

Parcours professionnel, carrières et rémunérations

Avenir de la fonction publique

Synthèse des positions exprimées lors des séquences 1 et 2

A l'unanimité, les organisations syndicales ont manifesté leur attachement aux principes régissant une fonction publique de carrière : séparation du grade et de l'emploi, égalité de traitement, diversification des parcours professionnels sur la base d'une mobilité choisie.

Sur le classement hiérarchique en catégories :

Toutes les organisations syndicales ont indiqué souhaiter que les corps et cadres d'emplois restent classés dans des catégories hiérarchiques. La majorité d'entre elle estime que la modification du nombre de catégories et la création d'une catégorie supplémentaire au sein de l'actuelle catégorie A n'est pas prioritaire.

Sur les corps et cadres d'emplois :

Elles indiquent ne pas être opposées, par principe, à la politique de fusion des corps et de simplification de l'architecture statutaire.

Il importe toutefois, pour elles, que ces fusions, d'une part, respectent les identités professionnelles et les missions exercées, favorisent la mobilité et la carrière des agents et, d'autre part, ne soient pas uniquement justifiées par des réorganisations de service. L'intérêt des agents doit, en tout état de cause, être préservé lors de telles opérations.

Il a été souligné que la création de corps interministériels à gestion ministérielle ne soulevait pas d'opposition, dès lors que toutes ces conditions étaient respectées.

S'agissant des distinctions existant entre les corps et cadres d'emplois, une partie des organisations syndicales indique que le principe de libre administration des collectivités territoriales ne doit pas faire obstacle à l'application des principes d'équité et d'unité entre les trois versants de la fonction publique.

Sur les cadres inter-fonction publique :

Deux orientations ont été présentées, conduisant, d'une part, à élaborer des cadres statutaires constitués à partir d'un socle de règles communes, d'autre part, à mutualiser la formation et/ou le recrutement dans des corps et cadres d'emplois homologues.

Une majorité d'organisations syndicales indique de pas être hostile au rapprochement de telles règles et de telles mutualisations. Elles considèrent cependant qu'une telle démarche ne doit pas conduire à méconnaître la spécificité des missions des membres de ces corps et cadres d'emplois et qu'elle ne doit pas occulter la variété des identités professionnelles. Plusieurs d'entre elles expriment la nécessité de conduire une expérimentation en la matière.

Sur les modalités de recrutement

L'ensemble des organisations syndicales indique être favorable au maintien d'un niveau de recrutement sans concours dans la fonction publique, ce dernier contribuant à l'insertion sociale de personnes sorties sans diplôme du système éducatif. La demande est cependant faite de renforcer la transparence et d'encadrer les modalités de ces recrutements en bas de grille.

S'agissant des recrutements dans les corps et grades supérieurs, la totalité des organisations syndicales manifeste son attachement au principe du concours comme au maintien de l'exigence d'une condition de niveau de diplôme, laquelle correspond à la qualification requise pour exercer les missions dévolues aux membres d'un corps ou cadre d'emplois.

Parcours professionnel, carrières et rémunérations

Avenir de la fonction publique

Elles estiment que le critère du niveau de diplôme requis pour l'accès à un corps ou à un cadre d'emplois par la voie du concours externe doit être concilié avec le critère du niveau des missions pour classer les corps et cadres d'emplois dans les catégories hiérarchiques.

Plusieurs organisations syndicales souhaitent une amélioration de l'adéquation entre le niveau du diplôme requis et les épreuves du concours externe. Elles indiquent par ailleurs leur opposition au plafonnement du niveau de diplôme pour accéder à certains corps ou cadres d'emplois.

Elles sont globalement favorables à la poursuite de la professionnalisation des épreuves de concours, laquelle doit toutefois être calibrée afin de ne pas constituer un obstacle à la mobilité fonctionnelle ou à l'organisation d'épreuve « profilées à l'excès ».

La majorité indique être favorable à l'organisation de concours sur titres pour le recrutement de professions réglementées.

S'agissant des différentes voies d'accès aux corps et cadres d'emplois, l'unanimité des organisations syndicales manifeste son attachement au maintien des voies de recrutement par concours interne ouvertes à l'ensemble des agents publics justifiant d'une certaine ancienneté. Elles considèrent que les promotions internes doivent rester complémentaires et ne pas se substituer à une modalité de sélection plus objective (concours internes)

Toutes ont enfin indiqué la nécessité de maintenir des recrutements externes à tous les niveaux de catégorie.

