



MARS 2014

Rapport Pêcheur



Faisons la clarté

Le rapport Pêcheur remis au gouvernement le 7 novembre 2013 va servir de base à un nouveau round de l'agenda dit "social", de mai 2014 à Février 2015, visant à une remise à plat de l'organisation statutaire de la fonction publique sur les thèmes suivants :

- La réforme de l'architecture statutaire,
- La politique salariale,
- La gestion des agents,
- La "rénovation" des grilles indiciaires

Certes quelques propos rassurants émaillent le rapport : un statut demeure pertinent, ainsi qu'une fonction publique de carrière et une limitation du recours aux contractuels, Il affirme même que les fonctionnaires ne doivent pas être moins bien traités que les salariés du privé sur le plan salarial .



Mais Pêcheur y souscrit clairement à la politique du gouvernement. Il fait sien les "impératifs" de redressement des finances publiques et de remboursement de la dette et les efforts qu'il va falloir faire dans le cadre de la MAP.

Or cette politique vient de franchir un palier avec l'annonce de 50 milliards de coupes supplémentaires en trois ans dans les budgets publics, pour financer le « pacte de responsabilité » et les 30 milliards d'exonération de cotisations sociales pour le patronat sans oublier les 20 milliards du crédit impôt compétitivité (CICE).

L'Etat, la sécu et les collectivités locales devront prendre en charge l'ardoise.

« L'addition » devrait être présentée en avril, après les municipales. Déjà, le gel des déroulements de carrière a été annoncé... puis démenti par Ayrault, mais dans des termes qui sont loin de rassurer puisqu'il affirme dans le même courrier que la fonction publique doit participer à l'effort.

Le gouvernement compte donc bien sur les « négociations » engagées pour faire prendre en charge par les fonctionnaires des dizaines de milliards de coupes budgétaires. Pour ce faire, il compte s'appuyer sur le rapport Pêcheur et ses propositions lourdes de sens sur la gestion des agents et leurs rémunérations. Il faut donc regarder de près ce qu'il y a dans ce rapport.

La gestion des agents : **Le rapport Pêcheur veut que les « chefs de service » soient des patrons !**

Il l'énonce clairement : « *la gestion de la fonction publique d'Etat reste encore trop une gestion statutaire, une gestion des corps, bien plus qu'une gestion des ressources humaines ou bien des personnes* ».

Le rapport ne se contente pas de critiquer, il indique dans quelle direction il faut aller.

Dans sa 2^o partie titrée « *l'impossible immobilisme* », il préconise ainsi « **une circulaire du premier ministre qui décide de déconcentrer la gestion** ».

Les directions des grandes administrations – parmi lesquelles **la DGFIP est explicitement mentionnée** – seraient transformées en « **centres de responsabilité et de gestion** » qui se borneraient à définir un cadre.

Il n'y aurait donc plus de règles de gestion nationales : ce sont bien les chefs de service au plan local qui détiendraient tous les pouvoirs en matière de gestion.

C'est ce que le rapport exprime avec des formules choc :

« **Il faut que les chefs de service soient des patrons** ».

Ou encore:

« **Le développement des responsabilités implique que le responsable ait en mains les leviers efficaces en matière de RH** ».

Le rapport distingue deux domaines, les mutations et les autres actes de gestion en précisant bien que seraient englobés « **les actes impliquant de prendre en compte les mérites respectifs des agents** ».

Autrement dit, les avancements de grade et promotions passeraient sous la coupe des directions !

Le rapport préconise aussi le développement des affectations au profil : la bonne personne affectée



sur le bon poste en vertu de l'appréciation discrétionnaire de la Direction.

Mais pour donner les pleins pouvoirs aux directeurs, il faut marginaliser nos CAP locales.

Sous prétexte de leur donner un rôle plus prospectif, d'analyse des mobilités, le rapport pêcheur leur retire leurs compétences concernant le contrôle des mouvements de mutations et autres. Elles n'auraient plus de compétence a priori, il faudrait qu'un agent les saisisse.

Les CAP se verraient confier un rôle de « suivi des évolutions de missions, qualifications et besoins de formations » et d'autres fonctions bidons, pour masquer que l'essentiel de leur pouvoir de contrôle leur aura été retiré.

