



Vers la privatisation et la précarisation : l'inquiétante réforme de la fonction publique

Par [Noemie Cadeau](#) - 29 juillet 2019

C'est désormais officiel : le 23 juillet dernier, la loi portant sur la [« Transformation de la fonction publique »](#) a été définitivement adoptée par le Sénat. Derrière les promesses de « modernisation », de « souplesse » et « d'ouverture » dont se targue cette réforme, celle-ci masque en réalité une dangereuse fragilisation du statut de fonctionnaire, une précarisation accrue des contractuels, et l'application des logiques du secteur privé dans l'ensemble des services publics. Décryptage d'une réforme controversée et préoccupante pour l'avenir de la fonction publique.

Dès sa présentation le 13 février 2019, le projet de loi de transformation de la fonction publique avait suscité de nombreuses contestations. Rejetée par neuf syndicats, cette réforme avait aussi donné lieu à plusieurs manifestations pour dénoncer l'inexistence de garantie sur les recrutements, l'absence de mesures sur l'attractivité et les salaires, ainsi que la suppression des postes de fonctionnaires qu'elle prévoit.

Mais ni les nombreuses critiques, ni les tentatives d'amendement de la réforme n'ont empêché son adoption : la loi controversée est même sortie durcie de sa navette entre l'Assemblée nationale et le Sénat. Son application, dès le 1er janvier 2020, concernera cinq millions et demi d'agents, répartis entre la fonction publique d'État (44 %), les collectivités territoriales (35 %), et la fonction publique hospitalière (21 %). Alors, quelles seront les implications concrètes de cette réforme décriée ?

Un élargissement significatif du statut de contractuel

Il s'agit de la mesure centrale de la réforme de transformation de la fonction publique : tandis que le statut de fonctionnaire ne bénéficie pas de garanties ni de protection supplémentaire, le statut de contractuel devient au contraire normalisé et voit ses prérogatives étendues. Il sera désormais possible de recruter sous contrat pour des emplois permanents pour « élargir le vivier des candidats et des compétences », selon le texte. Cette belle rhétorique cache dans les faits une précarisation des employés, dans la mesure où les contractuels ne bénéficient pas des mêmes protections que les fonctionnaires. Leurs avantages sont largement inférieurs, et ce notamment au regard des rémunérations, des congés ou bien encore des primes qu'ils peuvent obtenir.

À quels besoins cette nouveauté prônant la flexibilité répond-elle ? Quels sont les garde-fous mis en place en matière de déontologie, de compétences, ou de recrutement ?

Sans surprise, les contractuels sont aussi les travailleurs les plus vulnérables. Ces contrats concernent largement les plus jeunes ([37 ans contre 45 ans](#) en moyenne dans l'emploi public) et comptent une majorité de femmes (plus de 60 %). De plus, 38 % des contractuels occupent un temps partiel, contre 16 % des

fonctionnaires. Le statut de contractuel, qui était pensé à l'origine comme un statut d'exception, devient une norme grâce à cette réforme, qui encourage les employeurs publics à déroger au statut de fonctionnaire, plus contraignant en matière de garanties sociales.

Pour illustrer une dynamique similaire, la loi prévoit aussi la possibilité de signer des contrats de projets, un équivalent des contrats de chantier du secteur privé. Ceux-ci permettront d'embaucher ou de débaucher des agents pour des missions à durée limitée par la réalisation d'un projet, dans une limite de 1 à 6 ans. Mais une fois de plus, le manque d'encadrement de ces mesures surprend : à quels besoins cette nouveauté prônant la flexibilité répond-elle ? Quels sont les garde-fous mis en place en matière de déontologie, de compétences, ou de recrutement ?

Par-delà ces aménagements extensifs du statut de contractuel, il sera aussi désormais possible de recruter des contractuels pour des postes de direction. Cette mesure est extrêmement symbolique, et inaugure le fait que toutes les catégories professionnelles seront maintenant concernées par la contractualisation dans la fonction publique d'État. Seront néanmoins épargnés par ce changement majeur les postes de la fonction publique dont l'entrée est garantie par un concours (comme l'ENA, l'INSEE, le Trésor, la Police ou encore l'Inspection du Travail). Cette exception illustre le poids de certains corps de fonctionnaires pour résister à la contractualisation. Cette mutation est aussi le signe progressif d'une réduction du statut de fonctionnaire aux seules fonctions régaliennes de l'État, qui désengage progressivement ses fonctionnaires des services d'intérêt public comme l'éducation ou la santé notamment.

