



A la demande du gouvernement, un rapport « pêcheur » du nom de son auteur a été remis le 29 octobre au gouvernement. Ce rapport va faire référence puisque Mme LEBRANCHU ministre de la fonction publique, a déclaré « c'est la mission pêcheur qui va donner le la des discussions et négociations sur la rémunération ». Ce serait donc une erreur de penser qu'il s'agit d'un rapport parmi tant d'autres. De plus, il se situe dans un contexte particulier de coupes budgétaires de plus en plus lourdes avec comme objectif pour l'État de baisser ses dépenses publiques de 50 milliards dans les trois prochaines années. Fonction Publique mais aussi protection sociale et retraites sont une nouvelle fois dans le collimateur.

Ce rapport de 241 pages met en exergue divers points dont nous ressortons les éléments qui nous paraissent les plus dangereux pour la fonction publique et pour ses agents.

CARRIERE :

- Proposition d'adopter pour la fonction publique d'État et territoriale un décret organisant la procédure de **recrutement sans concours** pour la catégorie C alors même que le même rapport dénonce les dérives clientélistes du recrutement direct sans concours !
- Proposition de poursuivre la politique de fusion des corps et de créer de nouveaux corps interministériels (voire trans fonction publique). Si cette proposition est mise en application c'est la fin des statuts particuliers de la DGFIP. C'est bien la volonté aujourd'hui au sein de la DGFIP de reverser les informaticiens dans un corps inter ministériel leur faisant perdre ainsi leur statut particulier et leur régime indemnitaire.
- Remise en cause des catégories A-B-C

ECHELONS :

- La notion d'échelon n'est pas prévue dans le statut général, celle-ci est fixée par les statuts particuliers (nombre-avancement-promotion). Le rapport envisage de conserver cette notion, tout en la vidant de sa substance prévoyant des avancements d'échelon en fonction de la valeur professionnelle et de l'engagement du fonctionnaire **au détriment de son ancienneté**.
- Création pour les catégories A et B d'échelons fonctionnels c'est à dire d'échelons ne bénéficiant qu'aux agents occupant certaines fonctions de responsabilité.

ACTES DE GESTION :

- Le rapport préconise la déconcentration maximale (sont visées les grandes administrations dont la DGFIP) afin que le chef de service local (niveau régional ou départemental) puisse prendre en compte les mérites respectifs des agents dans tous les actes de gestion (liste d'aptitude-tableaux d'avancement-mutations). En effet « **il faut que les chefs soient des patrons** ».
- Développement des **affectations au profil** : la bonne personne affectée sur le bon poste en fonction de l'appréciation discrétionnaire de la direction.
- **Retour de la loi mobilité de Sarkozy** : Le rapport souhaite inscrire dans notre statut un dispositif d'affectation d'office pour le fonctionnaire dont l'emploi est supprimé. Dans ce cas trois emplois vacants lui sont proposés (où ? dans sa résidence, dans l'inter-région, dans quelle administration), au delà c'est la perte du poste.

REGIMES INDEMNITAIRES ET SALAIRES :

- Le rapport dénonce les trop nombreux régimes indemnitaires à la fonction publique car ils sont un frein à la mobilité et à la fusion des corps et propose leur remise en cause. Le cadre budgétaire contraint fait que toute harmonisation se fera à budget constant. Pour la DGFIP, administration ayant un niveau de primes importants, la diminution de leur nombre impliquerait, dès lors, **une baisse de l'ensemble de notre rémunération**.
- **La notion d'IFEEP** (indemnité de fonctions d'expertise et d'engagement professionnel) est reprise dans le rapport. Elle concerne toute la fonction publique. Avec l'IFEEP, il n'est plus question d'une prise en compte même minime de l'ancienneté. En effet, celle-ci se compose d'une part d'une indemnité de fonction, de sujétions et d'expertise et d'autre part d'un complément indemnitaire (variable de 0 à 100 %) lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir.
- Selon le principe général du droit, la rémunération d'un agent public ne saurait être inférieure au SMIC. Ainsi, à chaque augmentation du SMIC, le bas de la grille fonction publique est relevé pour assurer cette équivalence. Au nom d'une égalité entre public et privé, le rapport propose d'inclure dans l'assiette de comparaison entre rémunération de l'agent public et SMIC outre le traitement indiciaire, les indemnités (primes) versées. Si une telle mesure est mise en place, ce serait la fin de toutes augmentations salariales pour la catégorie C (voire B) pendant de nombreuses années !

Rappelons que c'est bien notre statut particulier qui garantit notre régime indemnitaire., tel est le cas entre autre exemple de l'indemnité mensuelle de technicité (IMT) résultant du mouvement social de 1989 ! Les risques sont donc grands pour la DGFIP.

Les recommandations de ce rapport tendent à **faire disparaître une fonction publique de carrière** au profit d'une fonction publique d'emploi : fusion des corps, création d'échelons fonctionnels, recrutement sur postes ou sans concours, primes au mérite, mobilité forcée,...

TOUS EN GREVE ET EN MANIFESTATION LE 20 MARS

Journal d'information des Finances Publiques - CGT Finances Publiques

.cgt.ddfip27@dgifp.finances.gouv.fr

Site internet : <http://www.financespubliques.cgt.fr/27/>