



**A l'ordre du jour : la construction des corps et cadres d'emplois et l'examen de la fiche « échelon ».**

Il s'agit de la dernière des réunions de la séquence 1 relative à « l'architecture statutaire ».

La réunion du 22 janvier devra clore les échanges de la séquence 2, avec l'examen de la question « mobilité et attractivité des territoires ». Des documents seront adressés en début de semaine.

Deux semaines seront ensuite consacrées à des réunions en format « bilatérale » pour préparer l'agenda social 2015 et la suite de PPCR. Une version provisoire de l'agenda social intègre une réunion par quinzaine à compter du 9 février pour lesquelles il faut préciser le contenu.

**La Directrice générale (DGAFP)** rappelle qu'au 1<sup>er</sup> janvier, la deuxième tranche de la revalorisation de la catégorie C doit intervenir : 5 points supplémentaires sur l'ensemble de la grille C et bas de la B.

**Myriam Bernard**, directrice adjointe du cabinet rappelle que la ministre a un mandat pour la négociation PPCR. La revalorisation des grilles se fera de façon étalée sur 5, 7 ou 8 ans. On rediscute les fondamentaux, dans l'ordre. Elle évoque les difficultés des dépenses publiques mais indique qu'il « y aura un moment pour envisager au regard de la croissance les possibilités de modifier la valeur du point ».

**LA CONSTRUCTION DES CORPS ET CADRES D'EMPLOIS**

La DGAFP présente les documents préparatoires remis : une fiche sur la constitution des corps et cadres d'emploi, un tableau comparatif des principales règles par versant, une fiche de scénario pour des cadres statutaires communs avec deux pistes, aucun scénario n'emportant de gestion unifiée.

Corps et cadres d'emploi sont des regroupements de grades donnant vocation à occuper les emplois qui leurs correspondent. 3 catégories qui définissent les niveaux hiérarchiques : C, fonctions exécution et animation d'équipe ; B, fonctions application de rédaction ; A, fonctions d'encadrement et de direction.

Dans la FPH et FPT, les critères métiers ont construit les corps ou cadres d'emploi.

Pour la FPE, le lieu d'exercice de la mission a souvent été un critère de regroupement (administration centrale, services déconcentrés...). La politique de fusion des corps a rendu ces critères moins prégnants, même s'il existe toujours des corps propres. Les corps de recherche et de formation obéissent au regroupement par autorité de rattachement (ministre, EPST) et niveaux. Les sujétions ont pu justifier l'existence de corps à statuts spéciaux : police nationale, administration pénitentiaire. La nature des fonctions demeure une notion souvent utilisée (CIGEM-(corps interministériels à gestion ministérielle)).

Le tableau synoptique de comparaison des dispositions de « gestion » selon les versants avec indication du degré de convergence, se veut un état des lieux, même s'il est abrupt.

Deux orientations sont proposées au débat : poursuivre les mutualisations déjà en œuvre sans remettre en cause les modalités et les autorités de nomination (épreuves de concours communes, formations communes) ou aller vers un cadre statutaire commun (un décret en conseil d'Etat) qui rassemblerait les dispositions déjà harmonisées et celles qui peuvent encore l'être pour les corps et les cadres d'emploi qui justifieraient d'être réunis dans un même texte.

Pour la FPE, il n'y a pas de critères absolus de construction des corps mais on peut avoir une réflexion partagée sur cette structure.

**L'intervention de la FSU** : les documents remis pour le débat représentent une documentation riche. Mais il ne faudrait pas minorer le sens des missions. Elles sont constitutives de l'identité des corps, la culture ministérielle s'est construite à partir des missions. Elles sont une source de motivation pour les personnels et permettent le fonctionnement des services et des administrations.

Le comparatif montre qu'une partie importante des dispositions sont « harmonisées » ou construites dans le respect de la « parité » mais cela recouvre des situations très éclatées au sein de la FPE déjà et bien plus encore dans la FPT du fait d'un très grand nombre d'employeurs.

A propos des cadres statutaires communs, l'existence des cadres d'emplois n'est pas mise en débat. Or les garanties apportées aux personnels sont moindres dans cette construction. Si on ne traite pas cet aspect des choses, on ne répondra pas aux inquiétudes soulevées par un tel projet. L'approche d'épreuves communes

aux concours, de formations communes permettant le respect des spécificités convient. La deuxième hypothèse, d'une formalisation des règles communes laisse penser que ces règles laisseraient des marges de manœuvre très importantes au niveau local. Quel intérêt y ont les agents ?

