder d'un échelon à un échelon supérieur peuvent, après avis de la commission administrative paritaire compétente, être appliquées aux fonctionnaires dont la valeur professionnelle est insuffisante, par décision du chef de service.

Ne pas crier sur les toits que la rémunération de l'agent dépendra de cette évaluation, mais l'inscrire dans les textes.

5. Compte rendu analytique officiel du 29 avril 2008 (<http://www.senat.fr/cra/s20080429/s20080429_8.html#par_280>).

6. À titre d'exemple, « la réforme de la carte judiciaire se poursuit : en décembre 2008, 62 conseils de prud'hommes ont été regroupés et un a été créé. Au 1^{er} janvier 2009, 55 tribunaux de commerce ont été regroupés, et 11 ont été créés. Six tribunaux d'instance ont été regroupés au 1^{er} trimestre par anticipation ». RGPP 2^e rapport d'étape, 13 mai 2009 (<www.rgpp.modernisation.gouv.fr>).

7. Livre blanc sur l'avenir de la fonction publique ou rapport Silicani, 2008 (<<http://lesrapports.ladocumentationfrancaise.fr/BRP/084000231/0000.pdf>>).

8. Décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État (<<http://droit.org/jo/20070919/BCFF0761150D.html>>).

L'article 13 du même décret de 2007 prévoit :

Lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction de la manière de servir, celle-ci est appréciée par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel.

Ces deux articles lient directement la carrière et la rémunération de l'agent à l'entretien professionnel. L'article 13 permet la mise en place de la Prime de fonctions et de résultats (PFR)⁹. De quoi s'agit-il ?

La rémunération d'un fonctionnaire comprend une part indiciaire qui dépend du grade et de l'échelon (son ancienneté dans le grade) à laquelle viennent s'ajouter des indemnités (indemnités de résidence, supplément familial de traitement), et éventuellement une prime (par exemple pour les BIATOSS : prime participation à la recherche, prime informatique, etc). Ces dernières primes sont versées à des fonctionnaires appartenant à un même corps ou grade ou à des agents ayant une fonction particulière. La Prime de fonctions et de résultats viendra se substituer à toute autre prime et dépendra directement de l'entretien professionnel.

La PFR, applicable tout d'abord aux attachés (catégorie A de la fonction publique¹⁰) à partir de septembre 2009 et qui le sera à l'ensemble des autres catégories (B et C) en 2012, est expliquée dans la circulaire relative à sa mise en œuvre¹¹.

Morceaux choisis :

La PFR se décompose donc en deux parts, l'une tenant compte des responsabilités, du niveau d'expertise et des sujétions spéciales liées aux fonctions exercées, l'autre tenant compte des résultats de la procédure d'évaluation individuelle et de la manière de servir. La première part, liée aux fonctions, a vocation à rester stable tant que l'agent occupe les mêmes fonctions, sauf si le contenu du poste évolue dans des proportions conséquentes.

9. Sur la PFR, voir également la contribution de Philippe Selosse dans ce volume. (NdE)

10. « Les fonctionnaires de l'État appartiennent à des corps qui comprennent un ou plusieurs grades et sont classés, selon leur niveau de recrutement, en catégories. Ces corps regroupent les fonctionnaires soumis au même statut particulier et ayant vocation aux mêmes grades. Ils sont répartis en trois catégories désignées dans l'ordre hiérarchique par les lettres A, B et C » (direction générale de l'administration et de la fonction publique).

11. Circulaire relative à la mise en œuvre de la prime de fonctions et de résultat (14 avril 2009); références : décret n° 2008-1533 du 22 décembre 2008 relatif à la prime de fonctions et de résultats (<http://www.fonction-publique.gouv.fr/IMG/Circulaire_B7_2184.pdf>).

La seconde part, liée aux résultats, déterminée au regard notamment du compte rendu de l'entretien d'évaluation, a vocation, quant à elle, à évoluer chaque année à la suite de cet entretien.

2.1.2 Détermination de la part liée aux résultats individuels

Les montants individuels de la part liée aux résultats sont arrêtés en fonction de l'atteinte des objectifs fixés et de la manière de servir, appréciés dans le cadre de la procédure d'évaluation individuelle. Le montant de cette part est modulé en fonction de l'atteinte des objectifs qui ont été fixés à l'agent.

