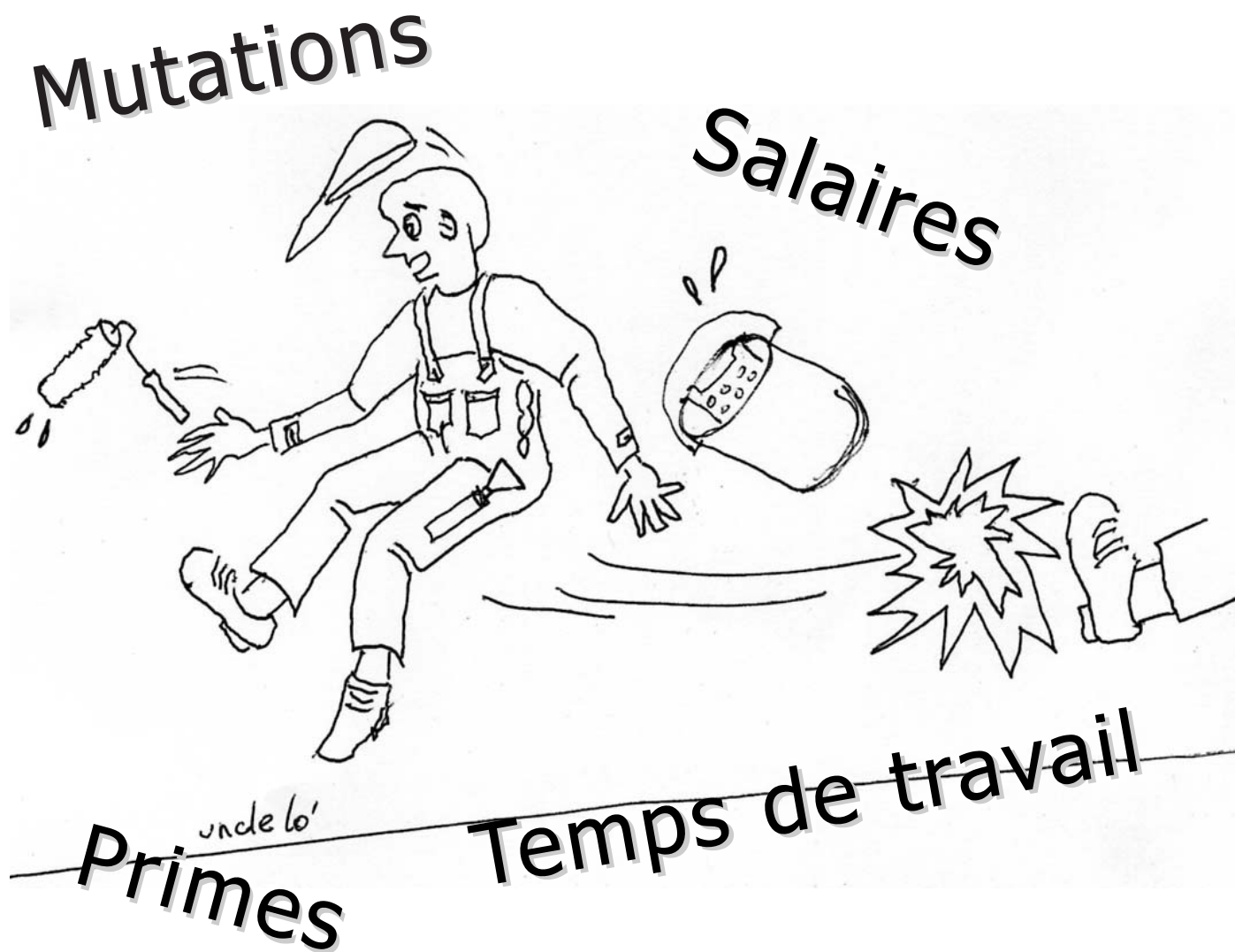


Les questions que vous vous posez sur
LA DÉCENTRALISATION



Les conséquences de la décentralisation

Dans l'Éducation Nationale, la décentralisation, c'est 5 mesures de transfert.

La cinquième de ces mesures est le transfert aux régions et aux départements des missions d'accueil, de restauration, d'hébergement, ainsi que de l'entretien général et technique, dans les lycées et collèges.

Le projet entraîne le transfert aux collectivités du recrutement et de la gestion des personnels techniques, ouvriers et de service des lycées et collèges.

C'est principalement contre cet aspect de la décentralisation que les personnels de l'Éducation Nationale étaient en grève au printemps 2003. Cette réforme entraînera la

casse des statuts, les dégraissages de personnel, l'entrée en force du secteur privé dans les établissements et, à terme, la privatisation de l'Éducation Nationale.

L'objectif est de transférer 95 000 agents de l'État aux collectivités territoriales. Ils perdront leur statut de fonctionnaires d'État, d'agents du ministère de l'Éducation Nationale pour devenir agents de collectivités territoriales : les personnels ouvriers des Collèges seront attachés aux Départements, les personnels ouvriers des Lycées seront attachés aux Régions.

