

« Agenda social de la Fonction publique » : ce que contient Le rapport Pêcheur

Mme Lebranchu, ministre de la décentralisation et de la Fonction publique, a ouvert le 19 mai le « chantier Parcours professionnels, carrières et rémunérations » de l'agenda social de la Fonction publique.

Selon le relevé de conclusion des réunions sur la méthode et le calendrier de négociation, il s'agit de définir les voies et moyens de mise en œuvre d'une transformation globale de la Fonction publique fondée sur les perspectives d'évolution ouvertes par le rapport Pêcheur et comportant trois priorités :

- la réforme de l'architecture statutaire ;
- la réforme de l'architecture des rémunérations ;
- la simplification et l'amélioration de la gestion des agents.

Afin d'aider les collègues à mesurer ce qui est en jeu, nous présentons les principales propositions du rapport rédigé fin 2013 par M. Pêcheur, conseiller d'Etat, que le gouvernement retient comme base aux discussions avec les fédérations syndicales de fonctionnaires. Les nombreuses citations du rapport sont en italique et accompagnées des numéros des chapitres et des pages.

Déconcentrer, déréglementer, régionaliser sous la tutelle des préfets

« Affirmer le rôle des préfets dans les procédures de nomination des directeurs régionaux et départementaux (...). Prévoir que le préfet, après consultation du collège des chefs de service, donne un avis sur les avancements, notamment de grade, des cadres des services déconcentrés placés sous son autorité. Le pouvoir de gestion de ces agents resterait donc entre les mains de l'autorité ministérielle centrale à laquelle ils sont rattachés, mais le préfet de région se verrait octroyer la possibilité de donner un avis préalable à toute décision d'avancement concernant ces agents » (5.8 p172).

Certes ce passage concerne nommément le périmètre REATE, mais aucune administration ne pourra ignorer le contexte de renforcement des pouvoirs du préfet d'autant qu'il apparaît que ce dernier aura la haute main sur tous les budgets opérationnels de programme y compris ceux d'administrations d'Etat comme la DGFIP. L'extrait suivant confirme ce transfert.

« Déconcentrer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l'Etat, notamment dans les grandes administrations, érigées en centres de responsabilité et de gestion (...) » (5.7 p170).

Pour les mutations :

« (...) Organiser, pour tous les agents, les mutations en deux phases successives. Un premier tour de mutation concernerait les mutations interrégionales, les décisions de gestion étant prises au niveau central. Puis un deuxième tour concernerait les mutations infrarégionales, les décisions étant prises au niveau régional » (5.7 pp 171-172). Pour les administrations d'Etat, il en serait fini des mouvements nationaux, de l'égalité de traitement. De plus le schéma unique de mouvements en deux temps, identique pour toutes les administrations vise à favoriser la mobilité interfonctions-publiques.

« (...) Déléguer, autant que possible, à cet échelon déconcentré les pouvoirs de gestion des personnels, y compris ceux impliquant de prendre en compte les mérites respectifs des agents, et créer à cet effet, au niveau de cet échelon déconcentré une commission administrative paritaire propre à chaque corps, en premier lieu pour toutes les administrations hors du périmètre de la Réate (Education nationale, Police, Finances publiques, Défense, etc.), qui obéissent à une logique d'organisation ministérielle et nationale et dont les effectifs, sur le terrain, sont nombreux » (5.7 p171).

Les administrations hors du périmètre REATE (y compris les Finances publiques) sont citées et explicitement concernées par la régionalisation de la gestion et des CAP. Promotions, évaluation, discipline, tout serait déconcentré au niveau des régions elles-mêmes fusionnées en quatorze super-régions (cf. réforme territoriale). Ainsi une affectation décidée nationalement par exemple : « région Centre-Poitou-Limousin » laisserait beaucoup d'incertitude quand à l'affectation locale vue en CAP régionale déconcentrée.

« Définir, au moyen de lignes directrices de gestion, les conditions dans lesquelles les autorités déconcentrées prennent leurs décisions en matière de gestion des personnels, ces autorités restant libre d'y déroger pour tenir compte de situations particulières.

Définir des affectations sur profils chaque fois que cela est nécessaire, au moyen de ces lignes directrices » (5.6 p 170).

Les directives de gestion accordent de larges pouvoirs aux autorités déconcentrées. Elles peuvent y déroger en cas de besoin et ont toute latitude notamment pour affecter au profil. *« Il faut que les chefs de services soient des patrons »* contrôlant affectations, promotions, primes et sanctions martèle le rapport.

« Débattre en CAP des éventuels critères retenus pour décider des mutations.

Débattre en CAP, annuellement, d'un bilan des mobilités des agents » (5.9 p 174).

Les CAP se voient confier un nouveau rôle de cogestion des règles "déconcentrées" et de remise en cause des usages acquis des agents. C'est l'éclatement des garanties nationales.

« Lever les obstacles à la mobilité inter-fonction publique »

« Des cadres professionnels communs pour certaines professions « trans-fonctions publiques » (4.3 p165).