Ont insisté sur la **question des missions** : FSU, la CGT « le propos que vous avancez c'est de mettre au carré la FPE ; si on ouvre le débat sur des lieux et par sur les missions, il y aura des résistances qui ne sont pas seulement corporatistes » ; FO « il peut y avoir besoin de créer de l'égalité et de mettre à situation égale des corps analogues » ; Solidaires « Nous sommes tributaires d'une histoire complexe, qui explique les difficultés des fusions de corps. Si on doit continuer, il faut faire du cas par cas ».

Revenir sur la loi Galland (création des cadres d'emplois dans la FPT) : CGT, FSU, Solidaires, FA-FPT  
Ne demandent pas une telle évolution : CFDT, UNSA, CFTC, CGC

### **Sur les cadres statutaires**

Sur les corps à statuts communs entre les versants, la CGT est favorable à ce qu'un certain nombre de dispositions remontent à des textes généraux (titre I). Dans la FPE, pour les corps administratifs, elle ne voit pas l'intérêt de CIGem, elle est favorable à des statuts communs.

CFDT : envisager une expérimentation sur des corps et des cadres d'emplois choisis : bibliothèques, des professions réglementées ou des corps techniques. UNSA, CFTC reprennent cette proposition.

Réserves : FSU, Solidaires : « avoir conscience des réalités des métiers avant d'avancer des filières transverses ».

FO insiste sur la spécialité des trois versants. S'il faut approfondir le principe de parité, FO s'inquiète des rapprochements qui permettraient de favoriser des mobilités forcées.

### **Synthèse de la DGAFP**

Pour la filière administrative de l'Etat : partage sur corps interministériels ou corps à statuts communs. Rapprochement trois FP, pas d'hostilité à approfondir de façon pragmatique (concours / formation) ou là où cela se justifie de façon plus statutaire (quels cadres ?).

Elle pense que sur l'architecture des corps, on devrait progresser car beaucoup d'arguments sont réversibles : la culture ministérielle passe t-elle par des statuts par direction ? Le modèle « autorité de rattachement » n'a pas plus notre aval. Il faudra encore approfondir le débat, dans la séquence 3.

On réfléchit à la façon de restaurer les grilles et l'espacement pour une carrière.

### **SUR L'AVANCEMENT D'ECHELON**

#### Présentation

Actuellement, il s'agit de reconnaître l'expérience (ancienneté) et la valeur professionnelle. L'avancement se traduit par l'augmentation du traitement, mais la mise en œuvre conduit à des différences de situations. La réduction d'ancienneté dans la FPE, s'applique selon des pratiques de gestion assez contrastées (jusqu'à l'octroi des réductions d'ancienneté aux agents de manière homogène). Il n'y pas d'encadrement analogue de la modulation de l'avancement dans la FPT et FPH ; il n'y a pas toujours de modulation effective (durée minimale ou parfois maximale).

Dans des corps interministériels CIGEM, il est prévu un cadencement unique d'avancement d'échelon pour assurer l'égalité de traitement alors que l'avancement est géré par différentes administrations.

Autre situation : les trois rythmes (grand choix, choix et ancienneté) des carrières enseignantes et assimilés.

Gain indiciaire de l'avancement d'échelon : un point à 26 en C, de 3 à 25 en B, de 11 à 49 en A. Fruit d'une construction historique, la situation actuelle peut être devenue assez illisible (notamment en catégorie C).

Question : faut-il homogénéiser les gains indiciaires au sein des grades, en cas d'avancement de grade ? Un gain qui n'est pas immédiat peut être compensé plus tard.

Le système n'a plus aucune rationalité du fait du tassement, mais il faudra bien travailler à partir de là.

**L'intervention de la FSU** : l'état des lieux comme le questionnaire ignore le sujet de la durée des échelons, la question ne vient dans le débat que par la durée de la carrière. Il y a pourtant dans les corps enseignants, des durées d'échelon exorbitantes comme une différenciation considérable des rythmes d'avancement (et le maintien de quotas). Lorsque l'on définit la durée de la carrière, il faut intégrer le fait qu'une majorité de

fonctionnaires sont titularisés avec une expérience professionnelle antérieure et la nécessité de carrières qui puissent être entièrement parcourues par toutes et tous.

L'avancement d'échelon se fait à des rythmes différents mais à la différence de l'avancement de grade, l'ancienneté permet d'avancer. Ce rôle de l'ancienneté doit être préservé.

La FSU partage le bilan : le tassement de la grille a rendu illisible la construction de l'échelonnement. Il serait logique de retenir des critères de construction.