La détermination du montant individuel attribué au titre de la part liée aux résultats découle de la procédure d'évaluation. Il importe qu'il y ait une grande cohérence entre l'appréciation que l'administration fait du travail accompli par l'agent et le montant alloué au titre de la PFR.

Chaque ministère a toute latitude, en fonction de sa politique de gestion des ressources humaines et de son enveloppe de crédits de titre 2, de déterminer, dans la limite des plafonds réglementaires, les montants individuels qu'il entend verser et la marge de variation.

Le décret prévoit que « le montant individuel attribué au titre [de la part liée aux résultats individuels] fait l'objet d'un réexamen annuel au vu des résultats de la procédure d'évaluation individuelle ». En effet, ce montant n'a pas vocation à être reconduit par principe d'année en année ou à faire l'objet d'une évolution prédéterminée : chaque année, un véritable réexamen doit avoir lieu, au vu des conclusions de l'entretien d'évaluation.

L'évaluation individuelle est au cœur de l'appréciation de la modulation indemnitaire, les deux exercices d'évaluation et de fixation des montants individuels devant être cohérents.

2.1.3 PFR et évaluation

L'entrée dans le dispositif PFR requiert obligatoirement la mise en place préalable d'une procédure d'évaluation annuelle pour les agents concernés.

Les administrations devront veiller dans ce cadre, si ce n'est pas déjà le cas, à modifier leur réglementation pour prévoir que tous les agents couverts par la PFR feront par ailleurs effectivement l'objet d'une évaluation conduite à un rythme annuel.

L'évaluation des fonctionnaires est régie par deux dispositifs juridiques distincts :

- le décret n° 2002-682 du 29 avril 2002 relatif aux conditions générales d'évaluation, de notation, et d'avancement des fonctionnaires de l'État, qui a introduit aux côtés de la procédure de notation le principe de l'évaluation des personnels dans le cadre d'un entretien d'évaluation obligatoire ;

- le décret n° 2007-1365 du 17 septembre 2007 portant application de l'article 55bis de la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984, qui met en œuvre, à titre expérimental pour les années 2007 à 2009, la suspension de la notation et qui autorise les administrations qui le souhaitent à se fonder sur des entretiens professionnels pour apprécier la valeur professionnelle des agents.

Ces textes consacrent la mise en œuvre de principes communs. S'agissant de l'entretien professionnel, le décret du 17 septembre 2007 précité prévoit de manière explicite l'adossement de la modulation indemnitaire au résultat de l'évaluation. Ainsi, aux termes de son article 13, « lorsque des régimes indemnitaires prévoient une modulation en fonction de la manière de servir, celle-ci est appréciée par le chef de service au vu du compte rendu de l'entretien professionnel ».

S'agissant de l'évaluation-notation, le nouveau cadre fixé par le décret relatif à la prime de fonctions et de résultats établit de la même manière un lien entre les résultats obtenus et l'appréciation de la manière de servir sur la base de la notation et de l'évaluation, d'une part, et l'attribution de la part de la PFR liée aux résultats, d'autre part.

Il appartient, en outre, à chaque ministère de déterminer le calendrier de la procédure d'évaluation

8. Dispositions transitoires liées à la mise en œuvre de la PFR [...] La mise en œuvre de la PFR ne peut avoir, en tant que telle, pour effet une diminution des attributions individuelles globales l'année de son entrée en application.

Le montant attribué au titre de la part liée aux fonctions évoluera notamment à l'occasion des changements d'affectation pour tenir compte des responsabilités et des sujétions liées aux nouvelles fonctions. Le montant attribué au titre de la part liée aux résultats individuels est appelé à évoluer chaque année, à la hausse ou à la baisse, en fonction de l'appréciation portée par le chef de service sur le travail de l'agent lors de la procédure d'évaluation.

Cette circulaire est sans ambiguïté : la rémunération de l'agent dépendra de l'entretien professionnel et sera sujette à révision chaque année. C'est ce qu'on appelle le salaire au « mérite ». Le « mérite » de l'agent étant à l'appréciation de son chef de service. Chef de service qui devra gérer l'enveloppe budgétaire et décider à qui donner plus, à qui donner moins. L'enveloppe n'étant pas extensible, il n'est certainement pas envisageable de conclure à une très bonne évaluation de tous les agents du service, même dans le cas où tous la mériteraient.

