



DGAFP : Marie-Anne Lévêque directrice, Thierry Le Goff directeur adjoint
Représentation de la ministre par la conseillère sociale membre du cabinet.
FSU : Didier Bourgoïn, Anne Féray, Bruno Lévéder

La fiche adressée (voir document) comportait un état des lieux, un questionnement sur l'exigence du diplôme, puis un questionnement sur les niveaux hiérarchiques.

A la suite de la séance, l'administration établira un recensement des positions exprimées ; le sujet sera repris à l'occasion de la réunion de synthèse de la séquence 1, prévue en janvier.

1. Etat des lieux

L'administration s'est attachée à repérer les définitions législatives et réglementaires de la notion de catégorie, pour en préciser les applications dans la gestion des personnels (détachement, classement dans l'échelle de rémunération à l'occasion d'une promotion ou d'une titularisation).

Si les catégories C et B lui apparaissent plus cohérentes dans leur architecture statutaire et hiérarchique, elle souligne l'hétérogénéité de la catégorie A tant en termes de niveaux de fonctions exercées que de niveaux de diplôme exigé.

La FSU a souligné l'intérêt des fiches pour poser le débat.

Elle a demandé que la présentation d'un état des lieux ne conduise pas à pérenniser l'existant. Ainsi, le choix a été fait de maintenir en catégorie B les corps et cadres d'emplois antérieurement classés en CII en raison d'un recrutement au niveau bac+2, leurs deux grades correspondant aux grades supérieurs du NES (nouvel espace statutaire de la catégorie B). Pour la FSU, lorsque les qualifications mises en œuvre sont désormais reconnues au niveau de la licence, il convient de classer les corps et cadres d'emplois en catégorie A.

La référence à la nomenclature de l'INSEE qui classe par exemple les professeurs des écoles parmi les professions intermédiaires et les enseignants du second degré parmi les professions intellectuelles supérieures ne peut être suivie pour le classement indiciaire. Sur ce point, c'est à l'INSEE de s'adapter aux évolutions de la fonction publique.

Le niveau V de qualification existe toujours et doit être reconnu par la fonction publique.

Enfin, certaines formulations de l'état des lieux mériteraient d'être clarifiées.

Ainsi, il faut réaffirmer le rôle du concours, qui a pour objectif fondamental d'assurer une égalité dans la procédure de recrutement dans les emplois de la fonction publique, de sélectionner les meilleurs, avant même celui d'assurer le « contrôle des qualifications et compétences attendues ».

De même, indiquer que certains corps « relèvent d'ores et déjà d'une catégorie particulière » est porteur d'ambiguïté.

La présentation de l'état des lieux devrait en revanche permettre de cerner les enjeux pour l'avenir de la fonction publique : l'attractivité de la FP, la requalification des emplois et la promotion des personnels, travailler aussi l'accueil des personnes non qualifiées.

2. Sur le diplôme

La DGAFP considérant l'élévation générale du niveau de diplôme détenu par la population, et la « sur diplomation » des lauréats aux concours interroge sur la pertinence d'exiger un niveau de diplôme pour se présenter aux concours externes de la fonction publique ; un tableau des inconvénients ou des avantages à la suppression de cette référence est établi. Ou alors si le diplôme est requis, pourrait-on réduire le concours à un entretien (en vue de vérifier les compétences du candidat) ?

Les propos des organisations syndicales sont très convergents pour le maintien de l'exigence de diplôme, qui doit être concilié avec des recrutements ouverts sans condition de diplôme et le développement de la reconnaissance des acquis de l'expérience et pour le maintien du concours. CGT, FO, FSU et Solidaires

insistent sur l'aspect « qualification » détenue par le salarié. Expression plus nuancée de la CFDT, mais seule la CFTC se dit satisfaite que la question du diplôme ne soit plus taboue et la FA-FPT qui voudrait ne retenir que la détention du « niveau de diplôme ».

Pour la FSU, il faut partir des fonctions à exercer, identifier la qualification nécessaires pour mobiliser les compétences pour le 1^{er} emploi et aussi les emplois suivants ; il revient d'ailleurs à l'employeur d'assurer une formation initiale professionnelle et au cours de la carrière. Comme la CGT, elle exprime des réserves sur la mise en œuvre de la professionnalisation des concours. Il est indispensable d'exiger le diplôme et de reconnaître la qualification. Dans le recensement des inconvénients à ne plus exiger de diplôme, il faudrait intégrer les enjeux sociaux. Si l'Etat fixe l'objectif de 80% au niveau bac et de 50% au niveau licence, et affiche en même temps qu'il ne vérifiera aucun de ces titres lorsqu'il recrute, il y a contradiction. En revanche, il est utile de renforcer le rôle de la commission d'équivalence pour diffuser le message que l'expérience peut valoir équivalence. En, il faut que la fonction publique continue de recruter sans diplôme.

Réponse de l'administration : un bilan pourra être fourni de la professionnalisation des concours ; une séance sera consacrée à la « diversité » dans la fonction publique, ce qui permettra d'aborder la question des recrutements sans qualification. Elle rappelle la décision du président de la République de faire contribuer la FP à l'accueil d'apprentis.

3. Sur les catégories statutaires.

Questionnement de l'administration : compte tenu de la disparité des situations des corps et cadres d'emplois classés en catégorie A, faut-il supprimer les niveaux hiérarchiques, en leur substituant d'autres critères comme le niveau des missions ? Faut-il redéfinir les niveaux hiérarchiques, revoir leur nombre ?

La FSU se prononce pour le maintien de catégories ; elle propose de partir de quatre niveaux dans l'organisation hiérarchique (exécution - mise en œuvre avec technicité – expertise, encadrement et ingénierie- encadrement supérieur, ingénierie supérieure et recherche). Ensuite, selon les besoins pour ces niveaux on identifie les niveaux de diplômes correspondants, à un niveau supérieur correspond un classement initial plus élevé dans la grille. Niveau 1 : sans diplôme et niveau V classé plus haut (équivalent à 3ans d'activité ?), niveau 2 deux classements : bac et bac + 2 , niveau 3 deux classements licence et master, niveau 4 reconnaissant le doctorat.

Toutes les organisations se prononcent pour l'existence de catégories, avec des expressions plus variées sur le nombre

La CGT se dit attachée à des couples cohérents qualification et missions exercées.

La CFDT rejette l'idée de la fin des catégories qu'il faut faire évoluer ; pas d'automatisme entre niveau de diplôme et classement dans une catégorie ce qui ne signifie pas que la CFDT donne son accord au classement actuel.

FO se prononce pour le maintien des catégories A, B et C. il ya une spécificité A+.

Solidaires ne se satisfait pas de l'existant et veut construire quelque chose d'harmonieux, en lien avec les diplômes.

Pour l'UNSA, il faut des classifications. La CGC estime que trois catégories ne suffisent pas.

La FA-FPT est pour des catégories, trois grades, quatre en A. S'appuyer sur le diplôme, le niveau de responsabilité, le niveau d'autonomie.

Synthèse de l'administration : elle ne relève pas dans les interventions d'identification de défaut majeur actuel dans le système des catégories. Il y a besoin de clarifier les espaces hiérarchiques dans la catégorie A, ce qui n'empêche pas que les mesures prises sur la grille concernent l'ensemble des agents. Elle note le souhait de conserver une lisibilité des classements hiérarchiques (nom des catégories) et donne son accord pour un travail sur les hors échelles, les systèmes indices bruts et majorés.