REVUE de PRESSE RAPPORT PECHEUR
Lundi 4 novembre 19h00

Philippe CRÉPEL

acteurspublics.com

Rapport Pêcheur

Toutes les préconisations du rapport sur la fonction publique

Les propositions du rapport de Bernard Pêcheur suggèrent notamment de *"donner du sens à l'action publique"*, d'assurer *"la confiance des citoyens dans les agents publics"*, d'améliorer la gouvernance de la fonction publique… Le détail.

"Fixer le cap, donner du sens à l'action publique"
- Les valeurs d'intérêt général sont des valeurs d'avenir dans une économie de marché. Le service public n'est pas un monde voué à l'extinction.
- Des assises nationales du service public, des assises régionales, des consultations ouvertes sur Internet, une communication adaptée, une structure de pilotage clairement identifiée

"Assurer la confiance des citoyens dans les agents publics"
- Généraliser les chartes de déontologie et les référents déontologiques.
- Rendre plus transparents et plus objectifs les recrutements de contractuels ainsi que les recrutements, sans concours, de fonctionnaires de catégorie C.
- Une bonne information du public sur le suivi des chartes de déontologie et l'exercice du pouvoir disciplinaire dans les trois fonctions publiques.
- Une évaluation quinquennale de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans les trois fonctions publiques.
- Garantir la transparence et la régularité des régimes indemnitaires et procéder à leur audit, tous les cinq ans, dans les trois fonctions publiques.

"Améliorer la gouvernance de la fonction publique"
- Une prospective de l'emploi public à moyen terme.
- Mieux associer les employeurs publics à la préparation des décisions et négociations.
- Un Conseil commun de la fonction publique plus stratégique et prospectif.

"Poursuivre la rénovation du cadre commun de gestion des trois versants de la fonction publique"
- Une bourse commune de l'emploi public et un répertoire commun des emplois permettant d'harmoniser les répertoires d'emploi existant dans les différentes fonctions publiques.

- Des cadres professionnels communs pour certaines professions “transfonctions publiques”.
- Mieux encadrer les possibilités de recours à des non-titulaires.

“Développer les responsabilités et mieux gérer les ressources humaines dans la fonction publique de l’État”
- Définir des “périmètres ministériels administratifs” stables, à partir des champs de compétence des secrétaires généraux de ministères.
- Constituer les secrétariats généraux et les grandes administrations opérationnelles de l’État en centres de responsabilité et de gestion.
- Clarifier la répartition des responsabilités et compétences entre secrétaires généraux, d’une part, et directeurs généraux et directeurs, d’autre part.
- Mener à l’égard des cadres supérieurs et dirigeants de la fonction publique de l’État une politique reposant sur l’exercice de responsabilités, le professionnalisme et les capacités d’animation.
- 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”.
- Ouvrir la voie à de véritables politiques de personnels grâce à des directives de gestion permettant d’encadrer la déconcentration et de développer les affectations sur profil.
- Développer les responsabilités et déconcentrer la gestion des ressources humaines dans la fonction publique de l’État, notamment dans les grandes administrations, érigées en centres de responsabilité et de gestion.
- Penser l’administration territoriale de l’État (périmètre Réate) comme un centre de responsabilités.
- Revaloriser le rôle des commissions administratives paritaires en les concentrant sur des missions essentielles.
- Mieux prévoir et accompagner les restructurations des services.

“Définir un cadre salarial motivant et assurer des parcours professionnels de qualité”
- Abandonner le critère exclusif du diplôme et caractériser chaque corps ou cadre d’emploi par un “niveau de fonctions”.
- 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.
- 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.
- Unifier le barème des traitements de la fonction publique en traduisant en indices chiffrés les échelles lettres.
- Développer les échelons fonctionnels et les échelons spéciaux.
- Donner davantage de sens aux avancements d’échelons.
- Prendre appui sur les politiques de fusion des corps, de création de “cadres professionnels interministériels” et de création de cadres professionnels “transfonctions publiques”.
- Ouvrir la voie à une rénovation de la grille en s’appuyant sur les différents éléments mentionnés ci-dessus.

