# Les Rendez-vous Parlementaires du Contribuable

N° 42

Le 25 novembre 2014

# Public/privé : une inégalité inacceptable

Présidé par Philippe VITEL député de la 2º circonscription du Var, membre de la commission de la Défense nationale et des forces armées

#### Résumé

Philippe VITEL, député du Var, est l'auteur d'une proposition de loi constitutionnelle visant à instaurer l'harmonisation des modes de calcul des retraites entre le secteur public et le secteur privé. Il dénonce le système français des retraites qui fonctionne à deux vitesses. D'un côté, la retraite des fonctionnaires financée par les impôts et, de l'autre, celle du secteur privé financée par les cotisations sociales. Jacques GARELLO, économiste et professeur émérite, évoque le phénomène d'épuisement de la ressource publique en France et le recul de la sphère publique dans tous les pays tout en préconisant quatre moyens d'allègement de la part de l'Etat : une gestion privée des charges publiques, le partenariat, la concurrence, la privatisation ou encore la conversion d'une partie des missions du public en activités confiées au privé. Pierre THIBERT, ancien directeur des ressources humaines chez Michelin, démontre que le modèle de fonctionnement de l'entreprise qu'il expose n'est pas brutalement transposable à la fonction publique. Une hybridation dont le contenu reste à définir serait, selon lui, plus adaptée. Enfin, Alain MATHIEU, président de Contribuables Associés, souligne que l'inégalité des secteurs public/privé ne se limite pas aux retraites. Il aborde les salaires, le logement social, les avantages des hauts fonctionnaires, ou encore la protection des entreprises publiques ou des monopoles.

contribuables associés

350 000 MILITANTS CONTRE L'OPPRESSION FISCALE

42, rue des Jeûneurs, 75002 Paris Tél. : 01 42 21 16 24 - Fax : 01 42 33 29 35 - www.contribuables.org Les Rendez-vous Parlementaires du Contribuable

*N° 42* 25 novembre 2014

PUBLIC/PRIVÉ : UNE INÉGALITÉ INACCEPTABLE

#### Députés participants

ABOUD Elie, DECOOL Jean-Pierre,

ALAUZET Eric GANDOLFI-SCHEIT Sauveur,

BESSE Véronique, HERBILLON Michel,

BOUCHET Jean-Claude, LURTON Gilles,

BRIAND Philippe, MOYNE-BRESSAND Alain,

COCHET Philippe, NACHURY Dominique,

COUVE Jean-Michel, TERROT Michel,

DALLOZ Cécile, VITEL Philippe.

#### Députés représentés

ALBARELLO Yves, HILLMEYER Francis,

BOMPARD Jacques HOUILLON Philippe,

BONNOT Marcel, HUET Guénhael,

BROCHAND Bernard, LEFEBVRE Frédéric,

CINIERI Dino, LE FUR Marc,

DEFLESSELLES Bernard, MARITON Hervé,

DHUICO Nicolas, MARLIN Franck,

DUBY-MULLER Virginie, MOREAU Yannick,

FORT Marie-Louise, MOREL A L'HUISSIER Pierre,

FOULON Yves, POLETTI Bérengère,

GENEVARD Annie, TETARD Jean-Marie,

GERARD Bernard, TIAN Dominique,

GOSSELIN Philippe, VIGIER Philippe.

HETZEL Patrick,

## Sommaire:

par Philippe Vitel, député de la 2º circonscription du Var, membre de la commission de la Défense nationale et des forces armées	Accueil	
par Philippe Vitel, député de la 2º circonscription du Var, membre de la commission de la Défense nationale et des forces armées	par Eudes Baufreton, délégué général de Contribuables Associés	Page 4
I. Public/privé, des privilèges acquis aux exigences nouvelles  par Jacques Garello, économiste, professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille, fondateur du groupe des Nouveaux Économistes et président de l'Association pour la Liberté Économique et le Progrès Social (ALEPS). Il est également membre du conseil d'administration de l'Institut de Recherches Economiques et Fiscales (IREF)	Présentation	
I. Public/privé, des privilèges acquis aux exigences nouvelles  par Jacques Garello, économiste, professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille,  fondateur du groupe des Nouveaux Économistes et président de l'Association pour la Liberté  Économique et le Progrès Social (ALEPS). Il est également membre du conseil  d'administration de l'Institut de Recherches Economiques et Fiscales (IREF) Page 8  II. L'archaïsme mental de la haute fonction publique, obstacle aux réformes  par Pierre Thibert, ancien directeur des ressources humaines chez Michelin,  administrateur d'un groupe mutualiste paritaire de protection sociale Page 13	par Philippe Vitel, député de la 2º circonscription du Var,	
par Jacques Garello, économiste, professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille, fondateur du groupe des Nouveaux Économistes et président de l'Association pour la Liberté Économique et le Progrès Social (ALEPS). Il est également membre du conseil d'administration de l'Institut de Recherches Economiques et Fiscales (IREF) ————————————————————————————————————	membre de la commission de la Défense nationale et des forces armées	Page 5
par Jacques Garello, économiste, professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille, fondateur du groupe des Nouveaux Économistes et président de l'Association pour la Liberté Économique et le Progrès Social (ALEPS). Il est également membre du conseil d'administration de l'Institut de Recherches Economiques et Fiscales (IREF) ————————————————————————————————————	I. Public/privé, des privilèges acquis aux exigences nouvelles	
d'administration de l'Institut de Recherches Economiques et Fiscales (IREF)		Liberté
par Pierre Thibert, ancien directeur des ressources humaines chez Michelin, administrateur d'un groupe mutualiste paritaire de protection sociale		Page &
Administrateur d'un groupe mutualiste paritaire de protection sociale Page 13	II. L'archaïsme mental de la haute fonction publique, obstacle aux 1	réformes
III. Propositions de Contribuables Associés	par Pierre Thibert, ancien directeur des ressources humaines chez Michelin,	
•	administrateur d'un groupe mutualiste paritaire de protection sociale	Page 13
•	III. Propositions de Contribuables Associés	
	par Alain Mathieu, Président d'honneur de Contribuables Associés	C
<b>Débat</b> Page 22	Débat	Page 22

#### Accueil

par Eudes BAUFRETON Délégué général de Contribuables Associés

Pour mémoire, le premier Rendez-vous parlementaire fut organisé il y a plus de douze ans, en octobre 2002. Cette année, Contribuables Associés relance son Argus parlementaire. La participation des députés à nos travaux, que ce soit à la cosignature des lois que nous soutenons, leur présence à nos Rendez-vous parlementaires ou bien encore leurs initiatives personnelles seront valorisées. Nos 350 000 membres à travers toute la France l'attendent avec impatience et cet Argus parlementaire sera également largement relayé sur nos sites Internet et nos réseaux sociaux.

À l'heure où la dette publique vient de dépasser 2 000 milliards d'euros, où le projet de loi de finances prévoit son 41° déficit budgétaire d'affilée, alors que la croissance est atone et que la France enregistre un niveau record de chômage, il convient plus que jamais de s'interroger sur le poids de la sphère publique et plus largement sur l'État providence et ses serviteurs. La France a-t-elle encore les moyens de rester sur ses acquis, repliée sur elle-même au prétexte de la crise, tandis que les autres pays de l'OCDE ont su engager les réformes nécessaires au redressement de leur pays, de leurs comptes publics, de leur économie ?

Je remercie Philippe Vitel, député du Var et conseiller général, de présider ce Rendez-vous parlementaire. Il est l'auteur d'une proposition de loi constitutionnelle visant à instaurer l'harmonisation des modes de calcul des retraites entre le secteur public et le secteur privé. J'en profite pour faire référence à la proposition de loi déposée par Dominique Tian visant à rétablir dans la fonction publique les trois jours de carence, comme dans le privé, en cas d'absence maladie.