Le désengagement de l'État et la généralisation de la sous-traitance au privé par les régions ou départements se traduit déjà par l'existence d'un nombre important de cuisines "centralisées" pour toute une ville (écoles, mairie, hôpital, ...) employant des agents sous statut public ou des salariés d'entreprises privées (Sodexho, Avenance, ...). Cette situation est identique pour le chauffage, le nettoyage, etc.

Mode d'emploi du projet de décentralisation

Si les grandes lignes du projet sont fixées, c'est-à-dire le transfert des personnels TOS aux collectivités territoriales, les modalités pratiques demeurent imprécises. Le texte du ministère indique : " (...) une période d'environ un an court à partir du 1er janvier 2005 (date d'entrée en vigueur de la loi et du transfert des compétences), *durant laquelle les personnels TOS seront mis à disposition des collectivités concernées. Ils bénéficieront ensuite de deux ans pour choisir librement leur nouveau statut* ". Concrètement, soit l'intégration immédiate dans la fonction publique territoriale, soit rester fonctionnaire d'état et bénéficier d'un détachement de longue durée à la territoriale. C'est à peu près tout !

En fait, le " choix " laissé aux agents n'en est pas un :

- le texte ministériel prévoit que " *les personnels TOS seront mis à disposition des collectivités concernées* ". En réalité, il n'y a pas de choix : les personnels SERONT à disposition des collectivités, quel que soit leur statut. Ils auront la même hiérarchie, le même travail, les mêmes pressions, ... Et à terme, tous les recrutements à venir seront assurés par la fonction publique territoriale.

- Le statut est lié à la mission. S'il n'y a plus de mission d'État, il sera difficile de conserver le statut de fonctionnaire d'État. Cette situation est aujourd'hui celle des fonctionnaires des PTT (poste et télécommunications) en passe d'être privatisés.

" Qu'est-ce que ça change si on devient agents territoriaux ? "

Le niveau de salaire, la valeur du point d'indice, le supplément familial, les changements d'échelon sont quasiment identiques dans les deux

fonctions publiques. Ce qui change : primes, mutations, congés, temps de travail, horaires. La flexibilité du travail, la précarité, l'arbitraire n'en seront que renforcés.

Le mirage des primes

Quelques collègues espèrent des primes mirobolantes en passant dans la territoriale ; par avance, on peut dire que c'est NON et pour plusieurs raisons :

- en 2005, les collectivités territoriales auront beaucoup plus de choses à financer. Quant aux recettes, elles ne seront pas considérablement augmentées.

Il est donc impensable que ces mêmes collectivités dépensent des sommes considérables en primes pour leurs nouveaux agents.

- l'intégration des 95000 TOS fera progresser de 6,5% les effectifs de la territoriale et de 43,2%

les effectifs des départements et régions avec un budget destiné aux personnels qui n'augmentera pas d'autant. Cherchez l'erreur ...

- même dans les régions ou départements " riches ", les primes ne seront pas DE DROIT, mais du seul ressort de la hiérarchie qui aura en la matière, comme dans bien d'autres, tout pouvoir.

Dans le contexte financier que l'on connaît, il y a peu de chance de voir les managers des régions ou départements se laisser attendrir par les performances des TOS transférés.

Dans la fonction publique territoriale, il n'y a pas de primes automatiques statutaires. Cinq types de primes existent :

- NBI (Nouvelle Bonification Indiciaire, majoration de

points d'indice)

- IHTS (indemnité horaire pour travaux supplémentaires)
- IFTS (indemnité forfaitaire pour travaux supplémentaires)
- IAT (indemnité d'administration et de technicité)
- Exception (type 13e mois dans certaines grosses

mairies)

Néanmoins, il n'existe pas de réglementation nationale sur le montant de ces primes et sur les critères d'obtention.

C'est à la collectivité territoriale de choisir si oui ou non, tel ou tel agent percevra une prime et pour quel montant, c'est-à-dire à la tête du client.

Mutation : c'est fini !

Le droit à mutation, donc le mouvement, sera supprimé et remplacé par la recherche individuelle d'un nouveau poste. C'est d'une manière générale

les disparités en terme de conditions de travail (horaires, congés, primes) qui rendront quasi impossibles les mutations.

Petits congés et gros temps de travail

- Moyenne de 35h par semaine
- Maximum quotidien : 10h travaillées
- Amplitude de la journée de travail : 12h au maximum
- Maximum hebdomadaire : 48h travaillées
- Maximum sur 12 semaines : moyenne de 44h travaillées par semaine.
- Repos quotidien : au moins 11h consécutives
- Repos hebdomadaire : 35h consécutives minimum

Mais tout dépend des accords ARTT négociés.