- Écarter 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.
- Recourir aux différents leviers d'une politique salariale dynamique et responsable : rémunération indemnitaire, mesures catégorielles de grille, mais aussi mesures générales.
- Rechercher la conclusion avec les organisations syndicales d'un "contrat social triennal".
- Avoir des outils plus flexibles de prise en compte du Smic.
- Assurer la transparence indemnitaire d'ici fin 2014 et engager un mouvement de simplification et d'harmonisation des régimes et des niveaux indemnitaires dans la fonction publique de l'État.

acteurspublics.com

Rapport Pêcheur

Des propositions innovantes pour une refonte de la grille salariale des agents

Le rapport de Bernard Pêcheur (*photo*) sur la fonction publique, remis le 4 novembre à Jean-Marc Ayrault, propose plusieurs avancées en faveur d'un cadre salarial *"motivant"* pour les agents publics : suivre l'évolution générale du pouvoir d'achat, transformer une partie de l'indemnitaire en indiciaire, rendre plus flexibles les mécanismes d'avancement…
"*Les politiques salariales ont été conduites depuis une dizaine d'années sans perspective d'ensemble."* C'est l'un des constats formulés dans le très attendu rapport sur la fonction publique piloté par le conseiller d'État Bernard Pêcheur et remis lundi 4 novembre, en fin d'après-midi, au Premier ministre, Jean-Marc Ayrault *[cliquez ici pour lire le rapport].* En quelque 240 pages, ce rapport attendu de pied ferme par certaines organisations syndicales propose bien davantage qu'un simple toilettage du fonctionnement de la sphère publique.

Certes, le choix d'une fonction publique statutaire demeure pertinent, est-il écrit, mais tellement de choses ont changé depuis l'instauration du statut en 1983 que *"le* statu quo *n'est pas possible",* peut-on lire. Les préconisations sont riches, parfois surprenantes, souvent innovantes *[cliquez ici pour lire l'ensemble des propositions].* Ces propositions, précise-t-on du côté de Matignon, n'engagent pas le gouvernement. Charge à la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, d'initier une concertation avec les organisations syndicales.

Tassement de la grille

Un large chapitre se penche sur le volet hautement explosif de la rémunération des agents publics. Le diagnostic est sans nuance. *"On constate à la fois un tassement général de la grille et une érosion de la hiérarchie des salaires"*, pointe le rapport. Cela résulte *"du relèvement du seul pied de la grille"*. Cet écrasement de la grille entraîne un rapprochement des indices de début de carrière des différentes catégories. La frontière est beaucoup moins marquée, notamment, entre le bas de la grille des agents de catégorie C et celui des agents

de catégorie B. *“Le tassement de la grille se traduit par un aplatissement des carrières de nombreux agents dont la rémunération n’évolue que très faiblement tout au long de leur vie professionnelle”,* ajoute le document (page 42).

Autre évolution, celle de la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires, qui est devenue *“trop élevée”* : 28 % dans le versant État, 18 % dans la territoriale et 24 % dans l’hospitalière. Au-delà de l’individualisation des rémunérations et des retours catégoriels, l’outil indemnitaire sert de plus en plus *“de substitut à la rémunération indiciaire en l’absence de mesures générales”.* Les régimes indemnitaires sont par ailleurs *“trop nombreux et sources d’inégalités fortes”* dans la fonction publique d’État, ce qui freine la mobilité des agents publics, pourtant encouragée par les pouvoirs publics.

Le gel du point n’est pas une boussole

Il s’agit donc, suggère la mission Pêcheur, de *“définir un cadre salarial motivant et assurer des parcours professionnels de qualité”.* Plusieurs pistes sont préconisées : - poser comme principe que *“la fonction publique n’a vocation ni à être privilégiée, ni à être décrochée par rapport au secteur privé”* et que par conséquent, *“le gel du point en vigueur depuis 2010 est tout à fait légitime dans le contexte budgétaire actuel mais il ne saurait tenir lieu de boussole unique en matière de politique salariale” ;* - recourir aux différents leviers de la politique salariale que sont la rémunération indemnitaire, les mesures catégorielles et les mesures générales ; - “*conserver aux divers employeurs publics une marge de négociation salariale propre” ;* - développer avec les organisations syndicales un *“contrat social triennal”* qui porterait sur les grands orientations salariales (action sociale, modification de la grille, avancées indemnitaires) ; - développer les échelons fonctionnels et les échelons spéciaux ; - rendre plus flexible le mécanisme d’avancement d’échelon ; - unifier le barème des traitements de la fonction publique.

Autant de mesures qui pourraient contribuer à une rénovation de la grille salariale des agents publics et qui pourraient se traduire par un allongement des durées des carrières et par la transformation d’une partie des rémunérations indemnitaires en rémunérations indiciaires.