Quant aux mouvements de mutation, au lieu de garantir les droits des agents, ils organiseraient la mobilité suite aux restructurations : **le mouvement national n'affecterait plus que sur la région.**

C'est grand la région !

Ensuite, au niveau régional : « **des CAP communes à plusieurs corps seraient créées** » afin d'organiser la mobilité ministérielle.

Comme par hasard, c'est très exactement le sens dans lequel va la note ministérielle finances du 29/10/2013 qui jette les bases de l'organisation d'une **mobilité ministérielle finances en créant des passerelles pour les agents B et C des différentes directions.**

Mais le rapport Pêcheur va plus loin.

Il va jusqu'à introduire dans le statut, oui dans le statut !, un dispositif d'affectation d'office permettant de licencier les fonctionnaires refusant la mobilité forcée.



Le rapport Pêcheur introduit la mobilité Sarkozy dans le statut !

Il faut écrit-il : « la création dans le titre 2 du statut d'un dispositif d'affectation d'office pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé qui prévoit que 3 emplois vacants soient proposés au fonctionnaire ».

C'est une charge explosive qui est introduite dans le statut de la fonction publique d'Etat (le titre 2 du statut concerne les fonctionnaires d'Etat), celle où les garanties sont les plus fortes.

En effet, le rapport Pêcheur revient sur la suppression du décret mobilité dans un paragraphe intitulé « mieux prévoir et accompagner les restructurations des services » : il explique que le projet de loi sur la déontologie (qui doit être soumis à l'Assemblée ce printemps) donne au fonctionnaire dont l'emploi a été supprimé une priorité sur tout emploi vacant dans une administration située dans la même zone géographique.

Mais dans le cas où cela ne pourrait s'appliquer – soit qu'il n'y ait pas de poste vacant, soit que les fonctionnaires dont le poste est supprimé n'aient aucune envie d'aller à l'autre bout de la région travailler dans une autre administration – il ne saurait plus être question d'un quelconque libre choix du fonctionnaire.

Si l'agent refuse les trois postes proposés, c'est

l'abandon de poste selon le rapport, autrement dit le licenciement.

Il s'agit ni plus ni moins que du retour de la loi mobilité de Sarkozy, mais en l'intégrant dans le statut pour qu'elle s'applique réellement.

L'exemple de la Douane illustre bien la mobilité forcée en train de se mettre en place.

Dans le cadre de la démarche stratégique, toutes les unités comportant moins de 35 agents devraient être fermées d'ici à 2018.

Les collègues du service de GAP, qui ne comporte que 16 douaniers, ont dû saisir leurs organisations syndicales : ils se voient menacés d'une mobilité de 150 km s'ils veulent rester douaniers, d'un reclassement dans une autre administration financière s'il y a des postes vacants (ce qui n'a rien d'évident dans les Hautes Alpes) ou bien à la merci d'une affectation d'office, qu'ils auront intérêt à accepter s'ils ne veulent pas se voir licenciés.

De la remise en cause des règles de gestion à celle de nos statuts DGFIP

En fait, les préconisations du rapport Pêcheur sur la déconcentration de la gestion ressemblent étrangement aux propositions faites par la direction régionale de Marseille dans le cadre de l'élaboration de la démarche stratégique de la DGFIP, en janvier dernier.

Rappelez vous leur axe : « *une nouvelle étape de la déconcentration* ».

Leur contenu : « *revoir l'affectation des agents en limitant les contraintes nationales en amont, en atténuant la règle de l'ancienneté et en prenant mieux en considération la notion de profil* » et « *prendre davantage en compte la mobilité fonctionnelle en accordant des bonus dans les parcours de carrière* ».

On y retrouve donc exactement les mêmes ingrédients que dans les propositions de la direction régionale, menant à la dislocation de nos garanties statutaires nationales.

Le rapport Pêcheur va même plus loin, car il ne

remet pas seulement en cause les règles de gestion, il ne se « contente » pas de réduire les statuts nationaux à une coquille vide, il s'appuie sur les fusions de corps réalisées depuis 2006, sur la création des premiers corps de fonctionnaires interministériels, pour proposer de généraliser l'organisation en corps interministériels.

Qu'est-ce à dire ?

C'est simple : qui dit corps interministériels implique la fin de nos statuts particuliers DGFIP.

Purement et simplement.

De quel statut relèverions nous ?

D'un « statut » inter ministériel.