Notre deuxième intervenant sera Jacques Garello, économiste renommé, professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille, fondateur du groupe des Nouveaux Économistes et président de l'Association pour la liberté économique et le progrès social (ALEPS). Il est également membre du conseil d'administration de l'IREF (Institut de Recherches Economiques et Fiscales). Le thème de son exposé sera : « Public/privé, des privilèges acquis aux exigences nouvelles. »

Puis, Pierre Thibert, ancien directeur des ressources humaines chez Michelin et administrateur d'un grand groupe mutualiste paritaire de protection sociale, interviendra à propos des « Ressources humaines en entreprise, les bonnes pratiques que pourrait adopter le service public. »

Enfin, la conclusion sera proposée par Alain Mathieu, président d'honneur de Contribuables Associés.

« La France a-t-elle encore les moyens de rester sur ses acquis, tandis que les autres pays de l'OCDE ont su engager les réformes nécessaires au redressement de leur pays, de leurs comptes publics, de leur économie?»

#### **PRÉSENTATION**

par Philippe VITEL, député de la 2<sup>e</sup> circonscription du Var, membre de la commission de la Défense nationale et des forces armées

Je tiens à remercier mes collègues présents, mais également les 93 qui ont déjà cosigné cette proposition de loi qui commence à être connue en France par son numéro, la « 2030 ».

Lorsque l'on réfléchit à ce problème, il est possible de le voir par plusieurs portes d'entrée. La première porte dont je parlerai, je la dois à Nicolas Marques, dans un remarquable article qu'il avait écrit il y a quelques années sur les neuf privilèges du secteur public. Il débutait son article ainsi : « Les retraites de tous les Français du secteur privé sont payées par leurs cotisations, celles des fonctionnaires sont payées par les contribuables. C'est une des inégalités choquantes dont bénéficie le régime des retraites publiques. » Ces neuf privilèges s'avéraient être, en réalité, neuf inégalités. Certaines ont évolué. Ce débat sera l'occasion de faire le point sur ce qui a pu être amélioré au fil du temps, même si, et c'est bien là le fond du problème, les améliorations qui pourraient conduire à un semblant d'égalité ne répondront jamais au formidable défi que l'évolution démographique va nous obliger à considérer dans les années à venir. Quelles étaient ces inégalités ?

- 1 la durée de cotisation ;
- 2 la durée de la retraite, sachant que chez les hommes, par exemple, les personnes du public bénéficient de quatre ou cinq années de retraite de plus que dans le privé;
- 3 le mode de calcul de la pension;
- 4 le mode d'indexation de la pension;
- 5 la pension minimale ;
- 6 le cumul emploi et retraite;
- 7 la pension de réversion ;
- 8 9 la possibilité pour les fonctionnaires, non astreints à la répartition, de capitaliser aisément.

**Voilà quelle était la vision de Nicolas Marques.** Nous avons apporté des changements au fil de notre activité parlementaire – c'est essentiellement la droite qui, depuis 1993, a conduit aux plus importantes améliorations ; la réforme des régimes spéciaux en 1993, 2003, 2008, en 2010 et la réforme d'Éric Woerth, font que ces neuf inégalités, même si elles perdurent aujourd'hui dans certains domaines, sont moins flagrantes dans d'autres, en particulier, celui de la durée de cotisation.

« Les retraites de tous les Français du secteur privé sont payées par leurs cotisations, celles des fonctionnaires sont payées par les contribuables. » « Il devient urgent de poser le principe fondamental selon lequel à contribution égale, la pension doit être égale. »

La deuxième vision qu'il est important de considérer aujourd'hui rejoint la conclusion qu'avait à l'époque Nicolas Marques, à savoir que le système de retraite fonctionne à deux vitesses, avec d'un côté les fonctionnaires qui ne supportent pas les désagréments de la répartition et ont accès à des dispositifs de capitalisation attrayants, et de l'autre les actifs du privé, doublement pénalisés parce qu'ils financent les retraites du secteur privé et les privilèges des pensionnés du public. Par ailleurs, l'évolution démographique que nous connaissons aujourd'hui ne permettra même plus le financement de ces privilèges car le déséquilibre entre actifs et retraités deviendra tel qu'aucune solution ne pourra plus être envisagée. L'harmonisation des modes de calcul entre le secteur public et le secteur privé est plus que jamais essentielle. Mme Yannick Moreau, qui a présidé le conseil d'orientation des retraites puis la commission sur l'avenir des retraites, s'exprimait dans ce sens en novembre 2013, avec ce constat sans détour : « Nous avons finalement pensé que les modes de calcul très différents du secteur public et du secteur privé ne pourraient pas être acceptés de manière durable dans un pays où s'exprime un grand besoin de lisibilité du système de retraite. » Le propos est donc très clair : une révision du mode de calcul des retraites s'impose, dans un souci d'équité entre le secteur public et le secteur privé. Cette révision des modes de calcul ne peut pas, à mon sens, se faire sans une révolution complète.

Dans un système obligatoire, le principe d'égalité constitue un impératif. L'équité réelle exige un système contributif, le même pour tous, qui établisse une corrélation claire entre l'effort contributif et le niveau de la pension. C'est vers cette conception du système de nos retraites qu'il faut tendre aujourd'hui. Il devient urgent de poser le principe fondamental selon lequel à contribution égale, la pension doit être égale. Nous demandons même, nous députés, que cela soit inscrit dans le marbre de la Constitution. Voilà ce qui motive la proposition de loi que nous avons déposée, et qui rejoint les visions d'un système en réanimation depuis maintenant plus d'une vingtaine d'années. Les gouvernements successifs n'ont finalement que retardé l'échéance fatale! La réforme Balladur de 1993 a permis une économie de 24 milliards d'euros au bout de 15 ans, celle de François Fillon une économie de 18 milliards d'euros. En 2008, celle des régimes spéciaux, une économie comprise entre 1,2 et 3,6 milliards d'euros. La réforme d'Éric Woerth, en 2014, permet de réduire le déficit de l'ensemble des régimes de retraite de 45 milliards d'euros. Le cumul a évité un accroissement de la dette de 410 milliards d'euros entre 1993 et 2010. C'est donc un emplâtre conséquent sur une jambe de bois qui a permis que le bois ne pourrisse pas complètement. Vous connaissez les chiffres : 1,8 actif pour 1 retraité aujourd'hui ; 1 actif pour 1 retraité en 2030! Voilà le challenge pour lequel cette notion d'équité me paraît absolument fondamentale.

#### **Eudes BAUFRETON**

Je vous conseille l'étude de Contribuables Associés sur la fonction publique, qui permet d'identifier les écarts avec les pays étrangers dont voici quelques éléments clés :

- le taux d'administration, c'est-à-dire le nombre de fonctionnaires par rapport au nombre d'actifs en France, très largement supérieur à la moyenne de l'OCDE : 21,9 % en France contre 11 % en Allemagne ;
- le statut de la fonction publique qui garantit l'emploi à vie : 80 % des agents publics en France, 15 % en Italie alors qu'en Suisse et en Nouvelle-Zélande, il a tout simplement été supprimé ;
- le même statut pour le public et pour le privé en Suède et seulement 10 % des agents bénéficient de la garantie de l'emploi ;
- le temps de travail de nos fonctionnaires français est le plus faible des pays de l'OCDE, c'est-à-dire 35 heures par semaine, contre 41 heures en Allemagne;
- l'âge de départ à la retraite est de 62 ans en France contre 67 ans en Allemagne.

#### I. PUBLIC/PRIVÉ, DES PRIVILÈGES ACQUIS AUX EXIGENCES NOUVELLES

par Jacques GARELLO, économiste, professeur émérite à l'université d'Aix-Marseille, fondateur du groupe des Nouveaux Économistes et président de l'Association pour la Liberté Économique et le Progrès Social (ALEPS), membre du conseil d'administration de l'Institut de Recherches Économiques et Fiscales (IREF)

Je voudrais rappeler une phrase de Frédéric Bastiat qui inspire beaucoup de libéraux dans le monde entier : « Depuis que Dieu a condamné les hommes à gagner leur pain à la sueur de leur front, ils n'ont eu de cesse que de chercher à gagner leur pain à la sueur des fronts des autres. » Et il disait qu'il y avait pour cela trois méthodes : la première, qui était l'esclavage, mais c'est aujourd'hui aboli et dépassé ; la deuxième, c'est le vol, qui est tout de même dangereux et parfois puni ; et la troisième, c'était l'État. Il ajoutait le commentaire : « L'État, c'est cette grande fiction sociale à travers laquelle chacun essaye de vivre aux dépens de tous les autres. » On reconnaît assez bien l'une des caractéristiques majeures de la vie politique et civile française, mais aussi de toutes les démocraties actuelles, à savoir cet effort de redistribution : travailler moins pour gagner plus ; en général parce que l'on sait que quelqu'un d'autre payera la différence !

