

Fonctions publiques et assimilés

LA LOLF : UN OUTIL DE CASSE SOCIALE

La LOLF, qu'est-ce que c'est ?

C'est la Loi Organique relative aux Lois de Finances. Elle remplace l'ordonnance de 1959 qui définit l'organisation et le fonctionnement de l'administration française à travers les lois de finance. C'est une loi organique réglant la manière dont l'Etat va organiser ses recettes et ses dépenses.

Attention, c'est une loi, donc elle passe au-dessus des décrets. C'est important car elle imposera ses effets aux personnels dont les statuts ne dépendent que de décrets.

La LOLF, c'est pour quand ?

Proposée par le gouvernement Jospin, la LOLF a été votée en 2001 par tous les députés sauf les communistes. Sa mise en application est progressive et s'achèvera le 1^{er} janvier 2006.

Ainsi, dans un certain nombre d'administrations, une partie a déjà été mise en place en 2004, sous forme d'expérimentations. Une chose est sûre : à partir du 1er janvier 2006, toute l'organisation des services publics français sera modifiée en profondeur.

La LOLF, dans quel but ?

La gestion publique est désormais résolument orientée vers les résultats et la recherche de l'efficacité : objectifs, résultats, évaluation, tels sont les mots clés de la LOLF. Cette loi permet de mettre en place la contractualisation au niveau du contrôle de gestion. En clair, un budget sera voté en fonction des objectifs qui auront été préalablement définis, dans le cadre d'un contrat, et les résultats obtenus seront ensuite évalués à partir d'indicateurs de suivi.

On passe donc d'une logique de moyens à une logique de résultats et il va falloir prouver que les moyens qui sont donnés à l'Etat sont bien utilisés.

C'est donc bien un outil supplémentaire pour la casse du Service public. Les logiques inacceptables de rentabilité et de profit, prélude à la mise en concurrence à la libéralisation et à la privatisation, sont mises en œuvre.

**Ces logiques sont contraires à un service public
dont la vocation n'est pas de faire du profit,
mais d'être tourné vers ses utilisateurs et le bien commun.**

Au-delà de sa généralisation, qui aura lieu au 1^{er} janvier 2006 et des expérimentations déjà mises en place, la LOLF peut paraître un outil de gestion abstrait. Les deux exemples suivants montrent que sa concrétisation est un véritable danger tant pour les personnels que pour les usagers.

A la Direction de la concurrence, de la consommation, et de la Répression des Fraudes, la LOLF se met en place avec son cortège d'indicateurs de performance.

Exemple d'effet pervers :

Lors d'un premier contrôle dans un restaurant, l'agent relève par un avertissement écrit des anomalies en matière d'hygiène. Lors du suivi de ce contrôle, il constate que le professionnel n'a pas fait le nécessaire et que les manquements persistent. Or, à la DGCCRF, il existe un indicateur relatif au taux de mise en conformité (= proportion de professionnels qui ont corrigé les anomalies suite à l'avertissement de l'administration).

Donc deux solutions pour l'agent :

- constater que les infractions perdurent et verbaliser le professionnel, et donc faire correctement son travail. Mais dans ce cas, le taux de mise en conformité sera mauvais ... et moins de crédits seront alloués... et il y aura donc moins de contrôles à l'avenir.
- fermer les yeux, et par conséquent mettre en danger la santé des consommateurs... mais dans ce cas, le premier contrôle apparaîtra comme suffisant... l'indicateur sera bon, et les crédits...reconduits !

Aberration du système !!!

Dans l'Education Nationale le grand mot est « CONTRACTUALISATION »

◇ Les établissements (y compris les écoles avec la création des « réseaux d'écoles ») y sont soumis pour obtenir des moyens ; le projet d'établissement sert de base au contrat passé avec l'académie, et l'enveloppe budgétaire que celle-ci reçoit du ministère n'est pas extensible, cela revient donc à mettre les établissements en concurrence.

Ainsi une école où les personnels seraient volontaires pour intégrer en milieu ordinaire un ou des élèves en très grande difficulté pourrait cependant se voir montrée du doigt et perdre des moyens d'encadrement si les résultats globaux des élèves sont jugés faibles.

Le chef d'un établissement moins « compétitif » aura une enveloppe budgétaire réduite, mais avec le principe de « fongibilité asymétrique » il pourra supprimer des postes pour acheter des ordinateurs (mais pas l'inverse !).

◇ L'introduction de l'évaluation/notation au mérite permet de mettre également les personnels en concurrence: gagnera plus celui qui ne rechignera pas à remplacer des collègues absents, faire du soutien scolaire et de la formation continue hors temps de travail, et par voie de conséquence gagnera moins celui qui veillera « seulement » à la qualité de son travail auprès des élèves.

Au rectorat de Bordeaux les chefs d'établissement évaluent déjà les contractuels/ vacataires, pour les titulaires ça ne saurait tarder.

◇ Les élèves en difficulté ne sont pas « compétitifs » : on leur proposera donc ainsi qu'à leur famille un contrat avec obligation de résultats, et l'échec éventuel leur sera imputé : c'est ainsi que le projet 2004-2007 de l'académie de Rouen propose pour eux « dispositions dérogatoires » (à la règle commune) et « alternance » (rappelons que l'âge légal de travail en France est pour l'instant 16 ans).

De plus, « l'orientation et la sélection se feront selon les besoins économiques des bassins d'emplois ».

L'Ecole pourvoyeuse de main-d'œuvre est programmée !