

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 ([cliquez ici pour lire l'intégralité du rapport](#))

“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.

[Cliquez ici pour lire l'intégralité du rapport .](#)

- [Des propositions innovantes pour une refonte de la grille salariale des agents](#)
- [Créer un statut d'emploi "transfonction publique"](#)
- [Un constat sévère sur la gestion des fonctionnaires](#)