La plupart des organisations a enfin considéré qu'un changement de corps ou de cadre d'emplois, suite à promotion interne, pouvait conduire à exiger d'un agent qu'il effectue une mobilité fonctionnelle.

Sur le grade et les mécanismes d'avancement de grade :

Sur la structuration des corps et cadres d'emplois en grades, les organisations syndicales ont exprimé différentes positions, allant de la création de corps à grades uniques dans les catégories C et B jusqu'à la création de corps à trois grades.

Les organisations préconisant des corps à grade unique ou à deux grades privilégient l'avancement à l'ancienneté. Celles qui sont favorables à la généralisation des corps et cadres d'emplois à trois grades ont précisé souhaiter que le critère de l'ancienneté soit prépondérant dans l'avancement de grade, au moins en catégorie C. Elles proposent de privilégier, dans les corps de catégorie A l'ancienneté pour l'accès au deuxième grade et la prise en compte du parcours professionnel pour l'accès au troisième grade.

La majorité des organisations n'est pas favorable à l'application de la règle selon laquelle un avancement de grade doit se traduire par un changement d'emploi et une mobilité fonctionnelle.

Toutes demandent que les avancements de grade se traduisent par des gains indiciaires plus significatifs.

Sur l'existence de voies distinctes d'accès aux grades supérieurs (examen et choix), le maintien des équilibres existants est souhaité.

Elles reconnaissent que le mécanisme promu-promouvables a pu contribuer à fluidifier certaines carrières. Certaines organisations estiment que la fixation des taux d'avancement dans les décrets statutaires serait trop rigide. D'autres admettent le recours à une procédure qui permet de soumettre ces taux aux instances de dialogue social

Sur les mécanismes d'avancement d'échelons

Toutes les organisations manifestent leur attachement au système des échelons. La majorité des organisations souhaite la disparition des mécanismes de modulation des durées d'échelon.

Parcours professionnel, carrières et rémunérations

Avenir de la fonction publique

L'ensemble des organisations demande le rétablissement d'une amplitude plus importante, permettant de corriger le phénomène de tassement des grilles et qui serait mieux adapté à la durée réelle des carrières.

Sur la mobilité, les dispositifs d'attractivité

Toutes les organisations syndicales ont souhaité que les cycles de mutation au sein des administrations de l'Etat fassent l'objet de calendriers convergents, de manière à favoriser la mobilité interministérielle.

Elles reconnaissent la nécessité de simplifier et d'harmoniser les cas de détachement entre les trois versants de la fonction publique.

S'agissant du détachement sortant et du renouvellement de détachement, plusieurs organisations ont admis la suppression de la consultation de la CAP d'origine, de manière à favoriser les projets de mobilité des agents. La plupart sont réservées sur le principe de la création d'une CAP de mobilité spécifique.

Elles insistent sur la nécessité d'assurer une plus grande transparence des procédures de mutation et d'affectation, qui pourrait être fondée sur des lignes directrices de gestion (cf. fiche). A ce titre, elles ont souhaité que les informations relatives aux postes offerts à la vacance soient mieux connues et partagées, d'abord dans le cadre de la rénovation de la bourse interministérielle de l'emploi public, mais également dans le cadre de la recherche d'une convergence avec les bourses d'emplois spécifiques aux trois versants de la fonction publique. Ceci doit permettre de mutualiser les offres disponibles et d'améliorer la connaissance des métiers communs.

L'intégration d'un volet GPEEC dans les bilans sociaux examinés en comité technique ministériel, ainsi qu'une présentation tous les deux ans au sein du rapport annuel de la fonction publique des démarches conduites par les employeurs publics des trois versants pourraient, en outre, contribuer à une meilleure connaissance de l'emploi public et de ses évolutions.

A cet égard, les organisations syndicales ont indiqué qu'il fallait replacer la démarche de GPEEC, qui est un objet de dialogue social, au cœur de la construction des parcours professionnels. Pour les partenaires sociaux, l'évolution des services rend nécessaire le renforcement d'un tel outil d'accompagnement pour identifier au mieux les besoins en termes de compétences, de mobilité et de formation des agents publics.

Enfin, si aucun consensus ne s'est exprimé en faveur d'une réforme des leviers statutaires et indemnitaires favorisant l'attractivité territoriale, certaines organisations ont demandé l'harmonisation des zonages afin que les modalités d'affectation des agents publics dans certains territoires au regard des nécessités du service puisse s'effectuer dans les meilleures conditions.