« 1 actif sur 3 dépend directement ou indirectement de l'État. »

Je voudrais faire un peu de prospective et dire que s'il existe des privilèges à l'heure actuelle, ils ne vont pas durer longtemps. Je comprends que les privilégiés défendent une position qui leur est très favorable et il est certain que, dans notre pays, cette défense est d'autant plus efficace que les privilégiés représentent une grande part de la population. Si l'on assimile la fonction publique à une collection de privilégiés, ce qui est peut-être un peu trop forcer, nous en sommes à ¼ de la population active avec la fonction publique d'État, la territoriale et l'hospitalière ; et si on y ajoute encore les salariés, les cadres et les personnels des entreprises publiques, ou encore ceux qui travaillent principalement pour le compte de l'État, presque 1 actif sur 3 dépend directement ou indirectement de l'État. Ils sont puissants puisqu'ils estiment que ces privilèges et parfois même ces passe-droits qu'ils ont obtenus, les mettent à l'abri, en particulier, de la mondialisation, du contact et de la concurrence avec les autres pays européens. Ils se trompent, ces privilèges sont finalement artificiels, bien sûr – c'est le propre d'un privilège –, mais aussi précaires dans la situation actuelle. Ces personnes qui étaient jusqu'à présent en retrait de la performance, de l'adaptation, vont être obligées, sous une forme ou sous une autre, et il faut en discuter, d'en venir à une autre manière plus exigeante de vivre en faisant concurrence aux autres et en l'acceptant, plutôt que de vivre en se sentant protégées. Le protectionnisme est un vieux démon, aussi ancien que le commerce et l'activité économique. F. Bastiat, encore lui, avait prédit – au milieu du XIX<sup>e</sup> siècle – que le libre-échange était source de disparition des privilèges. En effet, on passe d'un monde de privilèges et de privilégiés à un monde beaucoup plus exigeant. Comment cette transition peut-elle se faire, c'est une question qui mérite toute notre attention. Il se produira tout d'abord un phénomène que je qualifierai d'« épuisement », et puis un second phénomène qui est un phénomène d'« allégement ».

#### L'ÉPUISEMENT :

Ces privilèges sont des actes de redistribution, ce sont les fronts des autres. Mais il arrive un moment où l'on ne peut plus gagner grâce à la sueur du front des autres, précisément car ces derniers n'ont plus de sueur, et peutêtre même n'ont-ils plus de front! Ils sont partis ailleurs, ou ils sont restés sur place, mais ils cessent de vouloir faire bénéficier les autres d'un certain nombre d'avantages, alors qu'eux-mêmes sont obligés de faire de lourds sacrifices dans la défense de l'égalité public/privé, en matière de retraite par exemple – j'ai eu moi-même la prétention de parler de l'avenir des retraites en France et j'ai publié un livre qui s'intitule *Futur des retraites et retraites du futur*. Il est certain que le déséquilibre se fait déjà sentir: l'âge, les conditions, le montant et même le financement de la retraite. Curiosité de plus, les fonctionnaires ont un système qui est déjà assez différent de celui du régime général de la Sécurité sociale: une institution du nom de Préfon, qui n'est certes pas une capitalisation pure et simple mais une esquisse de capitalisation par points.

Les fonctionnaires bénéficient non seulement de conditions de retraite privilégiées par rapport à celles du privé, mais avec en plus la possibilité de capitaliser pour le cas où la retraite traditionnelle par répartition viendrait à défaillir. Et elle va défaillir, c'est bien pourquoi je parle d'un phénomène d'épuisement. Tout ce qui nourrit ces privilèges, en matière de retraite comme dans d'autres, repose sur un financement qui s'épuise. Je vous rappelle qu'en matière de retraite, comme pour d'autres dépenses publiques, ce n'est pas seulement l'argent des fonctionnaires qui permet de soutenir leur pouvoir d'achat en tant qu'actifs ou en tant que retraités, mais le budget de l'État. Lorsque la commission Pébereau avait fait sa première estimation de la dette publique française, on avait simplement oublié la dette concernant les provisions pour la retraite des fonctionnaires, ce qui représente tout de même 10 % de plus. Et d'un seul coup, à l'époque – cela a certainement augmenté depuis –, on passait de 2 000 milliards à 2 200 milliards, simplement parce qu'il y avait 200 milliards de retraite provisionnés, c'est-à-dire de l'argent que tôt ou tard le budget de l'État devra trouver. Aujourd'hui il ne s'agit pas de trouver 200 milliards mais d'en économiser 50,100, 200 milliards disent certains... Nous nous orientons vers un phénomène d'épuisement de la ressource publique et, vraisemblablement, non seulement les fonctionnaires, mais encore ceux qui vivent du budget de l'État vont fatalement devoir réduire la voilure.

« Les fonctionnaires bénéficient non seulement de conditions de retraite privilégiées par rapport à celles du privé, mais avec en plus la possibilité de capitaliser pour le cas où la retraite traditionnelle par répartition viendrait à défaillir. »

Il y a évidemment des économistes très brillants qui disent qu'il n'y a qu'à investir, que si l'on ne veut plus investir en France, il n'y a qu'à investir en Europe; mais le problème, c'est que l'Europe n'a pas plus d'argent que la France, et que le plan de M. Juncker consiste pour les Européens à emprunter de l'argent à la Caisse des dépôts et consignations française, ce qui est tout de même assez paradoxal! Phénomène d'épuisement: il arrive un moment où l'on a tellement tiré sur la corde, où l'on a tellement distribué de bonus, parfois même des retraites chapeau, qu'il n'y a plus d'argent et que nous sommes face à un épuisement: « Tant va la cruche à l'eau qu'elle se casse ». Mais ce n'est pas le plus important! Le plus important nous conduit réellement au cœur du débat, c'est le phénomène que j'appelle phénomène d'« allègement ».

#### L'ALLÈGEMENT:

Qu'on le veuille ou non, la part de l'État et de la fonction publique va diminuer dans les toutes prochaines années. C'est une constatation : à l'heure actuelle, le secteur public est en train de reculer dans tous les pays, avec une intensité variable, mais il est tout de même assez spectaculaire de voir les réformes intervenues des pays aussi différents que le Canada, la Suède, l'Australie, la Nouvelle-Zélande. Cela a été la première vague de recul de l'État. Ce sont ces 4 pays – il y en avait au total 14 – qui ont presque totalement échappé à la crise et dans lesquels il n'y a pas eu de problème majeur en 2008 parce que ces réformes avaient été faites dans les années 1990. Je ne sais pas si cela a une signification politique, mais la plupart de ces réformes ont été faites par des gouvernements de gauche ou de centre gauche.

La seconde vague de pays réformateurs est plus récente, elle a été amorcée par l'Allemagne avec les réformes de M. Schroeder, puis par les États-Unis, les Pays-Bas et maintenant par l'Angleterre, l'Espagne, l'Italie peut-être, bien que je sois un peu sceptique sur les Italiens! Autant de pays donc où la part de l'État, peu à peu, est en train de reculer et où l'on applique d'autres méthodes.

