

Réflexion sur les cadres statutaires communs à plusieurs fonctions publiques

Certains métiers trouvent leur équivalent dans les trois versants de la fonction publique, parmi lesquels on peut notamment citer : les métiers d'administration générale, des bibliothèques et de conservation du patrimoine, métiers sanitaires et sociaux.

Cette identité de métiers a justifié notamment l'organisation d'une formation commune à l'Etat à la FPT des élèves conservateurs du patrimoine.

Pour ce qui concerne les métiers sanitaires, les conditions d'exercice peuvent s'avérer, selon le versant de la fonction publique considéré - comme à l'intérieur d'un même versant - très différentes (un service fonctionnant 24h sur 24 / service effectué en horaires plus classiques).

Si les structures de carrière des corps et cadres d'emplois ne sont pas strictement identiques, s'agissant notamment des durées d'échelon, les échelonnements indiciaires ont été très largement harmonisés.

Certaines des règles qui sont applicables aux membres de ces corps et cadres d'emplois restent toutefois spécifiques à chaque versant de la fonction publique, notamment dans les domaines suivants :

- modalités de recrutement dans le corps/cadre d'emplois : les concours conduisent à l'établissement d'une liste par ordre de mérite dans la FPE et par ordre alphabétique dans la FPT (libre choix entre les lauréats laissé aux employeurs territoriaux). La FPH est un modèle plus hybride. Les modalités de recrutement varient d'une filière métier à l'autre, ceci étant lié à l'existence de nombreux concours sur titres (filière soignante) ;
- possibilité d'exercer à temps incomplet avec cumul d'employeurs dans la fonction publique territoriale ;
- durées de formation initiale : pour répondre aux besoins des employeurs territoriaux et éviter le recours aux agents contractuels, la durée de la formation initiale des attachés territoriaux a été fortement réduite, quand la formation dans les IRA et à l'EHESP dure 12 mois ;
- périmètres des commissions administratives paritaires : par corps dans la FPE, ces CAP sont constituées par catégorie dans la FPT et par catégorie et filière métier dans la fonction publique hospitalière ;
- règles relatives à l'avancement de grade : l'accès aux grades d'avancement dans la FPT peut être conditionné par l'occupation d'un emploi dans une collectivité répondant à des conditions de seuil démographique. Il appartient par ailleurs à l'assemblée délibérante de chaque collectivité de déterminer le ratio promu-promouvables applicable (article 49 titre III du SGF). De telles conditions de seuil ne sont pas prévues dans la FPE et dans la FPH, où les taux d'avancement sont fixés par arrêté pris après avis des ministres chargés du budget et de la fonction publique ;
- régimes indemnitaires : en application du principe de libre administration des collectivités territoriales, l'article 88 du titre III du statut général des fonctionnaires a donné aux assemblées délibérantes le pouvoir de fixer les régimes indemnitaires, dans la limite des

plafonds applicables dans les corps homologues de l'Etat. Dans la FPE et dans la FPH (art 77 du titre IV), les textes indemnitaires s'appliquent de plein droit ;

- régimes de retraite : les mêmes règles s'appliquent, par transposition des règles applicables aux fonctionnaires de l'Etat, à ceux relevant de la FPT et de la FPH. Les règles de cotisation retraite (part employeur) des fonctionnaires de l'Etat sont cependant très différentes de celles applicables aux fonctionnaires territoriaux et hospitaliers : les taux de contribution employeurs au CAS Pensions étant supérieur aux taux de cotisation à la CNRACL.

Au vu de ces constats, les différents éléments soumis à réflexion sont les suivants.

D) Existant : concours et formation initiale commune

La mutualisation d'épreuves de concours pour l'accès à des corps ou cadres d'emplois de fonctionnaires, ainsi que la mutualisation de formations délivrées en école est déjà réalisée pour l'accès aux corps et cadres d'emplois de conservateurs du patrimoine.

Une telle mutualisation pourrait être étendue à d'autres corps et cadres d'emplois dont les missions relèvent d'une même famille de métiers.

Exemple du dispositif de recrutement et de formation des conservateurs du patrimoine :

- Deux concours organisés le même jour (Etat/Ville de Paris et FPT), par l'Institut National du Patrimoine (convention avec le CNFPT) ; chaque candidat peut s'inscrire aux deux concours ;
- Epreuves communes
- Jury commun pour les concours Etat/Ville de Paris et concours FPT
- Deux listes d'admission : par ordre de mérite (Etat/ville de Paris) et par ordre alphabétique (FPT). Si le candidat est admis à la fois au concours État/Ville de Paris et au concours territorial, il fait connaître son choix en fonction de son rang de classement au concours FPE / Ville de Paris et se désiste de l'autre concours.

Ainsi, les modalités d'admission dans les corps ou cadre d'emplois respectent celles propres à chaque versant.

Les lauréats des deux concours intègrent l'Institut national du patrimoine pour une formation commune de 18 mois, en janvier de l'année qui suit le concours.

Au-delà de la seule mutualisation des concours, la question peut être posée de la mutualisation des formations initiales. Ainsi, les lauréats aux concours des conservateurs du patrimoine intègrent l'Institut national du patrimoine pour une formation de 18 mois, en janvier de l'année qui suit le concours.

Il convient de souligner qu'une formation initiale commune dans certaines filières contribuerait à l'amélioration de la connaissance des autres versants et à la levée des obstacles culturels à la mobilité.

Un tel dispositif relève d'un décret simple.

II) Elaboration d'un cadre statutaire commun constitué du socle de dispositions statutaires globalement harmonisées à ce jour

Les modalités de **classement**, la grille **indiciaire**, les modalités de la **promotion interne** et **d'avancement de grade** (examen professionnel et/ou inscription au choix) sont le plus souvent harmonisées (ou en voie d'harmonisation) au sein des corps et cadres d'emplois homologues.

Un cadre statutaire commun aux 3 versants pourrait également retenir les mêmes modalités **d'évaluation**. Cependant, il serait pour ce faire nécessaire de modifier la loi n° 86-33 (article 65 et suivants) pour que l'évaluation soit, à nouveau, applicable aux corps de la FPH.

Ces différentes dispositions pourraient être regroupées dans un cadre statutaire commun (décret en Conseil d'Etat) auquel seraient adossés les corps ou cadres d'emplois concernés. La création des cadres statutaires communs pourrait également être l'occasion d'achever l'harmonisation des dispositions statutaires (stage et prolongation de stage).

Dès lors que la grille indiciaire est commune, il pourrait être considéré que le rythme d'avancement d'échelon le soit également dans les trois versants. Cette question pourra faire l'objet de réflexions ultérieures dans le cadre de la réunion « Echelon » de la séquence n°1 programmée en janvier prochain.