



# RAPPORT PÊCHEUR

## Note argumentaire pour les sections CGT-INRA

Le 7 novembre, le « rapport au 1<sup>er</sup> Ministre sur la Fonction Publique » élaboré par le conseiller d'Etat Bernard Pêcheur a été remis aux organisations syndicales des trois versants de la Fonction publique. Tout en ne révélant pas ce que le gouvernement entendait retenir des propositions formulées dans ce rapport qu'il avait commandité, la ministre de la Réforme de l'État, de la Décentralisation et de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, a annoncé une « concertation » débutant le 5 décembre prochain. Dans une interview accordée à l'AEF, elle indique ainsi son objectif : « *Après la remise du rapport Pêcheur sur la rénovation de l'architecture statutaire, nous allons tout mettre sur la table. Nous avons entre 1 et 2 ans de travail pour refaire les carrières, les échelons, les grades. Tout est totalement obsolète et à refaire* ».

**Pour certaines organisations syndicales, le « pire » aurait été évité** dès lors que le rapport réaffirme la pertinence du Statut Général et d'une Fonction publique de carrière, l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires ou encore la rénovation des primes et la transformation d'une partie de l'indemnitaire en indiciaire, ou encore que la RGPP s'est faite « *à marche forcée* ».

Pour autant, **ces affirmations générales de départ méritent d'être comparées avec le réel**, c'est à dire les propositions détaillées qui sont faites dans la suite du rapport. Le florilège des « meilleures » propositions qui sont présentées ci-dessous parle de lui-même, les numéros indiqués et les phrases en italique renvoyant au [texte exact](#) de chaque proposition.

### A. Ce ne serait pas le « big-bang » promis des catégories A, B, C de la Fonction Publique ?

- 6.1.1 Caractériser chaque corps ou cadre d'emploi par un « niveau de fonctions » qui correspondrait, selon le cas, soit au diplôme détenu, soit à la nature des missions et des responsabilités exercées. Exit donc les catégories basées sur le diplôme.
- 6.1.2. 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.

### B. Une nouvelle grille permettant d'en finir avec des déroulements de carrières jugés « trop étriqués » ?

- 6.1.3. Privilégier les structures de corps ou cadres à trois grades et reconsidérer l'utilisation du mécanisme d'avancement « promouvables/ promus » qui a souvent conduit à déséquilibrer la structure par grades des différents corps. A montrer à tous ceux qui ont signé la pétition pro/pro à l'INRA !
- 6.1.5. Développer les échelons fonctionnels et les échelons spéciaux. Tout pour le mérite et le management !
- 6.1.6. Donner davantage de sens aux avancements d'échelons avec un mécanisme d'avancement d'échelon plus sélectif et plus flexible.
- 6.1.8. Ouvrir la voie à une rénovation de la grille, en s'appuyant sur les leviers qui viennent d'être décrits. Cette rénovation devrait nécessairement se traduire par un allongement des durées des carrières et la transformation d'une partie des rémunérations indemnitaires en rémunération indiciaires. Elle devrait permettre de recréer des « espaces indiciaires » suffisants entre les débuts et les fins de carrière, d'une part, les différents niveaux de fonctions, d'autre part, le bas et le sommet de la grille, enfin la mise en place d'une telle rénovation devrait nécessairement s'étaler sur une période de plusieurs années.

### C. Les statuts particuliers seraient préservés ?

- 5.5. 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 ». Relancer et mener à bien le processus de fusion des corps, en particulier pour les corps relevant des actuelles catégories A et B. Créer des CAP communes pour

les corps, à faibles effectifs, ne pouvant être fusionnés, relevant du même niveau de fonctions et du même périmètre ministériel administratif.

- 4.3 Des cadres professionnels communs pour certaines professions « trans-fonctions publiques. Ces cadres professionnels communs à deux ou trois fonctions publiques ont vocation à réunir, en les fusionnant, les corps ou cadres d'emploi qui, bien que relevant de fonctions publiques différentes, correspondent aux mêmes professions. Premiers visés : les bibliothécaires pouvant être mobiles de l'université à la collectivité territoriale et vice-versa. Ou les informaticiens.
- 4.4. Des statuts d'emploi communs « trans-fonctions publiques » pour certaines spécialités. La loi reconnaîtrait la possibilité de créer, par décret en Conseil d'Etat, des statuts d'emplois communs aux trois fonctions publiques.
- 6.1.7. Prendre appui sur les politiques de fusion des corps (mesure n° 5.5), de création de « cadres professionnels interministériels » (même mesure) et de création de cadres professionnels « trans-fonctions publiques » (mesure n° 4.3).

#### **D. La loi mobilité Sarkozy réellement disparue ?**

- 5.7. Pour les mutations : Créer, dans chaque région, des CAP communes à plusieurs corps (le regroupement pouvant être soit par niveau, soit par profession). Ces CAP auraient compétence pour se prononcer sur les mutations infra régionales, autorisant ainsi la déconcentration au niveau régional des mutations internes à la région. Conserver au niveau central, les pouvoirs de gestion relatifs aux mutations interrégionales. Pour ces mutations, la CAP nationale propre à chaque corps garderait sa compétence. 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. Les plateformes régionales d'appui à la gestion des ressources humaines (PFRH) seraient chargées de coordonner la phase de mutations infrarégionales, notamment en ce qui concerne les calendriers de mutations de chaque corps.

#### **E. Les CAP préservées ?**

- 5.9. Revaloriser les commissions administratives paritaires en les concentrant sur des missions essentielles. Lutter contre la « dérive coutumière » en évitant de soumettre à avis des CAP des actes de gestion que les textes n'imposent pas de lui soumettre. Prévoir que les actes relatifs à la réintégration d'un agent après détachement, relatifs au détachement d'un agent, et relatifs aux mutations (hormis le cas où est dressé un tableau de mutation) ne sont soumis à la CAP qu'en cas de demande en ce sens soit du fonctionnaire soit des organisations syndicales. Publier chaque année, dans le bilan social des ministères, les indicateurs de suivi des CAP (nombre de séances, durée des sessions, effectifs en jours-agents consacrés par l'administration à leur préparation et à leur tenue).

#### **F. Des outils pour s'opposer ou accompagner les restructurations liés à la MAP et ses déclinaisons ?**

- 5.10. Mieux prévoir et accompagner les restructurations des services. Concevoir, quand une restructuration est envisagée, un plan d'accompagnement des mobilités et des mutations. 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.

#### **G. Un appel d'air, enfin, pour les salaires et pensions ?**

- 6.2.1. 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.
- 6.2.4. Recourir aux différents leviers d'une politique salariale dynamique et responsable : rémunération indemnitaire, mesures catégorielles de grille, mais aussi mesures générales.

Tous ces éléments ne peuvent amener qu'une seule réponse : l'exigence que le rapport Pêcheur ne soit pas pris en compte par le gouvernement, et que de véritables négociations s'ouvrent pour préserver et améliorer le Statut Général et les Statuts particuliers.

C'est ce que la CGT-INRA demande à l'UGFF-CGT et aux autres organisations CGT de la Fonction Publique de porter lors de la réunion dite de concertation avec la Ministre Lebranchu.