• Une première méthode, une gestion privée des charges publiques. On ne change pas la dimension de l'État, mais on change ses méthodes de gouvernement. Je vous signale par exemple qu'aujourd'hui les plus hauts fonctionnaires anglais sont des gens embauchés dans le secteur privé. Il y a huit hauts fonctionnaires anglais qui n'ont jamais été des fonctionnaires à proprement parler. On a été les chercher dans des entreprises, dans des milieux privés, parce qu'ils avaient ce goût de l'adaptation, de la gestion des hommes, de l'esprit d'équipe, de la juste rémunération, de l'encouragement au mérite et à l'effort. Ils sont eux-mêmes capables de diriger une administration comme une entreprise parce qu'ils ont passé une partie de leur vie dans cet univers. La différence, elle est certainement dans la qualité ou dans le nombre des missions qui doivent être accomplies. Voilà donc en quoi consiste la première méthode et je crois qu'elle est efficace chaque fois que l'on peut le faire.

" ...aujourd'hui les plus hauts fonctionnaires anglais sont des gens embauchés dans le secteur privé. »

#### • La deuxième méthode, le partenariat.

On a beaucoup parlé du PPP, Partenariat Public/Privé. Est-ce le public qui se met à l'heure du privé, ou le privé qui se met à l'heure du public ? Je suis un peu réticent là-dessus, car, très souvent, il faut savoir qui influence qui. Si l'on observe les entreprises très proches de l'État, on doit constater que peu à peu apparaissent de mauvaises habitudes qui ont cours dans les services publics : on sait qu'il existe la sécurité, que l'on est pratiquement protégé de la faillite, de la disparition, qu'il n'y a pas un méchant trader qui à la Bourse viendra prendre le pouvoir à votre place ! C'est un climat de tranquillité peut-être illusoire. Cela ne veut pas dire qu'il ne doit pas y avoir une coopération dans des opérations hybrides, si l'exemplarité est au rendez-vous...

#### • Troisième méthode, la concurrence.

Dans le domaine scolaire, par exemple : si on libère la partie de notre système scolaire qui est dit « libre » et qui ne l'est pas, c'est-à-dire si on laisse la liberté de créer des établissements, de choisir le personnel, de trouver des fonds qui accompagnent les fonds publics car il est normal que les parents qui payent des impôts pour cela puissent être déchargés d'une partie des frais de scolarité. En un mot, s'il y a cette autonomie très large, il va y avoir peu à peu exemplarité. Les gens vont se dire qu'on est en train de leur prendre tous leurs élèves et qu'il va falloir fermer des classes. Or aujourd'hui, ce n'est pas possible car vous savez que les accords Lang-Couplet font que chaque fois que l'on ouvre une classe dans le secteur privé, il faut qu'il y ait cinq classes qui s'ouvrent dans le secteur public et inversement, quand on supprime cinq classes dans le public, il faut en supprimer une dans le privé. Cela est évidemment la négation de toute concurrence puisque ce n'est pas le meilleur qui nécessairement gagne, au contraire c'est le plus mauvais qui a la prime, mais c'est efficace. J'ai pu observer que, dans un quartier difficile de Marseille où il y avait une école privée et un collège public, des gens simples – car ce sont souvent les plus pauvres qui font le plus attention à ce genre de détails et qui veulent une éducation de qualité pour leurs enfants - ne voulaient plus aller au collège public parce qu'il y avait de la drogue, de la violence, du racket. L'inspecteur d'académie ne voulait pas que nous créions des classes nouvelles pour le niveau secondaire. Je l'ai persuadé que cela allait être favorable à son propre collège et c'est exactement ce qui s'est passé. Deux à trois ans plus tard, les choses étaient rentrées dans l'ordre du côté du collège public. La concurrence est bonne en toute matière, à condition qu'elle soit correcte et organisée.

#### • La dernière méthode, la privatisation ou la conversion d'une partie des missions du public en activités confiées au privé.

Dans le pays qui a été le plus loin dans ce domaine, la Suède, on a été jusqu'à supprimer la fonction publique, il n'y a plus de fonctionnaires en Suède! Cela veut-il dire que ce sont des chômeurs? Non, ce sont des personnes qui au contraire sont là parce que des méthodes de responsabilité, de compétences,

« La concurrence est bonne en toute matière, à condition qu'elle soit correcte et organisée. » de concurrence s'appliquent : ils font un travail qui les passionne alors qu'ils étaient des fonctionnaires plutôt résignés, sans grande imagination puisque, finalement, leur mérite personnel n'était pas reconnu. Comme toujours, certains sont héroïques, et font très bien leur travail même sans reconnaissance publique, mais en dehors de ces quelques exceptions, pour l'essentiel, le fonctionnaire est très vite usé. Regardez d'ailleurs mon exemple! Après quelques années d'université, je suis devenu complètement irresponsable!

La vitesse à laquelle se produit cette évolution est spectaculaire : il y a un recul des effectifs... Ce n'est peut-être pas le meilleur critère et peutêtre devrait-on prendre des critères de produit, mais c'est difficile car comment peut-on apprécier le produit d'un fonctionnaire si ce n'est par rapport au salaire qu'il touche, ce qui n'est pas un critère d'efficacité tout à fait satisfaisant. Chaque fois que l'on augmente les fonctionnaires, il faut savoir que le produit national brut augmente et cette année, la seule dépense qui ait augmenté est la dépense publique, elle a augmenté plus vite que le produit. À l'inverse, la consommation privée, l'investissement privé ont diminué alors que la dépense publique, elle, a augmenté. Il n'y a pas de surprise et, au contraire, on voit souvent que les anciens fonctionnaires trouvent leur épanouissement dans les nouvelles structures. C'est une remise en cause, une prospective, elle n'est pas très audacieuse, on observe cela en Angleterre avec – 450 000 fonctionnaires en trois ans. L'Allemagne avait déjà lancé la privatisation des musées, de ce qui restait des hôpitaux, du chemin de fer, etc.

On ne peut plus désormais vivre à la sueur des fronts des autres, c'est une exigence. Il faut se prendre en main, mais c'est plus digne et beaucoup plus stimulant pour les êtres humains. N'oubliez pas que la liberté n'est pas seulement une licence, une liberté de choix, la liberté est aussi la porte ouverte à la responsabilité et à la dignité. Nous devons nous battre en France pour que l'on cesse d'avoir un pays de privilégiés, pour avoir un pays d'entrepreneurs.

« Chaque fois que l'on augmente les fonctionnaires, il faut savoir que le produit national brut augmente... »

#### II. L'ARCHAÏSME MENTAL DE LA HAUTE FONCTION PUBLIQUE, OBSTACLE AUX REFORMES

par Pierre THIBERT, ancien directeur des ressources humaines chez Michelin, administrateur d'un groupe mutualiste paritaire de protection sociale

Je vais orienter l'exposé sur des thèmes à connotation managériale puisqu'ils concernent l'entreprise.

Est-il réaliste de vouloir modéliser le fonctionnement d'une entreprise? Je pense que cela ne l'est pas. Ce serait réducteur, anti-progrès mais en revanche, que quelques processus complexes soient à modéliser, pourquoi pas. Selon leur taille et selon leur spécificité – on parle de services, on parle de produits –, les entreprises ont des contraintes, mais elles sont toutes différentes. Il y a cependant un point commun : concilier vivacité, réactivité, prudence et audace et se soumettre dans un contexte à très vives turbulences, à l'impératif de maintenir voire d'améliorer leur rentabilité afin de capter des parts de marché plus vite que les concurrents. La capacité à réagir rapidement et à s'adapter à l'évolution du contexte économique est aussi déterminante. Mais ce dont on parle a une forme d'agressivité sur le court terme qui mobilise voire épuise leurs ressources opérationnelles. C'est une des raisons pour lesquelles ces dernières doivent avoir une vision à long terme et des orientations stratégiques, déclinables à tous les niveaux hiérarchiques de l'entreprise.

Comment peut on manager ce passage du long terme au court terme ? Pour cela, trois points : tout d'abord la déclinaison des plans opérationnels, deuxièmement le management d'un processus d'appréciation avec une rémunération variable ou pas, et enfin la gestion des effectifs et des ressources.