Voilà des propositions qui devraient remplir l’agenda social de la fonction publique pendant plusieurs mois. Les conclusions de ce rapport serviront ainsi de base à la concertation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations, qui débutera le 5 décembre.

Sylvain Henry

acteurspublics.com

Rapport Pêcheur

Créer un statut d’emploi “transfonction publique”

Le rapport de Bernard Pêcheur préconise de décloisonner les trois versants du secteur public en créant des cadres professionnels et des statuts d'emploi "transfonction publique".

S'il ne remet pas en cause l'organisation de la fonction publique en trois versants (État, hospitalière, territoriale), le rapport du conseiller d'État Bernard Pêcheur, remis le 4 novembre à Jean-Marc Ayrault, plaide à plusieurs reprises pour une *"harmonisation des répertoires d'emploi"* et des *"rapprochements statutaires" [cliquez ici pour lire le rapport].* Il insiste notamment sur la reconnaissance de *"professions transfonctions publiques".*

En partant du constat de *"professions très proches, voire communes aux différentes fonctions publiques"*, le rapport propose d'expérimenter *"la création d'un cadre professionnel commun"* pour certains corps et cadres d'emploi. Sont cités en exemples les métiers d'administration générale, les fonctionnaires des bibliothèques et les conservateurs du patrimoine.

Les agents rattachés à un cadre professionnel commun pourraient ensuite être affectés et mutés entre les différents versants, *"les régimes indemnitaires restant fixés par les règles régissant la collectivité publique employeuse",* précise le rapport. Recrutés sur un concours unique, ces "transfonctionnaires" *"choisiraient, par ordre de mérite, la fonction publique dans laquelle ils débuteraient leur carrière",* et s'engageraient à y rester durant trois ans.

Favoriser la mobilité

En poussant la logique de "transfonction publique"**,** le rapport Pêcheur recommande la création de *"fonctions transverses spécialisées"* comme par exemple l'achat public ou les systèmes d'information. Il s'agit de réunir ces spécialités au sein d'un *"statut d'emploi commun",* créé par décret.

L'objectif est de créer davantage de passerelles entre les trois versants de la fonction publique pour permettre plus de mobilité. *"Les agents qui ont acquis une compétence technique pourraient trouver des débouchés et construire un parcours professionnel diversifié dans leur domaine",* précise le texte. Ils seraient alors *"détachés dans un statut d'emploi commun pour une durée de trois ans, renouvelable deux fois".*

Pour favoriser ces échanges entre les trois versants, Bernard Pêcheur propose enfin de *"réduire le coût d'emploi des fonctionnaires de l'État détachés dans les deux autres fonctions publiques"*, récemment pointé par un rapport de trois inspections générales. La cotisation employeur pour un fonctionnaire d'État s'élève ainsi à 74 % du traitement indiciaire brut contre 27 % pour un fonctionnaire territorial ou hospitalier.

Raphaël Moreaux

acteurspublics.com

Rapport Pêcheur

Un constat sévère sur la gestion des fonctionnaires

Gestion hyperconcentrée, écrasement des grilles de salaires, trop-plein de primes, recours massif aux non-titulaires, fusion de corps inaboutie… Le document remis au Premier ministre dresse un état des lieux accablant de la fonction publique, tout en ménageant les fonctionnaires.

Précis, lisible et sans langue de bois : le rapport remis ce lundi 4 novembre par Bernard Pêcheur au Premier ministre, Jean-Marc Ayrault, jette une lumière crue sur la gestion des fonctionnaires et sur les multiples réformes, plus ou moins d'ampleur, menées ces dernières années *(cliquez ici pour lire le rapport).* Globalement, beaucoup d'agitation pour un résultat assez médiocre. La fonction publique continue de souffrir des mêmes maux, notamment d'une gestion trop centralisée et en tuyaux d'orgue. Facteur aggravant, les réformes à répétition qui ont touché les administrations (décentralisation, RGPP, Réate…) et le tour de vis budgétaire ont plombé le moral des agents, désorientés. Le rapport se fait l'écho du *"malaise des agents publics et [du] sentiment de délégitimation qui les habite".*

"Le constat est d'abord celui de l'usure, l'usure des mots, l'usure des slogans, l'usure des projets « clefs en main » qu'il faut mener à marche forcée", souligne le rapporteur. Faut-il pour autant faire une pause dans les réformes et laisser la fonction publique digérer les évolutions de ces dernières années ? Non, répond Bernard Pêcheur, qui juge *"impossible"* l'immobilisme car la fonction publique sera confrontée à *"un impératif de qualité, d'efficacité, d'efficience"*.