Le décret et la circulaire cités ci-dessus sont directement issus des propositions du rapport Silicani ou Livre blanc sur l'avenir de

la fonction publique. Il est donc clair que ces propositions ne sont pas vouées à rester lettre morte et que l'on doit prendre au sérieux les recommandations de ce rapport, recommandations qui vont encore plus loin dans le rôle de l'évaluation individuelle des agents comme le montrent certains des extraits suivants :

L'évaluation (p. 132)

Faire de l'évaluation l'élément central d'évolution de la carrière

Pour faire de l'évaluation un élément central, et non plus accessoire, de la carrière statutaire et fonctionnelle de l'agent, il faut que celle-ci devienne le principal facteur de toute décision positive ou négative concernant la carrière. Ainsi, la partie variable de la rémunération doit être exclusivement liée à cette appréciation. Elle sera nulle si la valeur professionnelle de l'agent est « insuffisante » et maximale si elle est « très bonne ». La détermination du niveau de cette partie de la rémunération doit donc être effectuée en même temps que l'évaluation.

L'appréciation portée sera aussi prise en compte pour l'avancement d'échelon, de grade ou de cadre statutaire ou d'emplois.

La première évaluation insuffisante doit être considérée comme une alerte pour l'agent, pour l'encadrement et pour les services chargés de la gestion des ressources humaines. Elle doit déclencher un diagnostic sur les causes de la situation constatée (difficultés personnelles, professionnelles, organisationnelles); le cas échéant, des mesures d'accompagnement (formation, etc.); dans tous les cas, une nouvelle évaluation effectuée dans les trois mois.

Lorsque l'évaluation insuffisante a été confirmée au bout de six mois, le service employeur peut mettre fin, avec préavis, à l'affectation.

Depuis l'entrée en vigueur de la LOLF, les administrations de l'État disposent d'une certaine liberté pour déterminer et mettre en œuvre une politique de rémunération, sous réserve du respect des textes réglementaires et dans la limite de la masse salariale qui leur est allouée annuellement. Elles peuvent diminuer les effectifs réels pour accroître les primes des agents en place ou contenir, voire réduire, leur masse salariale pour affecter les crédits ainsi dégagés à d'autres dépenses de fonctionnement ou d'investissement.

Le cas des agents dont la valeur professionnelle est insuffisante (p. 131)

Les textes prévoient déjà la possibilité de licenciement pour insuffisance professionnelle. Toutefois, le très faible recours à cette possibilité (une vingtaine de cas en 2006) conduit à s'interroger

sur les pratiques de management et sur le dispositif juridique actuel. La procédure à suivre est celle qui existe en matière disciplinaire. Il n'est pas proposé de la modifier. Cela conduirait en effet à encore complexifier les règles procédurales sans que l'on puisse avancer de raisons justifiant que les garanties soient différentes en matière d'insuffisance professionnelle de celles offertes en matière disciplinaire.

En ce qui concerne les critères de fond du licenciement pour insuffisance professionnelle, il est proposé de retenir celui tiré de l'évaluation: un agent, dont la valeur professionnelle aura été estimée insuffisante de manière répétée et durable, pourrait faire l'objet d'un licenciement pour ce motif.

Distinguer, dans la rémunération des agents, une composante liée au grade et une autre liée à l'emploi (Proposition n° 29, p. 142)

Il est proposé de rénover et de simplifier profondément le régime actuel de rémunération afin de le rendre lisible et efficace. La rémunération de chaque agent titulaire de la fonction publique comprendrait deux composantes, l'une liée au grade, et l'autre à l'emploi, se substituant à l'ensemble des éléments actuels de rémunération, à l'exception du supplément familial de traitement.

La rémunération statutaire correspond au grade de l'agent, donc à son niveau de qualification et à son ancienneté.

Une remise en ordre complète de cette composante de la rémunération est proposée. Elle serait déterminée, comme aujourd'hui, par un indice (c'est-à-dire un nombre de points dont la valeur est exprimée en euros et révisée périodiquement), qui dépend du grade et de l'échelon de l'agent. Elle resterait donc liée à son niveau de qualification et au stade d'avancement de sa carrière. En outre, il est proposé, sous réserve du reprofilage du déroulement indiciaire de la carrière (GVT), qu'au sein d'un grade, l'avancement d'échelon s'effectue à l'ancienneté, afin, d'une part, d'assurer un déroulement de carrière de base aux agents, consacrant l'expérience acquise, d'autre part, d'alléger la gestion. Cette évolution est souhaitée par pratiquement toutes les administrations et correspond à un mécanisme existant dans de nombreuses entreprises. Toutefois, si la valeur professionnelle d'un agent a été jugée insuffisante, et confirmée comme telle, son avancement d'échelon sera suspendu.