Tout d'abord, **la déclinaison d'une stratégie**: dans la plupart des entreprises, cette déclinaison se fait en élaborant des plans d'activité, pluriannuels ou annuels, qui viennent rythmer et ponctuer la progression adaptée aux orientations stratégiques. Très rapidement, qu'est-ce qu'un plan annuel d'activité pour une entreprise? Généralement, des éléments sur le plan de son activité business, le nombre de produits qu'elle fabrique, les changements de gammes, les objectifs de productivité et également des plans de progrès. On se situe à la frontière du moyen/long terme, souvent des actions transverses déclinées au niveau des entités business sous forme d'objectifs individuels, le plus fréquemment chiffrés, formalisés et bien entendu calibrés en fonction des responsabilités des personnes, de leur expérience au sein des

« Un plan annuel est une synthèse qui accompagne la vision stratégique opérationnelle de l'entreprise et qui est aussi une source d'engagement de chacun. »

services de l'entreprise. Cette formalisation, pour être concrète, et partagée, fait l'objet d'un accord entre le salarié et son hiérarchique. Dans ce processus, il y a de nombreuses itérations servant à s'assurer de la disponibilité des ressources, à valider la faisabilité des plans et si des obstacles apparaissent, la prise de décision concernant la priorité des projets par les responsables des entités business. En résumé, un plan annuel est une synthèse qui accompagne la vision stratégique opérationnelle de l'entreprise et qui est aussi une source d'engagement de chacun. Il contribue à donner tout son sens au travail des hommes et des femmes de l'entreprise, supporte les orientations stratégiques, et améliore la performance au quotidien. Voilà, sans être trop prolixe, ce qui se décline chaque année dans une entreprise.

Il y a un deuxième processus qui est **l'appréciation de la performance.** Nous ne pouvons la concevoir efficacement que si elle a été bien cernée. Si l'on poursuit plusieurs objectifs, plusieurs buts, ce qui est légitime dans toute organisation, on se doit de les lister et de les classer dans un ordre facile à comprendre. Par exemple, le hiérarchique et le salarié sont rattachés, sur le plan de l'appréciation individuelle, par un document qui formalise – trois exemples basiques – des objectifs d'activité, faciles à mesurer, des objectifs de progrès qui sont plutôt axés sur le moyen terme, et enfin des objectifs de développement qui concernent la personne avec des actions de formation. À la fin de l'exercice, on discute des résultats avec, par exemple, une grille de résultats. Le hiérarchique attribue une part variable en fonction de la réussite des objectifs. Cette part variable correspondait dans l'entreprise où je travaillais à un pourcentage de la rémunération de base. S'appuyer sur des objectifs d'activité, de progrès, c'est peut-être un peu réducteur car cela conduit brutalement à une rémunération variable. De ce fait, on peut mettre en place une appréciation qui est plus fidèle à la durée : nous la baptisions habituellement la « performance globale dans la durée », assez facile à rédiger entre le hiérarchique et le salarié. En effet, on peut être brillant une année et mauvais l'année suivante. La performance globale dans la durée traite des compétences managériales, et sur le fond des compétences métier. Dans le métier que j'exerçais en tant que gestionnaire de carrière, le bilan de performance dans la durée était un document fondamental, le « potentiomètre » pour régler la vitesse de développement de carrière des salariés, le moyen de se procurer les informations permettant éventuellement une orientation de carrière différente et de donner la vitesse proportionnelle aux résultats. Ce processus, ayant un impact sur la rémunération, doit être cadré avec un système de garanties. En résumé, cette appréciation a une influence directe sur la rémunération des employés et surtout sur le développement des carrières.

Parler de plan opérationnel, d'activité, d'appréciation sans parler de **la gestion des effectifs** serait sans doute incomplet. Pour une entreprise, pour une organisation quelle qu'elle soit, « maîtriser les effectifs » n'est pas uniquement quantitatif. J'insisterai sur le qualitatif, le profil de

« ...apprécier chaque année la performance de chacun, est un acte de management fondamental pour les salariés comme pour les hiérarchiques... »

compétence, voire, si on le peut, sur les potentiels. Une bonne gestion prévisionnelle permet de corriger les dérives d'une gestion que j'appellerais « en silo », véritable obstacle à la gestion prévisionnelle : en effet, elle shunte des échanges entre les différentes entités, elle shunte des échanges entre les métiers, elle fragilise le développement des personnes et bien entendu la performance des organisations des entreprises. Par ailleurs, on doit faire face, comme dans toute organisation, aux fluctuations de marché, aux variations de coût de matière première, aux évolutions de normes, en bref, à tout ce qui contrarie de manière significative le déroulement initial des plans. Ainsi, pour préserver la performance de l'entreprise, des décisions rapides doivent être prises, mais pour les prendre sans faire d'erreurs grossières lourdes de conséquences sur les résultats, une bonne projection des ressources est nécessaire, en matière d'effectifs, en matière de compétences. Pour celles et ceux qui ont vécu l'expérience d'une création d'activité dans une région, dans un département, dans un pays, ils mesurent combien il est nécessaire, avant de se lancer, de connaître les ressources disponibles au départ, ou susceptibles de l'être, car on peut partir avec des ressources mais, deux mois plus tard, en voir apparaître de nouvelles. Il est donc important de les connaître pour s'assurer que les métiers cœurs et les postes à forte responsabilité sont bien pourvus.

En résumé, il y a deux données fondamentales : ce que va devenir l'organisation et ce qui va arriver aux salariés qui la composent. L'objectif est, en s'appuyant sur une gestion prévisionnelle adaptée, d'établir des prévisions pour prendre des décisions judicieuses sur les restructurations, les organisations, les reconversions ou les recrutements. Les outils méthodologiques permettant de définir quantitativement et qualitativement les effectifs sont indispensables.

Pour conclure, peut-on dire que ce schéma est transposable. Il n'est sans doute pas réaliste d'envisager une transposition brutale. C'est sans doute une orientation vers une hybridation dont le contenu serait à définir qu'il faudrait retenir, et ce d'une façon très pragmatique. Si l'on doit se lancer dans une telle démarche, il faudrait définir à quoi doit servir la mise en place de ces processus. Sur le plan opérationnel, il faut s'interroger sur les priorités : l'amélioration de la performance des services et leur coût de fonctionnement, leur efficacité, leur capacité à répondre aux attentes, leur agilité à se réorganiser... Sur le plan managérial, le volet le plus important, on pourra examiner par exemple, l'opportunité d'être au plus près des équipes, d'écouter en apportant du « feed-back », de donner du sens aux projets plus généralement aux opérations, de valoriser les salariés mais aussi les hiérarchiques, de satisfaire au besoin de reconnaissance par une plus juste appréciation du travail réalisé... L'adaptation et la performance ne doivent pas être uniquement l'apanage des entreprises, mais de toute organisation. Ces modes de fonctionnement sont particulièrement vertueux. Retenons que le management des hommes et

« L'adaptation et la performance ne doivent pas être uniquement l'apanage des entreprises, mais de toute organisation. » celui de la performance sont deux données complètement indissociables. Si elles sont bien conduites, ces démarches peuvent permettre de passer au-dessus des contraintes et surtout des *a priori* très négatifs et réducteurs qui les entourent.

#### **Eudes BAUFRETON**

Les entreprises privées sont performantes parce qu'elles s'adaptent aux contraintes quotidiennes qu'elles rencontrent. Le statut de la fonction publique ne le permet malheureusement pas, ni en volume, ni en qualité, puisqu'il s'agit non pas d'un métier mais bien d'un statut. Des mots utilisés par les fonctions publiques d'autres pays de l'OCDE ont été prononcés : « adaptation », « performance », « compétence métier », « rémunération à objectif » . Alors, pourquoi ne pas les reprendre en France ?

