

Après celui consacré aux modalités de recrutements nous poursuivons ici notre série d'articles sur les enjeux autour des fondements du statut général.

- 2 -

De l'importance des corps et des grades

Périodiquement, l'existence de l'ensemble constitué par les corps et les grades de la Fonction publique est remise en cause. Ce principe statutaire est un des fondements du Statut général de 1946 pour les fonctionnaires de l'Etat et son extension aux autres versants était un des piliers de la réforme introduite par les lois de 1983 - 1984.

Pourquoi des corps et des grades ?

C'est un des éléments essentiels de la construction d'une Fonction publique garantissant à toute la population sa neutralité, son égalité d'accès, son adaptabilité.

Les corps constituent des ensembles fonctionnels, homogènes et cohérents. Ils permettent la reconnaissance des qualifications et leur mise en œuvre au service de l'intérêt général. Leur classement dans des catégories solidarise la grille dans et entre les versants de la Fonction Publique, permet et garantit la comparabilité des niveaux de qualification, facilite et encadre la mobilité.

Les grades, qui sont distincts de l'emploi, sont un des éléments constitutifs du déroulement de carrière, tout en participant aux garanties statutaires indispensables, notamment la transparence, l'égalité et l'indépendance.

Des attaques convergentes

Dès 1987, avec la loi GALLAND, les offensives contre l'édifice statutaire de 1983 - 1984 ont débuté. Ladite loi a frappé le titre III, la Fonction publique territoriale, peut-être le plus fragile parce que le plus récemment constitué. Elle a opéré une transformation des

corps en cadres d'emplois néfastes à la comparabilité et donc à la mobilité.

Elle a favorisé le retour aux listes d'aptitude qui induisent le système des « reçus-collés ». Elle a contribué, plus que dans les autres versants, au recours massif aux non-titulaires.

Mais, il serait erroné de penser que la Fonction publique de l'Etat est indemne de toute attaque. La nouvelle bonification indiciaire, la création du Classement Indiciaire Intermédiaire (initialement dénommé « hors catégorie ! », la multiplication des emplois fonctionnels notamment constituent également des brèches importantes.

Les menaces actuelles

Plus près de nous, on se souvient du projet de Renaud DUTREIL de regrouper dans une trentaine de « cadres statutaires » les 900 corps de la Fonction publique de l'Etat.

L'extrême hétérogénéité interne de ceux-ci qui en aurait découlé aurait dilué la qualification professionnelle des personnels et créé une fongibilité massive des emplois.

Cette réforme aurait été ainsi d'une cohérence complète avec un des aspects majeurs de la LOLF : la fongibilité asymétrique (la possibilité de transformer des crédits de rémunérations en crédits de fonctionnement - par exemple - mais pas l'inverse). L'actuel chantier sur l'élaboration d'un répertoire interministériel des métiers (voir Fonction publique n° 121) peut constituer un autre volant de cette offensive. Il faut d'ailleurs bien analyser la portée de celle-ci. Elle vise sur le fond à

substituer à la position statutaire et réglementaire du fonctionnaire, aux droits et obligations qui y sont liés, une position d'inspiration contractuelle, sans véritables garanties.

Elle participe de la création du cadre permettant de faciliter la marche vers une Fonction publique amoindrie, repliée sur quelques missions dites régaliennes.

Les corps et les grades ont de l'avenir

Les corps et les grades sont des piliers d'une Fonction publique conférant des droits et des obligations à ses personnels pour être mieux au service de tous les citoyens.

Ils doivent donc être conservés et des améliorations sont indispensables.

Il faut en particulier :

- Revenir sur la loi GALLAND de 1987,
- Réduire de manière drastique les emplois fonctionnels,
- Reconnaître par des catégories nouvelles les qualifications qui ont émergées
- Redonner de l'espace à l'ensemble de la grille qui est complètement écrasée, et de l'amplitude aux carrières
- Repyramider les emplois - voir les corps- en fonction des qualifications mises en œuvre
- Ne pas avoir plus de 2 grades par corps et permettre une linéarité des carrières
- Définir des garanties statutaires permettant d'assurer équité et transparence pour une mobilité volontaire et positive...

Dans ce cadre, la CGT n'est pas hostile à une réflexion sur le regroupement de certains corps aux missions similaires.