Mais comment pourrions nous continuer à bénéficier de régimes indemnitaires spécifiques si nous relevons d'un statut interministériel ?

Nos régimes indemnitaires DGFIP dans le collimateur du rapport Pêcheur

A la question posée, le rapport Pêcheur répond que la refonte et l'harmonisation des régimes indemnitaires constituent une nécessité car l'existence de 1700 indemnités dans la fonction publique constitue un obstacle de taille à la fusion des corps et au développement de la mobilité.

C'est aussi une difficulté majeure pour la mise en place de l'Opérateur National de la Paie, faut-il ajouter, qui doit permettre des suppressions massives de postes dans toutes les administrations.

Il suffit de savoir que les 174 primes du ministère de la défense ont contribué à flinguer le logiciel Louvois de paie des armées pour mesurer que la mise en place de l'ONP et les coupes claires dans les services RH supposent de revoir le système des primes.

Cette politique d'harmonisation des primes nous interpelle au moment où l'on voit la DGFIP

renoncer à l'alignement par le haut (appliqué jusqu'ici pour faire passer la fusion) dans l'harmonisation indemnitaire entre les A Direction des deux filières, pour lui substituer une notion de moyenne qui entraîne forcément qu'il y ait des perdants.

Est-ce là une préfiguration du sort promis à l'ensemble des agents de la DGFIP, dans le cadre du chamboulement que serait une harmonisation indemnitaire au niveau de l'ensemble de la fonction publique ? Une perte de salaire pour certains d'entre eux ?

Quant à la refonte des régimes indemnitaires, c'est l'occasion de remettre à plat tout le système des primes, de s'attaquer à ce qui a été acquis, parfois de haute lutte, pour y substituer des primes faisant la part belle au poste occupé et à la manière de servir, pour faire du régime indemnitaire un outil au service de carrières « au mérite ».



Un exemple ? De la PFR à l'IFSEEP... de mal en pis !

L'IFSEEP (Indemnité de Fonctions, Sujétion, Expertise et Engagement Professionnel) qui vient de remplacer la Prime de fonctions et de résultats (PFR), créée sous Sarkozy avait vocation à s'étendre progressivement à l'ensemble des fonctionnaires.

Il a été dit que l'IFSEEP serait la nouvelle PFR...

C'est faux : la PFR demeurait en partie déterminée par l'ancienneté de l'agent, l'IFSEEP pas du tout.

Celle-ci se compose d'une indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise, qui dépend du poste occupé (il y a les postes valorisants et ceux qui le sont moins), et d'un complément indemnitaire lié à « l'engagement professionnel et à la manière de servir » (article 1 du décret).

Tout le monde n'y aura pas droit, puisque les attributions individuelles de ce complément pourront varier de 0 à 100 %.

Certes, les représentants de la DG disent que l'IFSEEP, qui doit s'appliquer à la DGFIP en 2017, ne concernerait que les employés supérieurs.

Mais les assurances qui nous sont prodiguées sur la pérennité de nos régimes indemnitaires actuels ne valent que tant que subsiste la DGFIP sous sa forme actuelle.

Le jour où sont institués des statuts interministériels en application du rapport Pêcheur, il en est terminé de notre régime indemnitaire spécifique.

Mais il n'y a pas que nos régimes indemnitaires qui soient dans le collimateur du rapport Pêcheur.

La remise en cause de nos statuts particuliers DGFIP remet à plat nos carrières, les déroulements de carrière à l'ancienneté tels qu'ils sont organisés dans le cadre de nos statuts nationaux avec l'assurance pour un(e) collègue C de terminer sa carrière à l'échelon terminal de l'échelle 6, à un(e) collègue B de terminer contrôleur principal et à un inspecteur de partir à la retraite avec le grade d'Idiv de fin de carrière.

Pour les remplacer par quoi ?

Le rapport Pêcheur ne se contente pas de dire qu'il faut généraliser les statuts inter ministériels.

Il propose de constituer des « cadres professionnels » qui pourront être même des cadres professionnels « trans fonctions publiques ».

Bien sûr, la constitution de ces cadres ne peut que faciliter la mobilité forcée de la fonction publique d'Etat vers les collectivités territoriales, qui doit accompagner les transferts de compétence prévus dans l'acte trois de la décentralisation.