#### Philippe VITEL

Ne plus compter aujourd'hui de fonctionnaires dans un pays est un fait sur lequel nous devons nous pencher pour étudier comment un pays a su se réorganiser et se restructurer. Vous évoquiez la difficulté d'adaptation, elle est différente selon la fonction publique. J'ai la chance d'être parlementaire depuis douze ans, l'élu d'une collectivité territoriale depuis dix-huit ans, d'avoir été médecin dans le privé ainsi que dans le public, ce qui me donne une vision complémentaire. À mon avis, la fonction publique hospitalière aujourd'hui n'a pas d'autre choix que de s'adapter et d'ailleurs, elle commence à le faire. Dans la difficulté, il est vrai, car l'époque où l'on pouvait dépenser sans compter et sans réorganiser l'activité est terminée. L'hospitalisation privée a permis de la mettre sur la voie parce qu'elle a été obligée d'obéir à un cadre de restructuration majeure et elle l'a fait au risque même de disparaître. Lorsqu'un établissement hospitalier privé est en déficit, il ferme, alors que pour l'hospitalisation publique, l'État vient à son secours, et, bien sûr, le contribuable. N'oubliez pas, que aujourd'hui en France, 21 CHU sur 23 sont en déficit. On remarque une prise de conscience. En ce qui concerne les collectivités territoriales, on a connu le temps de la gabegie parce qu'on était gavé d'or ! On avait de l'argent que l'on utilisait larga manu pour financer toute activité associative de manière parfois non contrôlée, pour construire des équipements publics pas forcément justifiés, lorsque chaque village a sa salle polyvalente, son gymnase et son stade...

Le bon exemple, là, n'a pas été donné! Mais on peut mutualiser et on doit le faire. La fonction publique territoriale, avec des ressources de plus en plus limitées, est obligée de se remettre en question et, bon an mal an, cela fonctionne. Chaque élu, responsable vis-à-vis du peuple qui lui a accordé sa confiance, joue le jeu, tandis que l'administration est obligée de le suivre et joue le jeu aussi, parfois difficilement. C'est sur la fonction publique d'État qu'il y a une révolution à faire aujourd'hui. L'organisation encore non fongible n'est plus dans la réalité du temps et une réforme structurelle complète doit être menée avec une redéfinition du rôle de l'État: s'occuper du régalien et décentraliser le

" ...une réforme structurelle complète doit être menée avec une redéfinition du rôle de l'État : s'occuper du régalien et décentraliser le reste. »

reste. Sommes-nous là à l'aube d'une nouvelle République ? Nos institutions actuelles sont-elles capables de supporter cette évolution ? C'est la question qui va occuper les deux prochaines années dans la perspective des élections de 2017. Nous sommes arrivés à un moment où il faut prendre des décisions dans ce domaine. Le privé, lui, a un modèle qui met le management intelligent au cœur du système. La France, parfois, peut même donner l'exemple dans ce domaine à pas mal d'autres pays.

#### **Eudes BAUFRETON**

Alain Mathieu, Président d'honneur de Contribuables Associés, nous expose maintenant les propositions de Contribuables Associés.

## III. PROPOSITIONS DE CONTRIBUABLES ASSOCIÉS

par Alain MATHIEU, Président d'honneur de Contribuables Associés.

L'égalité privé/public est un thème très vaste. On en a traité certains aspects aujourd'hui, notamment celui des retraites. M. Philippe Vitel a exposé les neuf privilèges des retraites, qui sont le fondement de sa proposition parlementaire de loi constitutionnelle préconisant à cotisation égale, une pension égale. On a également abordé le thème de la vie au travail, très différente entre les salariés du privé et ceux du public, avec cette pression spécifique dans le privé, de l'évaluation des performances, de la gestion des effectifs, c'està-dire de l'absence de sécurité de l'emploi. Un certain nombre de points mériteraient d'être abordés :

- Celui dont on ne parle jamais porte sur la différence des salaires entre le public et le privé. La loi sur la fonction publique de 1983 prévoyait qu'il y aurait un jaune budgétaire annuel qui établirait une comparaison entre le public et le privé. Les salaires du public ont progressé de 1,3 % par an de plus que ceux du privé ces vingt dernières années, et cela a été supprimé. En 2007, avec la loi de finances 2008, il a été décidé qu'il n'y aurait plus ce jaune budgétaire. Il existe encore deux petits jaunes budgétaires, mais qui ne sont pas tout à fait la comparaison entre le public et le privé. Si l'on compare le salaire moyen des fonctionnaires en France à celui de l'Allemagne, à l'aide des statistiques de l'OCDE qui donnent les rémunérations globales de la fonction publique en France et en Allemagne et, si l'on divise par le nombre de fonctionnaires, on obtient le salaire moyen, supérieur en France de 23 % à celui de l'Allemagne. Or c'est un chiffre qui n'apparaît nulle part. On ne le cite jamais. En revanche, on entend constamment parler de nos fonctionnaires qui sont très mal payés, notamment nos enseignants, mais jamais cette moyenne n'est évoquée.
- Les avantages des hauts fonctionnaires est un autre aspect dont on ne parle jamais. Il est dit que les hauts fonctionnaires français sont moins bien payés que les cadres du privé, ce qui est parfois vrai si l'on raisonne en salaire net, mais on oublie les avantages considérables des hauts fonctionnaires en France et je vais en citer quelques-uns. Quand ils intègrent une école comme l'École normale, ou l'École polytechnique, l'ENA ou encore l'école des Impôts ou d'autres, ils sont payés et évidemment ne payent pas leurs études. Ils sont payés, ce qui signifie aussi qu'ils commencent à cotiser pour leur retraite. Ils démarrent dans la vie avec déjà des cotisations, ce qui leur permet de partir à la retraite bien plus tôt. M. Juppé ou M. Fabius, par exemple, ont pris leur retraite à 56 ans. Le logement est un

« Les salaires du public ont progressé de 1,3 % par an de plus que ceux du privé ces vingt dernières années... » autre avantage dont on ne parle jamais, mais vous le savez bien tous en tant qu'élus locaux, la priorité dans les logements HLM va aux fonctionnaires. Les préfets, les maires ont la possibilité de loger les fonctionnaires et c'est à nouveau un chiffre que l'on ne voit nulle part! Si l'on connaissait le pourcentage de fonctionnaires dans les HLM, mais aussi dans le domaine privé, les collectivités locales, on s'apercevrait de l'absence considérable d'égalité entre le public et le privé.

■ La protection des entreprises publiques ou des monopoles publics par rapport au privé est aussi une réalité. En matière d'éducation, l'enseignement privé ne peut pas se développer, puisqu'il y a ce *numerus clausus*, ce pourcentage, qui est constant, mais il y a bien d'autres secteurs : notamment un monopole public sur l'assurance maladie. Dans tous les pays qui nous entourent, il y a de la concurrence entre différentes caisses d'assurance maladie. En France, nous avons une protection du monopole public.

#### Philippe VITEL

Et qui va être aggravé par la future loi santé! Il y a une étatisation tous azimuts de la santé en France par cette nouvelle loi.

#### Alain MATHIEU

Il y a également un monopole public pour l'assurance vieillesse alors qu'il y a ailleurs des fonds de pension. Les hôpitaux privés, monsieur le député vous êtes bien placé pour le savoir, on est en train de les tuer pour protéger les hôpitaux publics ; notamment, la convergence des tarifs de remboursement entre les hôpitaux publics et les hôpitaux privés, votée à l'Assemblée en 2006 avec prise d'effet en 2012, reportée en 2018, a été annulée! Elle est maintenant complètement abandonnée. C'est l'exemple d'une absence complète d'égalité entre le public et le privé.

#### Philippe VITEL

La loi santé ne permet absolument plus de revenir en arrière, car il y a eu un changement du mode de gouvernance.

#### Alain MATHIEU

Les Allemands, qui étaient confrontés au même problème, ont effectué cette convergence en 2009 avec comme conséquence la baisse des tarifs de remboursement de certains hôpitaux publics. Ils ont de ce fait été en déficit et ont été privatisés. Les Allemands n'ont pas hésité à privatiser une centaine d'hôpitaux publics.

Autre exemple avec la SNCF qui protège son domaine, son monopole, en interdisant toute ligne d'autocars. Dans tous les pays qui nous entourent, il y a des lignes d'autocars qui sont très économiques.

« Autre exemple avec la SNCF qui protège son domaine, son monopole, en interdisant toute ligne d'autocars. » Un grand nombre d'inégalités n'ont pas été traitées, faute de temps, mais qui mériteraient d'être abordées.