La rémunération fonctionnelle est liée au poste occupé par l'agent et à ses résultats. Elle doit permettre une différenciation des rémunérations (p. 143)

Cette composante fonctionnelle comprendrait elle-même une part fixe liée aux sujétions particulières du poste et une part variable qui est déterminée au regard des résultats atteints.

En pratique, chaque chef de service disposerait d'une dotation relative à la part variable de la rémunération fonctionnelle des agents placés sous son autorité calculée sur la base du taux médian de la part variable de chacun des postes de ces agents. Il gèrerait globalement cette dotation.

Les deux composantes de la rémunération (statutaire et fonctionnelle) seraient soumises à cotisations afin de conférer des droits à retraite selon des modalités à préciser.

Personnaliser la rémunération fonctionnelle en tenant compte de la difficulté du poste et des résultats de l'agent (Proposition n° 30, p. 144)

En premier lieu, il est proposé, parallèlement à la remise en ordre et à la simplification de la rémunération indiciaire proposée ci-dessus (proposition n° 29), d'accroître progressivement la part moyenne de la rémunération fonctionnelle en passant, en dix ans, d'environ 15 % (niveau actuel moyen du régime indemnitaire par rapport au total des rémunérations) à 25 %.

En deuxième lieu, la part variable maximale (liée aux résultats) pourrait être, à terme, de 20 % de la rémunération totale pour les emplois de niveau V, de 15 % pour les emplois de niveau IV, de 10 % les emplois de niveau III, de 7 % les emplois de niveau II et de 5 % les emplois de niveau I¹².

En troisième lieu, le niveau maximum de la part variable serait déterminé dans le cadre de l'évaluation de l'agent. Il est proposé de retenir le dispositif suivant :

- une évaluation « insuffisante » correspondrait à une part variable nulle;
- une évaluation « perfectible » correspondrait à une part variable comprise entre 20 et 30 % du maximum;
- une évaluation « bonne » correspondrait à une part variable comprise entre 60 et 70 % du maximum;
- une évaluation « très bonne » correspondrait à 100 % du maximum de la part variable.

Ainsi, la part de fonctions et de résultats de la rémunération est appelée à croître jusqu'à atteindre 45 % des revenus de certains personnels (pour ceux qui cumuleraient 25 % de part fonctionnelle et 20 % de part résultats). À terme, ce pourra être jusqu'à 20 % de la rémunération qui sera révisable chaque année!

Ce gouvernement aime à jouer les « briseurs de tabous » et « avoir le courage des réformes impopulaires ». Le licenciement des fonctionnaires, le salaire au mérite, voilà des réformes qui

12. Niveaux de qualification de I à V dans un ordre décroissant: le niveau I correspondant au niveau de qualification le plus élevé.

trouvent écho dans l'opinion publique. Les Français se disent attachés au service public, mais paradoxalement l'opinion publique est défavorable aux fonctionnaires, perçus comme des privilégiés qui ne travaillent pas vraiment, des « planqués » qui vivent sur le dos du contribuable. Il faut ici rappeler certains des principes fondateurs de la fonction publique qui ont servi de base à l'élaboration du statut général des fonctionnaires¹³ :

D'abord, le principe d'égalité, par référence à l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui dispose que l'on accède aux emplois publics sur la base de l'appréciation des « vertus » et des « talents », c'est-à-dire de la capacité des candidats; nous en avons tiré la règle que c'est par la voie du concours que l'on entre dans la fonction publique. Ensuite, le principe d'indépendance du fonctionnaire vis-à-vis du pouvoir politique comme de l'arbitraire administratif que permet le système dit de la « carrière » où le grade, propriété du fonctionnaire, est séparé de l'emploi qui est, lui, à la disposition de l'administration¹⁴.

Ce principe est gravement remis en cause par le salaire dit « au mérite » et par la possibilité nouvelle du licenciement. La logique de carrière est en fait garante de l'indépendance et de la neutralité des fonctionnaires.