Contraintes budgétaires

Le rapport propose donc au gouvernement de s'attaquer aux questions anciennes mal résolues. Comme par exemple le recours massif aux non-titulaires qui doit pourtant être l'exception. Le rapport rappelle que la loi du 12 mars 2012 a été le dix-septième plan de titularisation depuis 1950… Autre constat : alors que la loi du 2 février 2007 de modernisation de la fonction publique prétendait donner à la formation professionnelle une nouvelle impulsion, *"force est de constater, sous le poids de la contrainte budgétaire, une stagnation, voire une décrue"*.

Concernant la politique de fusion des corps de la fonction publique menée depuis une dizaine d'années, il s'agit là aussi d'un mouvement en trompe-l'œil. Cela a surtout concerné les agents de catégorie C, préservant ceux de la catégorie A et dans une moindre mesure de la catégorie B.

Le constat le plus accablant du rapport Pêcheur touche à la gestion des fonctionnaires de l'État, toujours aussi centralisée. *"Non pas parce que les décrets portant « délégation de pouvoirs en matière de recrutement et de gestion » sont rares,* note le rapport, *mais plutôt parce que les délégations accordées aux chefs des services déconcentrés de l'État ne concernent le plus souvent que des actes de gestion de proximité dont la portée est très limitée (congés, autorisations d'absence)"*. Dans certains cas, à la suite d'une fusion de corps, le rapporteur a même constaté une certaine "reconcentration" de la gestion, *"comme le montre l'exemple de la direction générale des finances publiques"*. Au passage, le rapport souligne que l'intensification de la contrainte budgétaire a *"considérablement réduit les*

marges de manœuvre des gestionnaires, en durcissant ces outils de contrôle”.

1 700 régimes indemnitaires

Globalement, Bernard Pêcheur n’est pas tendre avec deux réformes phares du précédent gouvernement : la Réate et la loi “Hôpital, patients, santé et territoires” (HPST). *“La mise en place des nouvelles directions territoriales de l’État, qui a affecté des pans entiers de l’administration de l’État, est emblématique des risques d’affaiblissement ou de déstabilisation de l’action publique pouvant résulter d’un excès de précipitation”,* insiste le rapport. Sur la loi HPST, *“les impacts en termes de ressources humaines n’ont à aucun moment pesé dans la prise de décision”*.

Le rapport Pêcheur brosse également un tableau peu reluisant de la politique salariale des administrations. *“La part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est devenue trop élevée”*, tranche le document, qui critique des régimes *“trop nombreux et morcelés”***.** Le rapporteur a trouvé plus 1 700 régimes indemnitaires, *“dont certains constituent de véritables compléments de salaire tandis que d’autres ne jouent que sur des montants assez modestes, voire modiques”.* Ceci alors que l’on constate *“à la fois un tassement général de la grille et une érosion de la hiérarchie des salaires”***.**

Enfin, sur la fonction publique territoriale, Bernard Pêcheur jette un pavé dans la mare en dénonçant le danger du *“localisme ou* [du] *clientélisme”*. Le document indique qu’en 2011, sur les 36 500 recrutements de la fonction publique territoriale, 23 500 ont été des recrutements directs sans concours.

Bruno Botella

L’EXPRESS

Fonction publique: un rapport propose des pistes d'évolution

publié le 04/11/2013 à 17:45, mis à jour à 17:45

PARIS, 04 nov 2013 - Un rapport, remis lundi au gouvernement, propose des pistes pour faire évoluer la fonction publique, notamment en remplaçant les actuelles catégories A, B et C par des "niveaux de fonction", sans toutefois remettre en cause les fondamentaux comme le statut général.
Ce document de plus de 200 pages a été rédigé par le conseiller d'Etat Bernard Pêcheur. Il avait été chargé en mai de plancher sur les possibles "*évolutions des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières ainsi que des parcours professionnels*" des cinq millions d'agents des trois fonctions publiques (Etat, Territoriale et Hospitalière).

Dans son rapport, M. Pêcheur relève que les choix faits il y a trente ans "*d'une fonction*

publique statutaire, d'une fonction publique unitaire, d'une fonction publique de carrière (...) demeurent aujourd'hui pertinents".

Mais "*le statu quo n'est cependant pas possible*", estime-t-il.

Il relève notamment que les politiques salariales "*ont été conduites depuis une dizaine d'années sans perspective d'ensemble*", tandis que "*les contraintes budgétaires (...) ont conduit à une progressive érosion de la grilles des rémunérations*", avec un "*resserrement des écarts hiérarchiques*".