En conclusion, il faut voter la proposition parlementaire de loi constitutionnelle pour l'égalité entre les retraites publiques et privées, il s'agit là d'un principe, puis l'appliquer à des lois concrètes : la seule manière de procéder sera de faire passer tous les fonctionnaires au régime général, comme pratiquement dans tous les pays étrangers. C'est simple pour les fonctionnaires que l'on embauche, car ils n'ont pas de droits acquis et ne seront pas pénalisés en dépendant du régime général. Pour un fonctionnaire qui aurait été embauché depuis un an, les droits acquis ne sont dus que pour cette durée d'un an seulement. Pour les fonctionnaires qui passent du secteur public au secteur privé, on calculerait leur retraite suivant les années passées dans chaque régime. Ainsi, on pourrait très bien dire que les droits acquis sont limités au temps travaillé dans le secteur public. Par ailleurs, dès le lendemain de l'adoption de la loi, tout le monde serait amené à cotiser au régime général, y compris les fonctionnaires en cours d'activité. On constaterait que les caisses du régime général recevraient beaucoup plus de cotisations que l'État paierait au régime général puisque tous les fonctionnaires dépendraient alors de ce régime. Ce supplément de cotisation pourrait être affecté à une cotisation de capitalisation. Pour aller encore plus loin, on pourrait décider que les fonctionnaires choisissent de passer à un régime privé, c'est ce qui s'est passé à l'ANPE : quand Pole emploi a été créé, 80 % du personnel sont passés à un contrat de droit privé, celui des salariés de l'UNEDIC. Il y a beaucoup à faire à propos du temps de travail, de l'absentéisme, et de la proposition parlementaire de M. Tian de passer à trois jours – le nombre de jours de carence – et même aller plus loin, comme les professions libérales qui sont à sept jours.

"Il faut voter la proposition parlementaire de loi constitutionnelle pour l'égalité entre les retraites publiques et privées, il s'agit là d'un principe, puis l'appliquer à des lois concrètes...»

#### Philippe VITEL

Et même 90 jours dans certains domaines... Un médecin libéral est à 90 jours de carence! Si vous n'avez pas votre assurance personnelle, perte d'exploitation, accident, vous ne vous en sortez plus! C'est votre assurance personnelle qui va vous couvrir, mais en ce qui concerne le régime général, c'est 90 jours de carence pour un médecin libéral: personne ne parle jamais de cela!

#### Alain MATHIEU

Sur le temps hebdomadaire de travail, on pourrait passer à 35 heures, comme on l'a proposé pour ceux qui ne sont pas encore à 35 heures, mais on pourrait aller encore plus loin en supprimant les 35 heures et en passant à 39 heures, peut-être à raison d'une heure par année; on pourrait le faire pour la fonction publique.

Le statut de la fonction publique : il y a eu une proposition parlementaire de M. Mancel qui prévoit que dorénavant les nouveaux fonctionnaires seront sous un statut de contrat privé.

Tout cela constitue bien évidemment une révolution et ne se passera pas tout seul. Il y aura certainement des réactions et notamment de la part des syndicats du secteur public qui vont réagir à cette égalité. La seule façon d'arriver à ce que ces réactions soient supportables, c'est de les canaliser. Faire ce que font les pays qui nous entourent. Cependant, en France il y a un vide juridique sur le droit de grève : la Constitution dit que le droit de grève s'exerce dans le cadre des lois qui le réglementent, mais il n'y a aucune loi qui le réglemente! Il n'y a qu'à adopter les mêmes lois qu'à l'étranger! Deux points essentiels : le premier, c'est que le motif de la grève ne peut être que professionnel – salaire ou conditions de travail, horaires – mais certainement pas politique : c'est ce qui se pratique en Angleterre, en Allemagne. Une grève qui est décidée pour des raisons politiques est illégale. Second point, la grève résulte d'un vote secret à la majorité. Voilà deux types de lois qu'il suffirait d'appliquer. Ce sont des conditions préalables, sans lesquelles vous n'arriverez pas à faire les réformes que vous souhaitez.

#### Débat

#### ◆ Philippe VITEL

Je suis d'accord avec vous sur le droit de grève dans un pays où la représentation syndicale signifie quelque chose. En Allemagne, 35 % ou 40 % des salariés sont syndiqués, en France, ils ne sont que 8 %. Il y a là une incohérence et une incompréhension. Les syndicats devraient un jour penser à se remettre en question.

Le deuxième point sur la durée du travail et sur les 35 heures : je suis pour ma part en train d'évoluer sur ma position. Nous étions partis dans une bonne direction avec nos heures supplémentaires sans charges et sans impôts, qui permettaient aux entreprises de s'adapter en fonction de leur carnet de commandes, et aux salariés d'avoir des bonus intéressants. Aujourd'hui, au-delà des 35 heures, le vrai problème pour le pays, en particulier dans la fonction publique, ce sont les RTT. J'ai des amis médecins qui ont 4 ans de RTT à prendre! Qui va les payer? Où allons-nous prendre l'argent pour payer ce qui est en train de s'accumuler dans des comptes? On a en effet mis en place des comptes pour accumuler ces heures-là, mais il va falloir un jour les payer. Encore une fois, comment allons-nous les régler?

Troisième point, j'ai été interpellé par une étude sur le véritable coût d'un fonctionnaire. Lorsque l'on embauche un fonctionnaire, à quoi cela correspond-il ? En moyenne, à lui payer 42 ans de carrière, 21 ans de retraite, une durée de pension de réversion de 10 ans. Si l'on prend comme base un salaire mensuel moyen net de 2 160 euros € cela correspond, chargé, à un coût annuel de 48 000 € uros ; sur 73 ans, à un total de 3,5 millions d'euros. Lorsque l'on embauche 60 000 personnes supplémentaires dans l'Éducation nationale, on génère un coût total de 210 milliards d'euros. C'est là qu'il faut raison garder. D'ailleurs, j'ai apprécié la conclusion : « Ces chiffres sont des moyennes car, comme chacun le sait, tous les fonctionnaires ne sont pas régis par les mêmes contraintes ou possibilités. Entre un conducteur de train prenant sa retraite entre 50 et 55 ans et un député ou un sénateur toujours en activité à plus de 80 ans, il fallait bien calculer une moyenne. »

Telle sera la conclusion qui sera la mienne. Je défends à nouveau notre proposition de loi qui est vraiment un appel sur la réflexion dans ce domaine de l'égalité. Nous autres, parlementaires, avons des permanences avec des portes ouvertes et l'on reçoit tous les gens qui ont des soucis. Comme le dit si bien notre ami et collègue, Santini, « le député a la relation de celui qui n'a pas de relations ». Nous voyons trop souvent des gens qui ont une activité libérale, une activité d'artisan, de commerçant, et qui nous disent qu'ils en ont assez, se demandant s'il n'y aurait pas un moyen pour les faire entrer à la mairie ou au conseil général, ou ailleurs... c'est-à-dire qu'ils cherchent une planque où ils seront assurés, jusqu'à la fin de leurs jours, d'avoir un salaire, une retraite, une pension de réversion, tout en se fatiguant le moins possible. Voilà à quoi nous sommes confrontés fréquemment. Il faut sortir de cette idée selon laquelle les

« Lorsque l'on embauche 60 000 personnes supplémentaires dans l'Éducation nationale, on génère un coût total de 210 milliards d'euros.»

gens ne travaillent pas : c'est faux ! Je suis président d'un Comité d'Hygiène et de Sécurité (CHS) d'un conseil général de 5 300 salariés. Je peux vous dire qu'ils travaillent, je peux vous dire que lorsqu'un CHS fait bien son boulot, cela se voit : nous avons divisé l'absentéisme maladie en 10 ans quasiment par 2, de 23 à 12 jours. C'est un travail de fond, c'est un vrai travail de management !