Mais en remplaçant la notion de corps, liée à l'existence des statuts nationaux (le corps des cadres B DGFIP est régi par un statut particulier qui garantit le déroulement de carrière entre les grades de C2, C1 et CP), par celle de cadre professionnel, il s'agit pour le rapport Pêcheur de marquer une rupture avec la gestion statutaire.



Il ne faut donc pas s'attendre à des statuts interministériels cadres C, B et A qui seraient la simple extension de nos statuts actuels.

Le rapport Pêcheur supprime les déroulements de carrière à l'ancienneté !

L'avancement se ferait uniquement sur la base de la validation des acquis de l'expérience professionnelle, avec la part d'arbitraire que comporte une telle notion.

Certes le principe du recrutement par concours dans le premier grade de chaque catégorie serait maintenu, par contre pour accéder ou passer au grade de Contrôleur de 1ère classe ou d'AAPFP 2° classe il faudrait montrer « patte blanche ».

Pour ce qui est de **l'accès au troisième grade**, l'équivalent du **Contrôleur Principal** pour les B, de **l'échelle 6** pour les C et du grade **d'Idiv** fin de carrière pour les A, ce serait pire puisqu'il se ferait uniquement au choix, **il serait destiné à récompenser les « capacités particulières »**.

Il n'y a pas que pour les changements de grade qu'il faudrait avoir des « capacités particulières » puisque **seraient généralisés les échelons « fonctionnels ou spéciaux », donc à accès restreint.**

De même, en toute logique avec les principes de l'évaluation professionnelle et de l'individualisation des carrières, **les possibilités d'une progression plus rapide seraient réservées aux agents que le directeur local juge "les plus méritants", c'est à dire une ultra-minorité.**

Autrement dit, les préconisations du rapport Pêcheur sur les carrières constituent autant de barrages à l'exercice du droit au déroulement de carrière des fonctionnaires.

Sans le dire expressément, c'est même la porte ouverte au recrutement sur poste dans le 2° grade et la création d'une fonction publique à plusieurs vitesses.

Il y aurait d'un côté la stagnation pour les agents recrutés par concours mais qui n'auraient pas « donné satisfaction » sur les postes occupés, et d'autre part les véritables parcours professionnels réservés à ceux qui auraient la « cote d'amour ».

Il s'agit ni plus ni moins que de l'introduction dans la fonction publique d'Etat de la dissociation entre reclassement et reclassification déjà mise en œuvre à France Telecom : aujourd'hui les fonctionnaires ayant opté pour le reclassement, c'est à dire la fonction publique de carrière, végètent dans leur grade d'origine.

Certes, le rapport Pêcheur ne préconise pas le blocage pur et simple des déroulements de carrière évoqué par Peillon, il n'en demeure pas moins qu'il met fin au droit au déroulement de carrière à l'ancienneté.

Alors qu'aujourd'hui c'est uniquement en déroulant notre carrière (en changeant d'échelons et de grade) que nous pouvons maintenir notre pouvoir d'achat !

Ces propositions provocatrices trouvent leur prolongement dans la politique salariale préconisée au motif de « définir un cadre salarial motivant et assurer des parcours professionnels de qualité ».



Rémunérations : tout pour les carrières au "mérite"

Le rapport rejette non seulement l'indexation des traitements sur les prix mais aussi sur le SMIC !

Il ne se contente pas d'affirmer que le gel du point d'indice est « tout à fait légitime » même s'il ne doit pas constituer une boussole unique, il rejette également l'indexation des traitements sur le SMIC car il explique qu'il faut « *modifier le décret du 02/08/1991 pour inclure dans l'assiette de comparaison entre rémunération de l'agent public et SMIC, outre le traitement indiciaire, les indemnités correspondant à un travail effectif* ».

À ce compte là, les dernières revalorisations des trois premiers échelons de catégorie C n'auraient pas du être faites !

Il n'y aurait plus la nécessité de revaloriser le traitement du début de carrière C pour l'aligner sur le SMIC.

La politique salariale projetée par le rapport Pêcheur commence donc par supprimer les garanties que sont l'indexation sur les prix et sur le SMIC.

Mais elle n'en reste pas là.

Certes, son contenu n'est pas toujours explicité précisément dans le rapport. L'axe n'en est pas moins clairement défini : **c'est de supprimer la part indemnitaire, qui correspond de fait à un supplément de rémunération, pour ne laisser subsister qu'un régime indemnitaire récompensant des fonctions particulières** (l'IFSEEP étant le prototype de ce genre de primes) ou correspondant à des remboursements de frais.