La FSU tient à approfondir la question de l'évaluation et de ses conséquences. Le bilan fait état de pratiques diversifiées quant à la répartition des réductions d'ancienneté : d'attribution d'un mois à presque tous à des pratiques plus discriminantes. Mais cette image peut être faussée car dans le cas de distribution discriminante, les agents non servis une année peuvent être retenus l'année suivante. Il faudrait donc analyser ce qui se passe vraiment et les raisons qui prévalent. Du point de vue de la FSU, le sujet est exacerbé par le gel du point et dans la même communauté de travail, l'accord se fait pour neutraliser la différenciation. Les agents aspirent à la reconnaissance de leur travail, cela passe d'abord par une rémunération suffisante.

La réforme de l'évaluation a fait l'objet d'un conflit important chez les enseignants, qui ont rejeté en 2012 une évaluation qui ne portait pas sur le cœur du métier. Plus généralement, on est passé de l'évaluation de « l'exercice des missions » à l'appréciation portée sur l'atteinte des objectifs. C'est un changement substantiel (les dispositions relatives aux professions réglementées qui retiennent l'obligation de moyens et ne peuvent être soumises à l'obligation de résultats l'illustrent bien). Il faut enfin se poser la question de l'égalité professionnelle : les déroulements de carrière moins favorables pour les femmes doivent nous alerter. Il y a nécessité d'un travail pour objectiver l'évaluation. La FSU défend l'avancement d'échelon à un rythme unique.

### **Avancement à rythme unique**

CFDT, FSU, Solidaires, CGC, FA-FPT

Tenir compte de l'évaluation dans l'avancement d'échelon

CGT « on doit évaluer la mise en œuvre de la mission publique. L'intérêt des réductions d'ancienneté est d'être un dispositif statutaire qui a une forme d'automatisme, besoin d'avoir des dispositions qui sont automatiques. »

FO « Ne pas supprimer tout lien entre vitesse d'avancement et évaluation. Il faut une progression automatique minimale fixée par les textes. »

UNSA : « Conserver l'appellation de la valeur professionnelle, la notion de mérite renvoie à l'arbitraire ».

### **Contributions sur la construction des carrières**

CGT : des carrières types plus longues, en deux grades avec une spécificité fonctionnelle du deuxième grade donc sans chevauchement de grille. La promotion de grade fait arriver au premier échelon du 2<sup>ème</sup> grade. Le premier grade est plus long, avec homogénéité des gains indiciaires par échelon.

CFDT : De 300 à 600 points au recrutement et dix points à chaque avancement d'échelon avec des durées différentes, plutôt favorable à trois grades. Tenir compte de la durée des carrières : tous doivent pouvoir atteindre la fin de la carrière.

FO La grille c'est une masse de points répartie, il faut connaître cette masse à l'entrée de la négociation. Organisation de la carrière : une logique verticale ou horizontale (le grade est un moment) ? On peut alors distribuer autrement. Avec le GRAF on a répondu au besoin de pérenniser le gain indiciaire lié à l'occupation d'un emploi mais cela n'est pas suffisant.

UNSA : ne dessinera pas l'idéal puisque la contrainte budgétaire existe. Une grille c'est aussi un début et une fin : recrutement et terme (article L15 du CPCMR). Durée de carrière : elle doit être accessible et il n'y a plus de validation de services. Des dispositions statutaires communes sont à rechercher y compris sur les bornages et les échelonnements. Ne pas oublier le rôle des indemnités.

Solidaires : On peut avoir un accord pour des grilles cohérentes, mais si les choix budgétaires sont ensuite très contraints, comme cela s'est fait depuis 20 ans, est-ce utile ? Sur le constat, rien n'est dit des échelons spéciaux, s'ils disparaissent Solidaires sera d'accord. Pour la réduction du nombre de grades. Favorable à progression sensible en début de carrière.

FA-FPT : évaluation de la valeur professionnelle, pour un avancement avec une durée uniforme. Il y a des moyens de sanctionner ceux qui ne travaillent pas de manière satisfaisante. Rechercher des grilles indiciaires assez semblables.

**Synthèse de la DGAFP** qui invite à adresser des contributions. Sur la question du lien entre avancement d'échelon et valeur professionnelle, il n'y a pas unanimité.

Il fallait recueillir vos observations sur ces éléments déterminants pour construire des propositions. L'échange est bref mais à ce stade de généralité, il n'est pas utile de refaire une séance de travail. Ces questions seront abordées de nouveau, intégrées dans les autres séquences.