Aussi, tout en soulignant "*qu'une grille de rémunération établie et gérée de façon cohérente suppose l'existence d'une classification ordonnée*", M. Pêcheur suggère de remplacer les catégories (A, B et C) par six "*niveaux de fonction*", définis selon le diplôme de l'agent, mais aussi les missions exercées et les responsabilités.

En matière de salaires, il souligne que "*trois années de gel du point d'indice (outil principal de calcul des rémunérations, ndlr) et de réduction continue des enveloppes catégorielles ont conduit à une érosion de la situation des fonctionnaires*", dont "*les salaires nets moyens en euros constants ont baissé*" entre 2010 et 2011.

"*La France, qui est un grand pays développé, ne peut avoir pour ambition d'avoir des fonctionnaires et des militaires +au rabais+, une fonction publique sous-développée. S'il y a trop de fonctionnaires, il faut en réduire le nombre et non pas les sous-payer*", estime M. Pêcheur.

Selon lui, "*le blocage de la valeur du point ne saurait dans la durée tenir lieu de politique salariale*", mais rappelle qu'une augmentation de 1% de sa valeur "*représente un coût de 1,8 milliard d'euros pour les trois fonctions publiques*".

Notant que le tassement des grilles de rémunération est en partie lié aux hausses consécutives du salaire minimum, il préconise par ailleurs "*des outils plus flexibles de prise en compte du Smic*" .

Par AFP

la Croix

Des pistes pour moderniser la fonction publique

Encouragement à la mobilité, fusion de corps, nouvelle politique salariale… Pour faire évoluer la fonction publique, le rapport Pêcheur, remis lundi 4 novembre à Matignon, préconise toute une série d'évolutions.

Pas de grand soir mais une multitude de propositions potentiellement sensibles. Chargé de travailler sur la modernisation de la fonction publique, le conseiller d'État Bernard Pêcheur,

qui a rendu son rapport lundi 4 novembre, ne préconise pas de remise en cause du statut général de la fonction publique, créé en 1946 et étendu en 1983.

Le choix de donner aux fonctionnaires un statut dérogatoire, censé leur permettre d'assurer un service égal sur tout le territoire, et neutre vis-à-vis du politique, mais décrié à droite parce qu'il organise, de fait, l'emploi à vie des agents, est toujours *« pertinent »,* écrit ainsi le rapport. D'autant que, contrairement au procès qui lui est fait, ce statut, modifié pas moins de 212 fois en trente ans, a montré sa « plasticité ».

Cependant, *« ce constat n'est pas un appel au statu quo »,* écrit le rapport, qui servira de base, pour le gouvernement, à une relance de la concertation sur les carrières et les rémunérations dès le 5 décembre, en attendant l'ouverture d'une négociation en 2014.

« NÉCESSITÉ DE CONDUIRE UNE RÉFLEXION PROSPECTIVE SUR L'EMPLOI »

Dans le détail, il préconise toute une série d'évolutions pour piloter au mieux 5,4 millions d'agents alors que les besoins sociaux évoluent aussi rapidement que le cadre budgétaire se rétrécit. Pour mieux anticiper les besoins qui, demain, devront relever du secteur public, le rapport insiste ainsi sur *« la nécessité de conduire une réflexion prospective sur l'emploi »* à un horizon de quinze ans.

Pour améliorer la visibilité des postes à pourvoir, le rapport plaide pour *« une obligation de déclaration de vacances »* des postes, et la création d'une *« bourse commune de l'emploi public ».* Pour faciliter le passage d'un poste à un autre, Bernard Pêcheur recommande d'assouplir les règles du détachement. Plus original, il propose aussi de créer, pour certains métiers, un *« statut d'emploi commun aux trois fonctions publiques »,* valable trois ans.

RECOURS POSSIBLE AUX INTÉRIMAIRES

S'il suggère que le recrutement de contractuels en catégorie A ne soit possible *« que sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté »,* il estime, a contrario, qu'il ne faut pas s'interdire de recourir à des intérimaires. Surtout, en cas de suppression de poste, le rapport plaide pour que l'administration propose *« au moins trois emplois vacants correspondant au grade »* de l'agent concerné *« et l'affecte dans celui que le fonctionnaire choisit* ».

Ce qui ressemble beaucoup au dispositif adopté en 2009 par la précédente majorité, mais supprimé depuis par l'actuelle.

