

La RGPP appliquée à la sécurité

La RGPP, c'est la révision générale des politiques publiques qui fait l'objet d'une information tous azimuts, mais sans discussion réelle en amont ; ce sont essentiellement

- 336 mesures, inscrites au budget triennal de l'Etat qui impliquent des conséquences à partir des réformes engagées par le Gouvernement depuis mai 2007.

- le tout se passe dans un contexte particulièrement difficile : il y a

Contraction des recettes

Accroissement des charges de la dette, quasiment stables entre 2003 et 2007 (+0,5 Md€ en moyenne par an), mais qui augmenteront d'un peu plus de 2 Md€ par an en moyenne d'ici 2011 du fait de l'augmentation des taux en Europe.

Regain d'intérêt pour le pouvoir régional, échelon reconnu par l'Europe, et transferts de charges et de recettes vers ces instances. (Régions et Europe !)

Arrivée à l'âge de la retraite des générations du baby-boom augmentant les dépenses des pensions. Les dépenses de pensions progressent ainsi de près de 2,5 Md€ en moyenne par an sur la période 2009-2011.

Dans le même temps, le non remplacement d'un effectif partant à la retraite sur deux permettrait une qualité de service non dévalorisée, par la modernisation des moyens ; mais de même, la simple mise à niveau – à défaut de modernisation effective – peine à suivre. Ces non-remplacements humains s'accompagnent d'un effet d'annonce avec un retour aux fonctionnaires à hauteur de 50% des économies induites (retour dit « catégoriel »).

| | | | |
|---------------------|-----|-----------|--------------|
| Budget, Finances | eff | 150 780 | moins - 2812 |
| Défense | eff | 426 427 | moins - 8250 |
| Education Nationale | eff | 1 000 754 | moins -13500 |
| Intérieur | eff | 190 568 | moins - 2953 |

La Justice (72 081 et -512) ou encore l'enseignement Supérieur/Recherche (150 207 et -450) sont préservés.

Ces phénomènes vont être accentués en 2009 par les effets de l'inflation de 2008, compte tenu des règles d'indexation des prestations (retraites) et de la nécessaire adaptation de certains prix (problème pétrolier). Aucun complément du point d'indice de la fonction publique n'est prévu en ajustement de cette inflation à ce jour. L'évolution de ce dernier n'a pas été discutée avec les OS, contrairement à ce qu'affirme le gouvernement, mais imposée sur 3 ans, ainsi que le système de la GIPA. Pour mémoire, il s'agit des mesures suivantes.

- une hausse du point fonction publique de 0,5% par an au 1er juillet chaque année de la période de programmation
- une hausse supplémentaire de 0,3% au 1er octobre 2009
- le versement en 2009 d'une garantie individuelle de pouvoir d'achat (GIPA) exceptionnelle, visant à couvrir le pic d'inflation 2008.

Les nouvelles grilles indiciaires, ou encore les mesures à venir sur la retraite (allongement du temps de cotisation, modification de certains points essentiels, dont la pénibilité ou la dangerosité, ou encore les temps acquis par les mères dans le public) et les conditions de travail ne sont pas suffisamment négociées non plus, mais font l'objet de réunions d'étape où les OS sont « informées », sans plus discuter, depuis janvier 2008.

Les fonctions publiques de métiers, chères à la CGC fonction publique qui en fut à l'origine, sont en chantier, et à la peine, pour ce qui concerne les équivalences, souplesse et mobilité.