L'entretien professionnel, dont dépendra la part variable du traitement, va mettre les agents en concurrence. Définir des objectifs individuels est contraire à l'idée de service public, dont les missions ne peuvent être que collectives.

Le licenciement est maintenant possible grâce à la loi « relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique¹⁵ ». Il le sera demain suite à une évaluation insuffisante comme le préconise le rapport Silicani¹⁶.

Au vu des restructurations annoncées et sachant qu'une université qui doit gérer sa masse salariale devra faire des choix, que la LOLF¹⁷ introduit un principe dit de « fongibilité asymétrique » permettant une réduction des emplois au profit du fonctionnement et de l'équipement (mais pas l'inverse), et que les

universités rassemblées en PRES¹⁸ seront amenées à mutualiser bon nombre de services, il n'est pas difficile de comprendre que l'entretien professionnel sera aussi un moyen de se débarrasser d'un agent dont on veut supprimer le poste.

Pour parfaire le tableau en contre-jour de l'avenir que nous promettent ces réformes, il faudrait encore parler de l'externalisation des tâches vers le privé¹⁹, du recours à l'Intérim, de ces agents qui seront obligés de cumuler plusieurs emplois dans différentes administrations, de l'augmentation de la précarité déjà importante de toute une partie du personnel (l'État emploie de plus en plus de personnels sous contrat), de la place toujours plus grande faite à l'électronique et à la plateforme téléphonique dans la relation avec l'utilisateur du service public (on ne nous parle plus ici d'économies, mais d'efficacité et de qualité du service; qu'il nous soit permis d'en douter).

Ce gouvernement a inventé la machine à remonter le temps. On facilite le licenciement, on réduit le droit de grève, on permet le travail le dimanche.

Tout comme on nous présente l'entretien professionnel comme une avancée, comme un bénéfice, on nous présente le travail le dimanche comme un progrès.

Le gouvernement joue d'effets d'annonce. Un tel déclare que le salarié serait heureux de pouvoir travailler pendant un congé de maladie ou de maternité. C'est, pour le moment encore, tellement énorme qu'on finit par ne plus s'indigner de projets de loi bien réels.

Demain, ils annonceront peut-être l'abaissement de l'âge légal pour le travail des enfants en échec scolaire pour faire passer ce qui hier semblait impossible à avaler. Après-demain ils annonceront autre chose encore...

Ah, revenir non pas au XX^e, mais au XIX^e siècle! Certains membres du MEDEF en rêvent certainement, et si l'on n'y prend garde, ce gouvernement le fera.

Aux premiers jours de la mobilisation des enseignants-chercheurs, la participation des personnels non enseignants de

13. Loi du 19 octobre 1946.

14. Anicet Le Pors, « Défense de la fonction publique et de ses statuts – université de Bretagne occidentale – Brest, 30 novembre 2007 » (<<http://anicetlepors.blog.lemonde.fr/2007/11/30/defense-de-la-fonction-publique-et-de-ses-statuts-universite-de-bretagne-occidentale-brest-30-novembre-2007/>>).

15. Voir annexe 1, p. 299.

16. Voir à ce sujet, le résumé donné par la documentation française, annexe 2, p. 300.

17. Loi organique relative à la loi de finances.

18. Pôle régionaux de recherche et d'enseignement supérieur.

19. On note cependant: « Le Royaume-Uni, qui a fait le choix de recourir fortement à l'externalisation des services publics, est le pays où le coût global de fonctionnement des administrations publiques est le plus élevé: ce mode de gestion peut donc s'avérer onéreux » (Rapport Silicani, p. 34). Il ne s'agit donc pas d'employer forcément au mieux les fonds publics – ce qui se comprend en théorie –, mais dans les faits d'ouvrir le secteur public (non marchand) au secteur privé. M. Silicani qui, malgré ce constat, prêche pour l'externalisation des tâches s'empresse d'ajouter: « mais il a été, dans ce pays [le Royaume-Uni], la condition d'une amélioration rapide de la qualité des services publics au cours des dix dernières années, après leur profonde dégradation, au cours de la période précédente ». Ceci reste encore à prouver!