EVOLUTION DES CARRIÈRES

Le rapport se penche aussi sur une autre question sensible : l'évolution des carrières. Pour lever le frein à la mobilité des agents, Bernard Pêcheur estime qu'il faut *« relancer la politique de fusion des corps »,* entamée en 2005. Favorable à de nouvelles règles d'avancement, il veut faire évoluer la grille indiciaire, qui ne cesse de se tasser.

Il préconise enfin un mécanisme d'indemnité différentielle pour éviter que près d'un million d'agents se retrouvent sous le salaire minimum à chaque augmentation du smic. Surtout, même s'il estime que *« la part des primes dans la rémunération globale des fonctionnaires est devenue trop élevée »* (28 % dans la fonction d'État), il suggère d'*« écarter toute forme d'indexation »,* c'est-à-dire de retour à une augmentation générale automatique du point d'indice.

Voilà qui va sans doute déplaire aux syndicats, qui, tous, dénoncent le gel du point d'indice depuis trois ans.

NATHALIE BIRCHEM

Le Monde

Un rapport met en garde contre une fonction publique "sous-payée"

Le Monde.fr avec AFP | 04.11.2013 à 18h42 • Mis à jour le 04.11.2013 à 18h57

"S'il y a trop de fonctionnaires, il faut en réduire le nombre et non pas les sous-payer." Dans son rapport sur la fonction publique, remis lundi 4 novembre au gouvernement, le conseiller d'Etat Bernard Pêcheur estime que *"la France, qui est un grand pays développé, ne peut avoir pour ambition d'avoir des fonctionnaires et des militaires 'au rabais', une fonction publique sous-développée".*

Chargé en mai de plancher sur les possibles *"évolutions des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières ainsi que des parcours professionnels"* des cinq millions d'agents des trois fonctions publiques (Etat, territoriale et hospitalière), M. Pêcheur est revenu, lundi, avec un document de plus de 200 pages dans lequel il propose des pistes pour faire évoluer la fonction publique ; et ce notamment en termes de politiques salariales.

REMPLACER LES CATÉGORIES PAR SIX NIVEAUX DE FONCTION

Si les choix faits il y a trente ans *"d'une fonction publique statutaire, d'une fonction publique unitaire, d'une fonction publique de carrière (…) demeurent aujourd'hui pertinents"*, M. Pêcheur juge que *"le statu quo n'est cependant pas possible"*.
Ces dernières ont en effet *"été conduites depuis une dizaine d'années sans perspective d'ensemble"*, tandis que *"les contraintes budgétaires (…) ont conduit à une progressive*

érosion de la grille des rémunérations", avec un *"resserrement des écarts hiérarchiques"*. Aussi, tout en soulignant *"qu'une grille de rémunération établie et gérée de façon cohérente suppose l'existence d'une classification ordonnée"*, M. Pêcheur suggère de remplacer les catégories (A, B et C) par six *"niveaux de fonction"*, définis selon le diplôme de l'agent, mais aussi les missions exercées et les responsabilités.

Notant par ailleurs que le tassement des grilles de rémunération est en partie liée aux hausses consécutives du salaire minimal, il préconise par ailleurs *"des outils plus flexibles de prise en compte du smic"* .

Lire : Vers un coup de pouce pour les smicards de la fonction publique

En matière de salaires, il souligne également que *"trois années de gel du point d'indice [outil principal de calcul des rémunérations] et de réduction continue des enveloppes catégorielles ont conduit à une érosion de la situation des fonctionnaires"*, dont *"les salaires nets moyens en euros constants ont baissé"* entre 2010 et 2011. S'il estime que *"le blocage de la valeur du point ne saurait dans la durée tenir lieu de politique salariale"*, M. Pêcheur rappelle qu'une augmentation de 1 % de sa valeur *"représente un coût de 1,8 milliard d'euros pour les trois fonctions publiques"*.

LA TRIBUNE

Fonction publique :un léger parfum de réforme

Jean-Christophe Chanut | 04/11/2013, 17:05 - 1618 mots

Le conseiller d'Etat Bernard Pêcheur a remis au Premier ministre son rapport sur "l 'évolution de la fonction publique". Il défend le maintien du régime des fonctionnaires mais propose de s'inspirer des règles du privé pour mieux gérer les quelque 5,2 millions de fonctionnaires. Il suggère aussi de faciliter la mobilité des agents en fusionnant des corps et en créant des corps communs aux différentes fonctions publiques. Ce que les syndicats ne devraient pas apprécier.

