



La bourse interministérielle de l'emploi public

La bourse interministérielle de l'emploi public (BIEP) est en ligne (www.biep.gouv.fr) depuis juin 2008.

Ce dispositif faisait partie, depuis plusieurs années, d'objectifs à atteindre pour le Gouvernement, ceci en lien avec le répertoire interministériel des métiers de l'Etat (RIME).

Ainsi, la BIEP met en ligne (grand public) un vaste panel de propositions d'emplois et héberge par ailleurs sous intranet des propositions d'emplois ou des publications de postes vacants des ministères.

Une consultation rapide des offres publiées et des liens montre que le dispositif n'est pas neutre. Il n'est pas possible de définir la BIEP sous le seul angle d'une ouverture moderne utilisant les TIC, sans regarder l'évolution des finalités recherchées par la Fonction publique.

Prenons le « détail des offres d'emplois ».

Nombre de ces offres stipulent « statut du poste – ouvert aux contractuels »

Aucun système de contrôle du libellé de l'offre n'a été prévu. Les organisations syndicales n'ont pas été associées au dispositif global ; elles ne sont pas consultées sur le fonctionnement quotidien. Il est possible (sans effort particulier) de trouver des offres d'emploi « catégorie C possédant BTS, parlant couramment une langue plus expérience professionnelle ». Nous sommes bien dans l'esprit des offres d'emploi du privé.

Il serait par ailleurs naïf d'imaginer que la mise en place de cette BIEP est sans rapport avec le discours du Président de la République à Nantes annonçant que les néo recrutés de la Fonction publique « devraient pouvoir choisir entre le statut du fonctionnaire et un CDI de droit privé ».

Le rapport Silicani dans sa proposition n° 10 envisage « pour les emplois de direction (directeurs d'administration centrale, préfets, directeurs régionaux, directeurs des principaux établissements publics nationaux, directeurs généraux des collectivités territoriales ou des principaux hôpitaux, etc, l'accessibilité aux agents publics et à des personnes venant du secteur privé. »

L'UGFF pense qu'il est logique que la Fonction publique évolue. Cependant, soyons clair, sous couvert d'évolution et de modernisation par touches successives, le Gouvernement transforme en profondeur la Fonction publique.

Il faudrait faciliter la mobilité. La CGT est pour. Mais s'il s'agit de favoriser le développement du non titulariat, les contractuels, les CDI du privé en lieu et place d'emplois de fonctionnaires, nous sommes contre.

Tout cela se fait dans un contexte de RGPP, de délocalisation de suppressions massives d'emplois de fonctionnaires.

La signature de la convention cadre de mobilité entre entreprises et administrations le 13 janvier 2009 entre le Ministre de la Fonction publique et les directeurs d'un panel d'entreprises va dans ce même sens de remise en cause des missions réservées à la Fonction publique et aux fonctionnaires. Les signataires sont TELECOM, SNCF, AREVA, VEOLIA, EDF, GROUPAMA, CREDIT AGRICOLE, LA POSTE, AXA,....

L'objectif des signataires est de « permettre la mobilité dans les parcours de carrière,... mais aussi d'échanger sur la performance des collaborateurs faisant l'objet d'une telle mobilité, et sur les primes et augmentations éventuelles, d'établir des bilans de compétences acquises, ... »

Ne cherchez pas les mots salaires ou qualification il n'y figurent pas.

C'est dans ce contexte que la Fonction publique soumettait à la Commission des statuts du 23 janvier 2009, pour les emplois de directeurs, sous-directeurs et pour les emplois d'experts de haut niveau régis par les décrets 2008-382 et 55-1226 une publicité de postes vacants au-delà du Journal officiel par l'intermédiaire de la BIEP.

Nous avons estimé que soumettre au vote une « facilité de gestion » pour ces emplois nous amenait à avaliser de fait tout le dispositif BIEP.

La BIEP n'a été validée dans aucune instance. Elle est imposée. Ses dérives sont nombreuses au-delà des libellés d'offres d'emplois car par des liens (pas neutres !) on peut découvrir tous les textes sur les contractuels, des comptes-rendus d'entrevues avec les syndicats « représentatifs » d'une région sans connaître le nom des syndicats etc.

Pour la Fonction publique, la BIEP doit servir par ailleurs à « *améliorer les outils de reporting à disposition des recruteurs* » (cf. information sur le site BIEP).

Les ministères et les chefs de service deviennent des « recruteurs » et la Fonction publique encourage le « reporting », technique de management de rapports et enquêtes « ad hoc ». Tout cela s'inscrit dans la « business intelligence » ou informatique décisionnelle.

Tous ces outils (analyses, tableaux de bord) concourent à la recherche du maximum de rentabilité financière pour les actionnaires. En aucun cas ils n'ont été créés pour améliorer les finalités des entreprises dans le sens du rôle social de celles-ci ou du développement durable.

L'UGFF a refusé de participer au vote du texte proposé le 23 janvier 2009 et a fait savoir à l'administration toute son inquiétude sur les dérives actuelles du dispositif, sur les craintes d'une stratégie allant dans le sens du développement de l'emploi privé au détriment des emplois de fonctionnaires, du développement des méthodes managériales du privé basées sur la mobilité contrainte, l'individualisation des parcours professionnels et des carrières, la remise en cause des grilles de qualification et de la part fixe rémunérant la force de travail.

23 janvier 2009