l'université (personnels BIATOSS) était loin d'être évidente autant pour les enseignants que pour un grand nombre de BIATOSS. Si certains d'entre eux ont apporté leur soutien aux enseignants et participé aux assemblées générales, aux manifestations, on ne peut nier que pour un grand nombre de ces personnels, ce soutien n'allait pas de soi. Trop de réticences au regard de l'indifférence manifestée par le corps enseignant lors des dernières luttes menées par ces personnels. Cette même réticence a été exprimée par les étudiants échaudés par la frilosité de la majorité des enseignants-chercheurs à se mobiliser contre la loi LRU à l'automne 2007. Mais cette mobilisation a été l'occasion pour les trois grands acteurs de l'université, enseignants-chercheurs, personnels BIATOSS et étudiants, de se rendre compte de la logique d'ensemble de ces réformes imposées à chacun d'entre eux depuis plusieurs années, et le plus souvent sans que les autres en aient une conscience très nette.

Les personnels BIATOSS mobilisés ont décidé de se rassembler en coordination nationale²⁰ afin de porter leurs propres revendications dans le mouvement et de se faire entendre comme acteurs à part entière de l'Université.

La Coordination nationale des BIATOSS a mandaté des représentants à la Coordination nationale des universités (CNU), a demandé à l'intersyndicale de permettre aux BIATOSS de défiler en tête de cortège lors d'une manifestation importante. Elle a lancé des journées « bureaux vides, labos vides, bibliothèques vides : quand les BIATOSS et ITA s'arrêtent, l'université s'arrête » afin de montrer combien leur rôle était indispensable au bon fonctionnement de l'enseignement et de la recherche, mais aussi de provoquer plus d'échanges entre les différents acteurs de l'université. Petit à petit les personnels BIATOSS vinrent plus nombreux grossir les rangs des manifestants.

Cette visibilité donnée à des personnels qui se considèrent justement comme les « invisibles » de l'université a incité un plus grand nombre d'entre eux à se mobiliser.

La rencontre a été tardive et somme toute assez timide dans certaines universités²¹, mais a renforcé l'idée qu'un combat commun devait être mené contre l'ensemble des réformes engagées par le gouvernement, qu'elles soient plus clairement tournées vers une réforme du statut des enseignants-chercheurs, qu'elles touchent à celui des personnels BIATOSS ou qu'elles concernent

20. Voir le blog de la coordination nationale des BIATOSS et ITA (<<http://biatos-senlutte.wordpress.com/>>).

21. Dans d'autres universités, au contraire, elle a été bien réelle et a duré tout au long du mouvement.

les étudiants²², car toutes relèvent d'une attaque de certaines valeurs de l'université auxquelles nous sommes tous attachés, et plus largement d'une attaque de la fonction publique dans son ensemble.

La mise en concurrence généralisée et la culture de la performance menacent la notion même de service public.

ANNEXES

1- Les FAQ des sites officiels/Au sujet de la loi relative à la mobilité : <<http://www.fonctionpubliquemobilite.org/faq.php#q3>>
a. En cas de restructuration de mon service, peut-on me proposer un poste éloigné géographiquement de mon domicile ? Quelle que soit la mobilité envisagée, il sera tenu compte de la situation familiale de l'agent.

Si un agent voit son poste disparaître à la suite d'une réorganisation de son service, l'administration a l'obligation de lui proposer jusqu'à trois postes, correspondant à ses attentes et équivalents en grade à l'emploi supprimé. Si ces emplois exigent une mobilité géographique de l'agent, il pourra obtenir une prime de mobilité.*

*Mais il faut lire la suite dans le « Projet de loi relatif à la mobilité et aux parcours professionnels » adopté par le Sénat le 29 avril 2008 et voté à l'Assemblée nationale début juillet 2009 (<http://ameli.senat.fr/publication_pl/2007-2008/267.html>) :
 « Art. 44 bis. - En cas de restructuration d'une administration de l'État ou de l'un de ses établissements publics administratifs, le fonctionnaire peut être placé en situation de réorientation professionnelle dès lors que son emploi est susceptible d'être supprimé [...].

« Art. 44 quater. - La réorientation professionnelle prend fin lorsque le fonctionnaire accède à un nouvel emploi.

« Elle peut également prendre fin, à l'initiative de l'administration, lorsque le fonctionnaire a refusé successivement trois emplois publics correspondant à son grade, à son projet personnalisé d'évolution professionnelle et tenant compte de sa situation de famille. Dans ce cas, il peut être placé en disponibilité d'office ou, le cas échéant, admis à la retraite.