#### ◆ Philippe COCHET

Je viens du privé et j'ai travaillé avec des fonctionnaires, mais j'ai rencontré dans la fonction publique des personnes qui travaillaient beaucoup plus que dans le privé, avec une capacité d'investissement que je n'ai jamais rencontrée dans le privé. Il faut donc éviter la caricature. Dans le même temps, les fonctionnaires sont conscients que la situation ne pourra pas perdurer. Très souvent mari et femme étaient fonctionnaires et cela se répétait. Maintenant, c'est différent. Ce que vous avez indiqué, c'est qu'avant, dans la fonction publique, on était mal payé. Un certain nombre de fonctionnaires sont conscients qu'ils sont prisonniers de leur statut. Par exemple, dans une collectivité, si l'on veut prévoir un intéressement par rapport à un travail bien fait, la reconnaissance doit être aussi financière mais vous êtes obligé de remercier la totalité d'un service et non pas une individualité. Par là, celui qui n'a rien fait bénéficiera du travail de celui qui s'est beaucoup investi et c'est un vrai problème. Cette individualisation, à un moment ou à un autre, ce n'est pas nier le travail, mais c'est tout de même une vraie difficulté.

Philippe Vitel a évoqué l'idéologie dans la gestion. L'hôpital privé ne perd pas d'argent et c'est pourtant celui qu'on va fragiliser alors que l'hôpital public est dans une situation assez dramatique. Au ministère de la Santé, il y a des idéologues qui veulent la peau du privé. L'un des grands maux de notre société, c'est que l'on a aujourd'hui dans un certain nombre d'institutions qui nous gouvernent des idéologues et non pas des pragmatiques. Je voudrais éviter encore une fois la caricature, car nous avons véritablement des gens d'une qualité exceptionnelle et qui travaillent parfois pour 4 ou 5 fois le prix auquel ils sont payés ; il y a des ramiers, comme partout, peut-être un peu plus qu'ailleurs, mais nous avons foncièrement des gens exceptionnels. J'ai eu une vie dans le privé, qui a largement dominé, et où j'ai vu des personnes remarquables, mais j'ai rarement rencontré des gens avec une implication aussi importante et avec cette notion d'intérêt public.

Dernier point, je ne suis pas opposé à un statut particulier dès l'instant où il y a une nécessité de continuité du service public, 3 %, peut-être, de la totalité des fonctionnaires sont concernés.

#### ♦ Jacques GARELLO

Je les ai appelés des « héros ».

#### ◆ Philippe VITEL

Certains ont l'impression que, dans la fonction publique, on ne fait pas grand-chose et c'était peut-être vrai à une époque, mais aujourd'hui c'est

« Un certain nombre de fonctionnaires sont conscients qu'ils sont prisonniers de leur statut. » terminé. On n'embauche plus, dans un conseil général, quelqu'un dont on n'a pas besoin pour faire plaisir.

#### ◆ Philippe COCHET

Dans ma collectivité, j'ai trois fois moins d'agents que dans une collectivité du même type ou presque que la mienne. On est capable de faire des efforts.

#### ◆ Eudes BAUFRETON

Vous aurez une bonne note à notre Argus des communes!

#### ◆ Philippe COCHET

J'ai eu 20/20, mais cela n'exonère en rien des efforts.

#### ◆ Philippe VITEL

Quand l'État a délégué ses compétences, il nous a obligés à nous remettre en question et parfois à embaucher. Lorsqu'on nous a donné les personnels des collèges, les ATOS (personnels Administratifs, Techniques, Ouvriers et de Services), nous nous sommes rendus compte que nous n'avions pas, avec les ATOS du département, suffisamment de personnel; nous en avons donc embauché, par besoin, pour l'éducation, pour que les collèges soient plus performants. Aujourd'hui, il n'y a pas d'aides complémentaires de l'État.

#### ◆ Jacques GARELLO

Juste une remarque pour M. Mathieu qui dit à propos du droit de grève qu'il ne doit pas être politique. Les gens que je vois défiler et qui font grève le font pour la défense du service public, ce n'est pas politique, ça...

#### ◆ Alain MATHIEU

Ah si! Ce n'est pas professionnel! Ce ne serait admis ni en Allemagne ni en Angleterre.

#### ◆ Jacques GARELLO

Bien sûr! On avait conçu un livre il y a quelques années, « Le Mystère des syndicats ». Le problème est le suivant : comment des gens qui sont si peu représentatifs arrivent-ils à avoir un tel pouvoir dans la nation? L'éditeur, les Presses universitaires de France, a changé le titre qui lui paraissait trop violent, trop direct, qui est devenu : Cinq questions sur les syndicats. Excellent livre dont je vous recommande la lecture et qui est donc sorti en 1981, mais cela n'a pas bougé!!

#### **♦** Eudes BAUFRETON

Merci à tous.

« Certains ont l'impression que, dans la fonction publique, on ne fait pas grand-chose et c'était peut-être vrai à une époque, mais aujourd'hui c'est terminé. »

# Les Rendez-vous Parlementaires du Contribuable

N°1: Premier Rendez-vous Parlementaire (octobre 2002)

**N°2 :** Le contrôle parlementaire de la dette publique (mars 2003)

N°3: Les grèves dans les services publics et le service garanti (mai 2003)

N°4: Le financement public de l'audiovisuel (juillet 2003)

N°5: Les droits de succession, un impôt pour l'éternité ? (octobre 2003)

N°6: Le contrôle de la dépense locale (mars 2004)

**N°7 :** Une loi pour le service garanti (juin 2004)

N°8: Pour une réforme du statut de la fonction publique (décembre 2004)

N°9: La publication du rapport annuel de la Cour des comptes, et après ? (avril 2005)

N°10: Faut-il réformer ou supprimer l'ISF? (juin 2005)

N°11: Le surcoût de l'intercommunalité (octobre 2005)

N°12: Les aides à l'emploi, la mauvaise réponse au chômage? (décembre 2005)

N°13: Stop à la hausse de la fiscalité locale (mars 2006)

N°14: La compétitivité fiscale de la France (mai 2006)

N°15: L'immobilier de l'Etat : le rapport Tron... 1 an après (octobre 2006)

N°16: Le retour à l'équilibre budgétaire, une ardente obligation (décembre 2006)

**N°17 :** Le contrôle parlementaire de la dépense publique (février 2007)

N°18: Les coûts exorbitants du système de santé français (octobre 2007)

N°19: Les dérives de la dépense locale (décembre 2007)

**N°20 :** La moralisation de la vie politique (janvier 2008)

N°21: Croissance: le rapport Attali, et après? (avril 2008)

- **N°22 :** L'Europe et le contribuable : avantages et inconvénients (octobre 2008)
- **N°23 :** Retraite : la capitalisation est, et restera, le bon choix (décembre 2008)
- **N°24 :** Le train de vie des collectivités locales (janvier 2009)
- **N°25 :** Complexité administrative et instabilité juridique : le coût pour la France (avril 2009)
- **N°26 :** Finances publiques et sortie de crise (juin 2009)
- **N°27 :** Fiscalité : l'alibi de l'écologie ? (octobre 2009)
- **N°28 :** Y a-t-il une bonne et une mauvaise dette ? (décembre 2009)
- **N°29 :** Hôpitaux : la convergence tarifaire public/privé (avril 2010)
- **N°30 :** Le coût de la politique migratoire de la France (juin 2010)
- **N°31 :** Les fonctionnaires sont-ils des privilégiés ? (octobre 2010)
- **N°32 :** Baisser la dépense publique par la démocratie directe (décembre 2010)
- **N°33 :** Parlementaire ou fonctionnaire : il faut choisir ! (février 2011)
- **N°34 :** Fiscalité du Patrimoine (avril 2011)
- **N°35 :** Ce que nous coûte l'immigration irrégulière (juin 2011)
- **N°36 :** Les fraudes sociales ne doivent pas être une fatalité (octobre 2011)
- **N°37 :** Dette de l'Etat : on peut et on doit s'en sortir ! (décembre 2011)
- **N°38 :** Trouver d'urgence 70 milliards d'économies (février 2012)
- **N°39 :** Fiscalité écologique ou fiscalité tout court ? (décembre 2013)
- **N°40 :** L'intercommunalité : moins de dépenses ou plus de fonctionnaires ? (avril 2014)
- **N°41 :** Pas de réforme de la fonction publique sans suppression du statut (juin 2014)

### Les Etudes de Contribuables Associés