Une fonction publique en cours de privatisation

L'ensemble des mesures de cette réforme vont vers une logique de privatisation du secteur public. Ainsi, le secrétaire d'État, Olivier Dussopt, évoque une modernisation de la fonction publique, voulue « plus attractive, plus réactive ». Ces éléments de langage, empruntés au lexique de l'entreprise, témoignent du processus – loin d'être nouveau – de gestion des services publics comme d'une entreprise privée. Les grands dogmes néo-libéraux de souplesse, de flexibilité, d'adaptation et de mobilité sont aussi sollicités pour justifier ce mouvement de privatisation.

Par-delà la promotion d'une logique managériale à toute épreuve, certaines refontes des instances pour un « dialogue social plus stratégique » rappellent aussi les modes de gestion du privé. Ainsi, le Comité social d'administration, le Comité technique et le Comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail seront fusionnés en une seule et même instance, sous prétexte de favoriser le dialogue social, mais cherchant en réalité à minimiser les coûts et les services dans une pure logique de rentabilité.

Pourront candidater à des postes très élevés de l'administration des salariés du privé, ou d'anciens membres de cabinets, non-fonctionnaires.

De même, la frontière entre carrière privée et publique se veut de plus en plus poreuse. En effet, la rupture conventionnelle pour les agents en CDI offre les mêmes droits qu'un salarié du secteur privé pour « faciliter l'accès à une seconde carrière (dans le secteur privé) avec une indemnité de départ volontaire renforcée ». Cette mesure ne va pas dans le sens d'une plus grande attractivité des métiers de la fonction publique, mais vise au contraire à favoriser la mobilité dans les deux sens.

En effet, en contre-partie, pourront candidater à des postes très élevés de l'administration des salariés du privé, ou d'anciens membres de cabinets, non-fonctionnaires. Cette inclusion dans la fonction publique se fera à la seule condition d'une « formation à la déontologie de la fonction publique ». Une mesure qui semble bien dérisoire pour prévenir les conflits d'intérêts et autres formes de cooptation. Une inspection plus efficace du « pantouflage » doit aussi être mise en oeuvre, tandis que le Sénat a élargi les contrôles aux fonctionnaires membres du cabinet du président de la République et ceux des cabinets ministériels, une mesure indispensable près d'un an après l'affaire Benalla.

Cette transformation de la fonction publique prévoit aussi que le gouvernement puisse légiférer par ordonnances pour réformer la haute fonction publique. Une mesure qui fait écho à l'annonce récente par

Emmanuel Macron de la suppression de l'ENA. La refonte de la prestigieuse école d'administration et des grands corps sera dirigée par Frédéric Thiriez, ancien président de la Ligue de football professionnelle. Cette déclaration très controversée préfigure la fin d'un système de recrutement dans la fonction publique, qui était jusqu'alors protégé par la procédure anonyme des concours d'entrée. Sans cette garantie d'impartialité, les phénomènes de népotisme et de nomination-récompense déjà à l'oeuvre se verront très difficilement empêchés.

L'arrêt de mort du statut de fonctionnaire ?

La généralisation du statut de contractuel, corrélée à la logique de privatisation et de minimisation des coûts de la fonction publique menace directement le statut de fonctionnaire. En effet, au vu de la dynamique des dernières décennies, et de la direction empruntée par cette « transformation de la fonction publique », rien n'empêchera, à l'avenir, une fonction publique dominée par les agents contractuels. Ils constituent déjà un quart des effectifs totaux, et représentent la majorité des recrutements à l'heure actuelle.

Le nombre de fonctionnaires en poste reste toutefois important, malgré les suppressions de poste et non-remplacements des départs à la retraite. Il faudrait donc des années pour inverser complètement ce ratio. Néanmoins, la suppression de 120 000 postes de fonctionnaires d'ici 2022 reste très préoccupante. Presque tous les corps de fonctionnaires tirent la sonnette d'alarme face à la carence des effectifs, qui augmente les pressions et nuit au bon fonctionnement des services de santé, d'éducation, de police ou d'administration.

Si le texte de loi prévoit tout de même de renforcer l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes grâce à la « suppression des écarts de rémunération » et la « création d'un dispositif de signalement des cas de harcèlement », de telles mesures résonnent plus comme des effets d'annonce que comme des dispositions effectives. En effet, la vision comptable et gestionnaire de cette réforme laisse bien peu de place aux droits des travailleurs. Pire, elle évince totalement les problématiques relatives aux conditions de travail, aux droits sociaux ou à la qualité des services. Cette réforme dite de « modernisation » laisse donc présager un retour en arrière quant au statut durement acquis de fonctionnaire, qui sera même probablement amené à disparaître à l'avenir.