« Des statuts d'emplois commun "trans-fonctions publiques" pour certaines spécialités » (4.4 p166).

Des cadres et statuts d'emplois trans-fonctions publiques (état, territoriale, hospitalière) pourraient donc être créés. Un même agent pourrait être affecté indifféremment dans l'une quelconque des trois fonctions publiques. La mobilité serait donc totale. Sont citées les fonctions transverses (RH, budget, informatique...).

Les formations seraient communes ou comporteraient des cycles communs. (...) Le conseil commun de la fonction publique procéderait chaque année à un suivi général (4.4 p166).

« Relancer la politique de fusion des corps, créer dans certains cas des commissions administratives paritaires communes et développer les corps interministériels à gestion ministérielle, en en faisant des « cadres professionnels interministériels » (5.5 p169).

Là encore il s'agit de permettre la mobilité entre administrations de différents ministères via des fusions de corps et des « cadres professionnels interministériels ».

Ce serait la fin des statuts particuliers et la mobilité forcée assurée via ces nouvelles entités. Au ministère des Finances cela a commencé par exemple avec le basculement dans des services de la DGFIP d'agents des douanes dont l'emploi a été supprimé.

« Lever les derniers obstacles à la mobilité entre les trois fonctions publiques.

Réduire le coût d'emploi des fonctionnaires de l'Etat détachés dans les deux autres fonctions publiques » (4.5 p167).

« Restaurer la souplesse du détachement. Abroger les dispositions législatives prévoyant que le fonctionnaire réintégré dans son corps d'origine conserve le grade et l'échelon dont il avait pu bénéficier durant son détachement » (4.6 p167).

Tout ce qui entrave la mobilité doit disparaître. Le moindre coût est recherché. Le détachement sera assoupli.

« Création d'une bourse commune de l'emploi public » (4.1 p164).

Commune aux trois fonctions publiques, antichambre de Pôle Emploi...

« Mieux prévoir et accompagner les restructurations des services ».

« - Prévoir, dans le titre II du statut général des fonctionnaires, un dispositif d'affectation d'office pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé, en complément des priorités de recrutement prévues par le projet de loi relatif à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires. Il s'agirait d'introduire dans la loi du 11 janvier 1984 un article 62 bis ainsi rédigé : « Si, dans un délai raisonnable eu égard à la nature de l'emploi supprimé et au grade du fonctionnaire affecté sur cet emploi, l'administration n'est pas en mesure, faute d'emploi disponible, de faire jouer les priorités d'affectation ou de détachement prévues aux derniers alinéas des articles 60 et 62, elle propose au fonctionnaire au moins trois emplois vacants correspondant à son grade et l'affecte dans celui de ces emplois que le fonctionnaire choisit. » (5.10 pp 174-175).

On reconnaît le dispositif des trois choix mis en avant par la loi mobilité de Sarkozy. Ce passage vise explicitement la fonction publique d'Etat (titre II du statut général). Le fonctionnaire sera affecté d'office

dans un emploi correspondant à son grade sans aucune garantie géographique ou fonctionnelle. En cas de refus, c'est l'abandon de poste qui amène au licenciement. C'en serait fini des garanties existantes en matière de suppressions d'emplois ou de redéploiements (maintien en surnombre à la DGFIP).

Statut général, statut de la fonction publique d'Etat, statut de la fonction publique territoriale, statuts particuliers sont autant d'obstacles à la mobilité inter fonctions publiques d'où les propositions d'une part de création de cadres communs et d'autre part d'harmonisation pour permettre le transfert massif de fonctionnaires d'une fonction publique à une autre dans le cadre de restructurations sans précédent touchant toute la fonction publique.

Pour démanteler les administrations d'Etat, fusionner les collectivités territoriales et régionaliser, il faut déconcentrer la gestion et faire sauter les obstacles statutaires notamment les statuts particuliers.

Les droits et garanties statutaires passés à la moulinette

Temps de travail

« Une évaluation quinquennale de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans les trois fonctions publiques » (2.4 p161).

La durée et l'aménagement du temps de travail ne sont pas pérennes et tous les cinq ans peuvent faire l'objet d'une remise en question. C'est d'ailleurs ce que fait le récent rapport de la Cour des comptes qui préconise l'augmentation du temps de travail des fonctionnaires.

Rémunération et régime indemnitaire

« Fixer les lignes directrices de la politique salariale » (6.2 p177).

« Ecarter toute forme d'indexation mais suivre l'évolution générale du pouvoir d'achat de sorte que les fonctionnaires ne soient ni favorisés ni décrochés par rapport aux salariés du secteur privé » (6.2.1 p177).

« Dans le cadre de ces lignes directrices, rechercher la conclusion avec les organisations syndicales d'un « contrat social triennal », sur le fondement de l'article 8 bis de la loi du 13 juillet 1983 ; ce « contrat social triennal » porterait sur les grandes orientations salariales et les autres chantiers transversaux à incidence budgétaire (ajustements de grille, réformes indemnitaires ayant une dimension transversale, action sociale ...) ; un point d'étape serait dressé annuellement avec les organisations syndicales » (6.2.6 p177).