Le reste des primes aurait vocation à être utilisé pour mettre en œuvre les parcours professionnels au mérite.

C'est pourquoi il ne faut pas se faire d'illusion quand le rapport Pêcheur considère que la part des primes dans la rémunération serait trop élevée.

En effet, ce que le rapport envisage ce n'est pas de convertir ces primes en mesures générales pour tous, sous la forme d'une augmentation du point d'indice, c'est au contraire de mobiliser la **partie du régime indemnitaire correspondant à des suppléments de rémunération pour mettre en place les carrières au mérite, dans un cadre budgétaire contraint par les coupes budgétaires.**

Conclusion :

**il faut faire barrage au rapport Pêcheur,
et lui opposer la défense de nos garanties**

Les préconisations du rapport Pêcheur concernant la gestion des agents, la refonte de la grille, la politique salariale et la mobilité se rejoignent pour remettre en cause les déroulements de carrière à l'ancienneté et introduire la précarité en fonction de l'emploi occupé.

On n'est plus dans la fonction publique de carrière où le grade, qui correspond à un niveau de recrutement, donne droit à un déroulement de carrière indépendamment des fonctions exercées mais au contraire dans un système où c'est l'emploi et la côte d'amour qui déterminent ce qui s'appelle désormais le parcours professionnel... jusqu'à conduire au licenciement si le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé n'est pas recasé.

Le 27 mars, un projet de décret concernant le statut des enseignants du second degré doit être soumis au Comité Technique Ministériel compétent. Il remet en cause leur statut national qui date de 1950, crée un grade réservé aux plus « méritants », accroît considérablement les pouvoirs du chef d'établissement sur les enseignants, supprime le système indemnitaire actuel pour le mettre dans la main des chefs d'établissement, fusionne les corps. Bref, c'est la déclinaison du rapport Pêcheur appliqué aux enseignants. Cela démontre, s'il était besoin, que le gouvernement est résolu à mettre en œuvre les dispositions du rapport Pêcheur.

Agents de la DGFIP, la CGT vous alerte !

Il est clair que parmi tous les fonctionnaires, nous sommes parmi ceux qui ont le plus à perdre.

- Car nous sommes une des administrations aux règles de gestion nationales les plus fortes.
- Car notre régime indemnitaire, qui est en grande partie le fruit de la lutte, est directement menacé par l'harmonisation indemnitaire.
- Car nous sommes menacés par l'introduction de la mobilité ministérielle et nos statuts particuliers par le développement de l'interministérialité. A cet égard le fait que le rapport cite à plusieurs reprises la DGFIP de manière expresse est de mauvais augure. Nous ne sommes plus à part.

C'est pourquoi la CGT Finances Publiques 13 appelle à faire barrage contre le rapport Pêcheur et à exiger :

- **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 !**
- **de nos régimes indemnitaires – aucun agent ne doit perdre un centime !**

Sur ces bases, revendiquons l'arrêt du blocage des traitements et des suppressions de postes!





Lou Gabian, c'est le nouveau journal de la CGT Finances publiques 13.

Pour ce premier numéro, nous avons choisi de vous faire part de notre analyse du rapport Pêcheur, lourd d'enjeux et de menaces pour la fonction publique d'Etat, ses agents et leurs droits et garanties.

Les agents de la DGFIP sont en première ligne parce qu'ils ont des statuts particuliers.

Une évidence: ce n'est pas au travail que vous aurez "le temps" de lire cette analyse.

Nous vous invitons cependant à trouver le "moment", à votre convenance, d'en prendre connaissance. Vous pouvez également la retrouver sur notre site internet

Notre ambition, c'est de faire partager l'information, de comprendre ensemble pour agir ensemble.

Bref d'être utile, c'est le rôle du syndicat !

Bonne lecture et à bientôt.

La CGT Finances publiques 13

Bulletin d'adhésion

Adhésion au Syndicat CGT Finances Publiques

Nom

Prénom

Adresse admin.

Rue

Complément

Code postal

Ville

Grade

Echelon

Indice

Temps partiel

Adresse mail

Je souhaite adhérer à la Cgt et vous demande de prendre contact avec moi à l'adresse mail indiquée.