Reportée d'une semaine en raison de la crise bretonne, c'est ce lundi 4 novembre que le rapport du Conseiller d'Etat, Bernard Pêcheur, sur "l'évolution de la fonction publique dans les années à venir" a été remis au Premier ministre… Non sans une certaine appréhension du côté des syndicats.

De fait, ce rapport très complet de plus de 240 pages s'emploie à cerner les "*évolutions des modes de recrutement, de rémunération, de gestion et d'organisation des carrières ainsi que des parcours professionnels*" des quelque 5,2 millions de fonctionnaires des trois fonctions

publiques (Etat, collectivités, hospitalière). Il doit surtout servir de point de départ à une longue et profonde concertation entre la ministre de la Fonction publique, Marylise Lebranchu, et les organisations syndicales pour totalement repenser l'organisation de la fonction publique.

Une concertation qui doit débuter le 5 novembre et qui devrait se déroulerr sur près de deux ans. Etant entendu que la négociation proprement dite ne s'engagera qu'en mai 2014. Et c'est ce jeudi 7 novembre que le rapport Pêcheur sera présenté officiellement aux syndicats.

"Un vrai catalogue de La Redoute"

C'est finalement Thi-Trinh Lescure (syndicat Solidaires) qui était le plus dans le vrai en imaginant que le rapport Pêcheur ressemblerait "à un vrai catalogue de La Redoute". C'est en effet le cas. Les propositions du Conseiller d'État concernent absolument tous les aspects de la fonction publique (déontologie, recrutement, mobilité, rémunération). Mais, a priori, contrairement à certaines craintes exprimées par les syndicats, aucune des recommandations ne semblent très provocantes... sauf peut-être sur la création d'un corps commun à deux ou trois fonctions publiques.

D'entrée de jeu, le rapporteur rappelle en effet son attachement à préserver le statut général des fonctionnaires, tout comme il préserve la notion de fonction publique de carrière. En revanche, Bernard Pêcheur insiste fortement sur le besoin de faciliter à outrance la mobilité des fonctionnaires et sur le nécessaire besoin de réenclencher le mouvement de fusion des corps.

Faciliter les passages entre les trois fonctions publiques

Ainsi, et c'est l'une des mesures la plus sensible, le rapport suggère de de créer des "cadres professionnels communs à deux ou trois fonctions publiques", ce qui conduirait en fait à fusionner certains corps.

"Ces cadres professionnels trans-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. (…). Au sein d'un cadre professionnel, les fonctionnaires serviraient en situation normale d'activité. Ils seraient donc directement affectés sur un emploi de l'une des fonctions publiques concernées. Les mouvements s'opèreraient par mutation, y compris entre deux fonctions publiques. Pour les fonctionnaires appartenant à ces cadres professionnels, les régimes indemnitaires resteraient fixés par les règles régissant la collectivité publique employeuse. Chaque collectivité employeuse resterait également libre de décider des avancements des fonctionnaires affectés en son sein".

Les fonctionnaires appartenant à un cadre professionnel seraient recrutés par un concours unique. Le nombre de postes ouverts au concours serait égal à la somme des besoins de chaque fonction publique concernée par le cadre professionnel. Le concours serait financé par chaque fonction publique au prorata des postes dont elle a demandé l'ouverture.

Les formations seraient communes ou comporteraient des cycles communs. Une proposition

qui pourrait faire " tiquer" les syndicats, très attachés au maintien des corps pour éviter une gestion trop individuelle des carrières.

Il reste aujourd'hui 333 corps dans la fonction publique

Sur ce même sujet, le rapport Pêcheur propose également de " lever les derniers obstacles à la mobilité entre les trois fonctions publiques ", notamment en

" abrogeant les dispositions législatives qui prévoient que le fonctionnaire réintégré dans son corps d'origine après un détachement conserve le grade et l'échelon dont il avait pu bénéficier durant son détachement".

Bien entendu, donc, afin de décloisonner la fonction publique, le rapport suggère de *"relancer la politique de fusion des corps, de créer dans certains cas des commissions administratives paritaires communes et développer les corps interministériels à gestion ministérielle, en en faisant des « cadres professionnels interministériels"*. Il y a actuellement 333 corps dans la fonction publique. 327 ont été supprimés entre 2005 et 2011. Et il ne devrait en avoir plus que 230 en 2018.