« Avoir des outils plus flexibles de prise en compte du SMIC afin de mieux s'adapter à la conjoncture économique et budgétaire sans affecter la structure même de la grille » (6.3 p178).

Le rapport rejette non seulement l'indexation des traitements sur les prix mais aussi sur le SMIC. En clair, il n'y aurait plus d'obligation de revaloriser le traitement de début de carrière C pour l'aligner sur le SMIC.

Blocage des traitements, suppressions de primes sous prétexte d'harmonisation et de transparence et tentative d'associer les syndicats à cette politique dans le cadre d'un « contrat social » triennal.

« Garantir la transparence et la régularité des régimes indemnitaires et procéder à leur audit tous les cinq ans dans les trois fonctions publiques » (2.5 p 161).

Les régimes indemnitaires, différents selon les administrations, constituent des obstacles à la mobilité revendiquée par les liquidateurs du service public. Il ne s'agit pas de convertir les primes en mesures générales pour tous sous forme d'augmentation du point d'indice. Le manque de transparence et de régularité sont des prétextes commodes pour supprimer des éléments de la rémunération et d'en transformer d'autres en primes et carrières « au mérite ».

Recrutement

« Mettre en place pour chaque corps ou cadre d'emploi deux paliers de recrutement, le premier pour les personnes sans expérience professionnelle, le second pour celles ayant acquis une expérience professionnelle dans la fonction publique ou le secteur privé » (6.1.2 p175).

Le principe n'est plus le recrutement par concours sur la base d'un diplôme mais le recrutement au profil, intégrant une prétendue validation des acquis de l'expérience.

« Mieux encadrer les possibilités de recours à des non titulaires » (4.8 p 167).

Au prétexte de mieux l'encadrer, le recours à des non titulaires est pérennisé. Au bout du compte c'est la meilleure solution pour ne pas être embarrassé par toutes les prétendues contraintes et rigidités du statut.

Carrières

« Repenser les structures des carrières et des classifications dans la perspective d'une rénovation de la grille » (6.1 p175).

« Donner davantage de sens aux avancements d'échelons.

- Un mécanisme d'avancement d'échelon plus sélectif et plus flexible : réduction d'ancienneté de 3 mois, avancement à la durée moyenne ou majoration d'ancienneté de trois mois ; fixation annuelle, pour mieux maîtriser le « GVT », des contingents de réduction, (...).

- Maintenir, voire développer les bonifications d'ancienneté afin de remédier aux difficultés d'affectation des fonctionnaires dans les territoires "difficiles" ou à faible attractivité » (6.1.6 p176).

Le passage d'échelon ne doit pas être automatique mais fonction des « mérites » de l'agent, de son acceptation de la mobilité géographique et fonctionnelle. Il doit être mieux pris en compte pour déterminer l'évolution de la rémunération de l'agent (GVT « glissement vieillesse technicité »).

Destiné à servir de base aux discussions dans le cadre de l'agenda social de la Fonction publique, le rapport Pêcheur tire sur le plan du statut et de l'organisation de la Fonction publique les conséquences de projets en préparation de liquidation de pans entiers des fonctions publiques d'Etat et territoriales dans le cadre de la politique d'austérité et de la réforme territoriale. Il annonce des « plans sociaux » d'une ampleur sans précédent, des transferts massifs de fonctionnaires d'Etat vers les autres fonctions publiques (rien ne garantit que celles-ci puissent les absorber) à l'image de ce qui s'est passé pour les fonctionnaires de l'équipement ou les personnels ouvriers de l'Education nationale. Au final, le statut général et les statuts particuliers sont mis en pièces.

Les agents de la DGFIP sont directement concernés :

- parce qu'ils disposent d'acquis importants, arrachés par la lutte, en terme de statuts particuliers, régime indemnitaire et règles de gestion,

- parce que la réforme territoriale centrée sur les régions, les métropoles et les intercommunalités menace son réseau construit à partir des communes et des départements et se traduirait pour les personnels par de nouvelles suppressions d'emplois massives et une mobilité forcée à une échelle jamais atteinte.

La CGT Finances Publiques 92 appelle à faire barrage contre ces projets destructeurs. Elle exige :

- le maintien de nos règles de gestion : maintien des règles de mutation nationales et locales, maintien de l'égalité de traitement au plan national entre les agents, que ce soit pour les changements de grade ou les promotions ;

- le maintien de nos statuts particuliers DGFIP pour toutes les catégories et du droit des agents à dérouler leur carrière jusqu'au grade terminal de leur catégorie ;

- le maintien de nos régimes indemnitaires – aucun agent ne doit perdre un centime ;

- l'abandon de la démarche stratégique et de la réforme territoriale.



Bulletin d'adhésion

CGT Finances Publiques 92

Pour un syndicalisme de conquêtes sociales

NOM :

Prénom :

Date de naissance :/...../.....

Catégorie : Grade :

Echelon :

Filière fiscale Filière Gestion publique

Adresse administrative :

.....

Date :/...../..... Signature :



<http://www.financespubliques.cgt.fr/92/>