On retient qu'il y a 25 jours de congés annuels.

S'y ajoutent 1 à 4 jours donnés par la collectivité (principalement dans les grandes mairies où les agents arrivent quelques fois à un peu plus d'une trentaine de jours de congés).

SUD éducation est l'un des seuls syndicats à lutter contre l'ARTT : nous avons dès le départ dénoncé cette arnaque. La décentralisation va encore en aggraver les effets.

Flexibilité du travail et polyvalence : bon à tout faire !

C'est une des grandes craintes des personnels.

Le matin au collège, l'après-midi aux espaces vert, le soir à la piscine. C'est un peu cliché, mais il y a de ça.

Ce qui est vrai, c'est que la collectivité fera "à peu près" ce qu'elle veut de l'agent qu'on lui a "donné". "A peu près" car le texte prévoit que les "*personnels territoriaux affectés dans les lycées et collèges*

continueront à appartenir à la communauté éducative".

Mais il est prévu par avance que les équipements sportifs (piscine, stade, ...) sont du domaine éducatif et utilisés par la communauté éducative ... tant de choses peuvent être considérées comme étant du domaine éducatif.

L'utilisation "périscolaire" des agents est déjà prévue.

Soumission à la hiérarchie et droits des agents

C'est là qu'on touche le fond parce que sans règles, sans garanties, sans un vrai statut national, les agents sont, de fait, soumis à l'arbitraire et au bon vouloir de la hiérarchie.

C'est elle qui décide des primes, des horaires, des congés, des missions, du travail que l'on fera.

Les territoriaux sont sous la coupe du pouvoir politique local.

C'est précisément contre ce risque-là que fut créée la fonction publique d'État dont les personnels sont indépendants des pressions, du pouvoir politique, religieux ou autre et permettent la continuité du service public.

Dans les textes statutaires, les fonctionnaires de la fonction publique d'État ont les mêmes obligations

que ceux de la territoriale.

Ce qui change, c'est l'échelle de la hiérarchie, de la décision et de même l'échelle de résistance.

Dans la fonction publique territoriale, un président de conseil départemental donne des ordres absurdes, et l'échelle potentielle de résistance se limite au département et à une poignée d'agents isolés.

Le poids de la hiérarchie sera donc décuplé.

De la course à la productivité au harcèlement moral, les agents ne seront plus protégés par un statut unique, par un traitement unique et par des garanties identiques.

C'est une logique d'entreprise qu'on veut nous imposer avec cette décentralisation.

Précarité

C'est un fléau social qui touche l'ensemble de la société. Les fonctions publiques ne sont pas épargnées.

La première question qu'on se pose est : que deviendront les personnels précaires lors de ce transfert ?

La tentation sera grande pour les comptables de ressources humaines de se débarrasser de ces personnels lors du transfert, et d'alourdir les tâches

des titulaires.

Ajoutons que, même si ces personnels arrivaient à rester en poste, ils n'auraient que très peu de chance d'être intégrés un jour.

Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Dans la fonction publique d'État, la précarité représente 15% des effectifs alors que dans la territoriale, elle représente 26,5% des effectifs (dont 71,8% en catégorie C).

La décentralisation, c'est la privatisation

Raffarin ne s'en cache pas, la décentralisation est d'abord une mesure budgétaire visant à réduire la dépense de l'État en diminuant le nombre de fonctionnaires.

Les conséquences de la décentralisation sont incalculables.

- Moins de TOS dans les établissements, c'est moins d'adultes partie intégrante de la communauté éducative. Avec tout ce que ça veut dire pour la sécurité des élèves.

- C'est l'augmentation du prix des prestations scolaires, et de manière totalement incohérente selon l'endroit où on habite.

- Augmentation de la fiscalité locale.

- Inégalité accrue entre les citoyens face au service public, selon leur département ou région.

Après le transfert des ouvriers, il sera très facile, en supprimant un fonctionnaire sur deux partant à la retraite comme le prévoit Raffarin, de

privatiser l'entretien des bâtiments, le chauffage, la restauration, le gardiennage ...

La restauration est un marché colossal pour le patronat. 7800 établissements sont concernés ; 4,5 millions d'élèves pour 500 millions de repas par an. Déjà, trois sociétés se partagent 80% du marché de la restauration et les bénéfices à venir sont énormes.

C'est encore pire pour les entreprises privées de nettoyage, couramment dénoncées pour leurs pratiques esclavagistes.

Le véritable but recherché, comme partout dans le monde du travail, c'est la casse des statuts pour casser les emplois : moins de personnels, de plus en plus mal payés pour effectuer des tâches de plus en plus lourdes. Aujourd'hui les TOS et certains administratifs ...

Demain aucun personnel ne sera épargné ! Pas même les enseignants !

Alors pour nous, la décentralisation c'est NON !

Tous ensemble, ATOSS, enseignants, parents, organisons la lutte !

Contact :