Le rapport Pêcheur, très prudemment, développe aussi un certain nombre de mesures destinées à rapprocher la gestion des trois fonctions publiques, toujours pour faciliter la mobilité des fonctionnaires. Il suggère ainsi de :

- Créer un portail internet unique qui intègre ou fédère les portails existants de bourses et les complète pour permettre d'avoir connaissance de tous les emplois publics vacants à chaque instant.
- *Instituer un répertoire commun des emplois permettant d'harmoniser les répertoires d'emplois existants dans les différentes fonctions publiques.* ***Mieux encadrer les possibilités de recours à des non titulaires.*** *Afin d'éviter l'instauration d'une "fonction publique bis ", Bernard Pêcheur veut*
- *" affirmer dans la loi, pour les trois fonctions publiques, que le recrutement de contractuels pour occuper des emplois permanents du niveau de l'actuelle catégorie A n'est possible que sous réserve qu'aucun fonctionnaire n'ait pu être recruté ". Il propose aussi de " ne pas exclure, après avoir mené une évaluation, de reconduire les dispositifs de recours à l'intérim, plutôt que de laisser se reconstituer des effectifs trop nombreux de contractuels à durée déterminée ".*

Des mesures de gestion des fonctionnaires inspirées du privé

Par ailleurs, a fin d'optimiser la gestion des effectifs des trois fonctions publiques, le rapport Pêcheur émet un certain nombre de propositions inspirées des mesures applicables dans les grandes entreprises privées, notamment en développant les notions d'études d'impact et de " reporting". Il propose ainsi :

- Une évaluation quinquennale de la durée et de l'aménagement du temps de travail dans les trois fonctions publiques (un récent rapport de la Cour des comptes a dénoncé récemment certaines dérives en la matière).
- De garantir la transparence et la régularité des régimes indemnitaires et procéder à leur

audit, tous les cinq ans, dans les trois fonctions publiques. Sachant que pour certains corps, les indemnités (c'est-à-dire les primes) peuvent atteindre jusqu'à près de 40% de la rémunération totale.

- Développer les démarches de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences.
- Renforcer, dans les études d'impact accompagnant les projets de lois, l'analyse des conséquences du texte en termes d'emploi public, en particulier en ce qui concerne les qualifications et les besoins de formation.
- Inscrire dans la loi que les négociations salariales auxquelles participent les organisations syndicales de fonctionnaires sont « conduites par le Gouvernement, après consultation des représentants des administrations de l'Etat, des employeurs publics territoriaux et des employeurs publics hospitaliers.
- Débattre au sein du Conseil commun de la fonction publique, en lien avec la réflexion prospective conduite périodiquement, des plans d'action de moyen terme à mener, notamment en matière de formation des agents, de modalités d'exercice des professions, d'organisation du travail

Définir un nouveau cadre salarial

Last but not least, le rapport Pêcheur s'attaque au monumental et opaque problème de la rémunération des fonctionnaires. Il propose un ensemble de mesures, parfois très techniques, pour harmoniser différents barèmes et faciliter le mécanisme d'avancement. Il s'agirait ainsi de :

- 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.
- 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.
- Maintenir, voire développer les bonifications d'ancienneté afin de remédier aux difficultés d'affectation des fonctionnaires dans des territoires " difficiles"ou à faible attractivité
- Recourir aux différents leviers d'une politique salariale dynamique et responsable : rémunération indemnitaire, mesures catégorielles de grille, mais aussi mesures générales.
- Rechercher la conclusion avec les organisations syndicales d'un " contrat social triennal" qui 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).

Enfin, afin d'éviter l'éternelle course poursuite entre l'évolution du Smic et l'évolution du traitement de la fonction publique le plus bas, le rapport Pêcheur conseille *" lorsque le contexte économique et budgétaire ne permet pas d'adopter des mesures générales assurant une progression suffisante des traitements les plus bas, laisser jouer à titre conservatoire le mécanisme d'indemnité différentielle du décret n°91-769 du août 1991 ainsi modifiée, plutôt*

que de relever le bas de la grille pour aligner le minimum de traitement indiciaire sur le SMIC ".Il suggère aussi d'inclure dans l'assiette de comparaison entre la rémunération de l'agent public et le SMIC, outre le traitement indiciaire, les indemnités correspondant à un travail effectif ».

Un long rapport, très complet, mais qui ne rompt pas avec les principales règles actuellement en vigueur dans la fonction publique. Ce sont les dispositions sur la mobilité entre corps et la création de corps communs qui devraient "gêner" les syndicats. Ceux-ci, en revanche, risquent d'être déçus par les propositions salariales.