22. Voir notamment la contribution de Philippe Selosse sur la réforme des CROUS dans ce volume.

Ce qui veut dire en termes clairs qu'il pourra être mis à la porte, car licencié n'est pas le terme approprié comme l'indique ce passage ajouté au précédent quelques mois après :

b. La mise en disponibilité :

- *L'administration aura-t-elle la possibilité de licencier un agent ?*

L'administration peut aujourd'hui déjà signifier un licenciement à un agent pour deux motifs : faute grave et insuffisance professionnelle. Dans les faits, la procédure est peu « appliquée » : on compte en 2006, 20 licenciements pour insuffisance professionnelle.

- *Que signifie être mis en disponibilité ?*

La mise en disponibilité ne signifie pas le licenciement : la personne dite « mise en disponibilité » est sans poste ni traitement, mais peut exercer une activité rémunérée (dans le privé).

L'article 7 du projet de loi porte sur la réorientation professionnelle : un agent voit son poste disparaître à la suite d'une réorganisation de son service, l'administration lui propose alors d'intégrer une démarche volontaire de réorientation professionnelle dite de Projet personnalisé d'évolution professionnelle ou (PPEP).

À l'issue de ce suivi, l'administration a l'obligation de proposer jusqu'à trois postes correspondant aux attentes de l'agent et équivalent en grade et à l'emploi souhaité.

Au bout de trois refus de l'agent, l'administration se réserve la possibilité de lancer une procédure de mise en disponibilité qui n'est pas systématique.

Le distingo est appréciable et nous voilà prévenus : puisqu'il ne s'agit pas d'un licenciement, il n'y aura pas d'indemnité de licenciement.

2-Résumé très clair de la finalité de l'entretien professionnel sur le site de la Documentation française (<<http://www.vie-publique.fr/actualite/alaune/fonction-publique-propositions-du-livre-blanc.html>>) :

Le livre blanc se décline en six orientations stratégiques et quarante propositions. Il propose notamment la généralisation de l'évaluation des fonctionnaires par le biais « d'entretiens d'évaluation » introduisant la possibilité de rémunérer les fonctionnaires au mérite et de les licencier.

Recherche : l'apogée d'une vision utilitariste

Henri Audier

« Il faut des années pour créer un bon système de recherche, quelques mois pour le dilapider. »

Nicolas Sarkozy, Maison de la Mutualité, le 4 octobre 2006

Tout en étant pleinement dans le mouvement des universités du début 2009, le mouvement des laboratoires, impliquant les personnels des organismes de recherche, les enseignants-chercheurs (E-C) de l'université, les CDD et les doctorants, n'en présente pas moins des caractéristiques particulières. Celles-ci sont liées au fait que, bien avant l'enseignement, la recherche fut touchée par une vision étroitement utilitariste, et ce dès 2002. La recherche est une entité complexe qui va du progrès des connaissances à leurs retombées, qu'elles soient culturelles, sociales ou économiques. Si l'enseignement supérieur doit être totalement lié à la recherche, les enjeux de celle-ci ne s'y réduisent pas.

Le progrès des connaissances a sa dynamique propre au niveau international, sans qu'on sache *a priori* quand et où il aura des retombées. S'il demande une évaluation rigoureuse, il ne s'accommode ni d'une technocratie envahissante ni d'un pilotage étroit disant ce qu'il faut chercher et comment. Dans le foisonnement de la science actuelle, dans l'explosion des technologies, dans les interactions qui se créent entre des disciplines qu'on n'aurait jamais imaginées connexes, nul ne peut prévoir les thématiques dont on aura besoin demain. Il convient de respecter ce foisonnement, comme le devoir d'initiative du scientifique ou le risque inhérent à toute recherche, ainsi que la temporalité de celle-ci. Et ce, précisément, si on veut que cette recherche soit aussi « utile » à la société. Au-delà des problèmes budgétaires, c'est pour le respect de ces principes que le conflit dure depuis sept ans.

Dès 2002, un chamboulement des finalités, des structures et des financements de la recherche

LES PROMESSES DE JACQUES CHIRAC,

LES TENTATIVES DE LA MINISTRE CLAUDIE HAIGNERÉ

L'élection de J. Chirac en 2002 aurait dû ouvrir, du moins d'après ses promesses, une période faste pour la recherche. Ainsi