Ainsi par exemple, entre 2009 et 2011, les moyens de la police et de la gendarmerie (**mission sécurité**) et ceux de la sécurité civile évolueront dans le cadre de la loi d'orientation et de programmation pour la performance de la sécurité intérieure (LOPPSI) 2009-2012. Le Gouvernement précise : « en fixant aux forces de sécurité intérieure des objectifs ambitieux en matière d'activités et de taux d'élucidation, la LOPPSI s'inscrit autour de trois priorités :

- la mutualisation entre la police et la gendarmerie, toutes les deux placées sous l'autorité du seul ministre de l'intérieur à compter du premier janvier 2009 ;
- la modernisation des moyens mis à la disposition des forces, notamment pour permettre une utilisation en masse de la police technique et scientifique ;
- la rénovation du management humain afin de répondre aux besoins spécifiques des policiers et des gendarmes, de mettre en œuvre la parité globale voulue par le Président de la République et d'obtenir la mobilisation maximale des personnels dans le cadre du maintien de la capacité opérationnelle des forces. »

Dans la réalité, nous nous apercevons que l'argent est d'abord destiné à des achats matériels visant à amoindrir la surveillance en personnel (vidéosurveillance) : le « management » actuel tend à produire non de l'empathie et de l'engagement, mais bien du chiffre pour faire des économies ! La performance, la mobilité, l'évolution des corps et carrières devraient passer par des grilles attractives, ayant un dénominateur commun permettant de vraies passerelles (actuellement, l'indice terminal 1015 et un recrutement dont le ton est donné par l'Education Nationale au master II pour les cadres A) : or, à ce jour, nulle avancée de date pour simplement mettre à niveau l'accord signé en 2004 n'est envisagée. Le retard des métiers de la sécurité dans leur ensemble s'accumule au regard des autres métiers (dont au premier rang desquels l'enseignement). Le rapport police/gendarmerie est loin de satisfaire les intéressés, et de dire le vrai, entre les réalités de terrain et le discours politique et lobbyiste.

Le bac est exigé pour le recrutement des cadres B, et validation bac +2/3 (à cause du système LMD) pour le B supérieur après expérience. Les fonctions revalorisées (par exemple sous officier de Police ou de Gendarmerie) exigent aujourd'hui le bac acquis en entrée de carrière. La revalorisation globale de 2012 s'avère dès à présent insuffisante et trop tardive pour faire face aux nouveaux enjeux de la sécurité, notamment dans les grandes villes où la notion de danger est permanente.

De tout cet ensemble, qui se voulait d'abord qualitatif, ressort néanmoins un goût amer, celui des économies et des réalités quantitatives et chiffrées : le Premier Ministre Fillon avait réussi sa présentation de la RGPP, en tant que rationalisation des effectifs et des moyens. Le principe en était attrayant et paraissait logique. Mais nous restons sur trop de minima dans bien des domaines pour nous satisfaire du discours, mis en application au rabais. Et c'est regrettable... C'est une impression de déjà vu sur des grandes idées de réformes (la Pol Prox, pour ce qui concerne l'exemple de la Sécurité, « vendue » pour des décennies et rapidement arrêtée) : mais les moyens manquent cruellement, et les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent, au point de démotiver les agents qui en ont vu d'autres (toujours dans la Sécurité, une vraie Réforme de fond tous les 18 mois en trente ans, sans compter les adaptations en sus).

Le danger est réel : la remise en cause des valeurs profondes reste dans bon nombre de cas à l'origine de deux réactions, celle du fonctionnaire qui se contente de fonctionner aux ordres, sans rébellion, mais sans initiative aussi, et à l'extrémité inverse, celle de celui qui ne supporte pas la remise en question induite de ses propres valeurs, et doit faire face au burn out, parfois par le suicide, hélas.

Les fonctionnaires n'en sont qu'au début de la RGPP, et n'ont pas, loin s'en faut, intégré toutes les conséquences : c'est ce qui fait que leurs réactions sont faibles. Ce qui reste à craindre, en revanche, c'est - d'une part le stress majeur des cadres, incapables de se mobiliser face aux résistances structurelles - et d'autre part, c'est la force d'inertie des agents eux mêmes. En conclusion dès cette rentrée scolaire, un « peut mieux faire » est attribuer au Gouvernement par les fonctions publiques CGC pour la mise en œuvre de la RGPP..