

Parcours professionnel, carrières et rémunérations

Avenir de la fonction publique

SEQUENCE n° 1 – Rénover et simplifier l'architecture statutaire

22 octobre 2014

Le classement hiérarchique des corps et cadres d'emplois

Cette première réunion a été l'occasion de rappeler que les catégories constituent des grands ensembles à l'intérieur desquels le niveau des missions doit être sinon identique du moins comparable.

Des éléments statistiques relatifs à la répartition des agents, par catégorie et par versant, ont été diffusés lors de cette réunion. Dans le seul objectif d'apporter un point de comparaison, la répartition de plus de 15,4 millions de salariés du secteur privé au regard des professions et catégories socioprofessionnelles retenues par l'institut national de la statistique et des études économiques (CSP-INSEE) a fait l'objet d'une information des organisations syndicales.

La typologie des corps et cadres d'emplois a ensuite mis l'accent sur la diversité des situations constatées en catégorie A.

A la suite de cette présentation, un échange s'est engagé pour savoir s'il était souhaitable **de rationaliser ce paysage statutaire et de lui donner une plus grande cohérence**.

De manière générale, les organisations syndicales ont partagé le constat sur la situation de la **catégorie A qui est la plus complexe à appréhender**. Les organisations syndicales se sont déclarées prêtes à y travailler le cas échéant. Elles ont cependant indiqué que cette question ne leur semblait **pas prioritaire** et que l'existence des trois catégories actuelles ne fait pas obstacle aux évolutions attendues de ce cycle de négociations.

Certaines organisations syndicales ont cependant indiqué que chaque catégorie devait autoriser deux niveaux de recrutement et que l'appartenance actuelle d'un corps ou d'un cadre d'emplois à une catégorie ne soldait pas tous les problèmes d'attractivité dont souffre la fonction publique. L'hétérogénéité indiciaire de la catégorie A devrait notamment être abordée lors des négociations sur les grilles.

Toutefois, certaines organisations syndicales ont déclaré ne pas être opposées au principe de la création d'une catégorie supérieure à la catégorie A.

De manière unanime, les organisations syndicales souhaitent que les corps ou cadres d'emplois de la fonction publique **continuent d'être classifiés en catégorie**. Elles ont pour la plupart cependant précisé que les références aux CSP-INSEE ou les classifications retenues par les conventions collectives ne leur semblaient pas pertinentes. Pour la plupart d'entre elles, le niveau des missions doit assurer la cohérence et la lisibilité statutaire.

La question du recrutement sans concours de personnes non diplômées a été abordée à l'occasion des échanges sur les catégories. Les organisations syndicales souhaitent maintenir cette modalité d'accès à la fonction publique et sont unanimement attachées au rôle d'insertion sociale de la fonction publique.

Pour les agents non diplômés qui ont intégré la fonction publique, les organisations syndicales ont estimé que l'accompagnement dont ils bénéficiaient était insuffisant et que des efforts en ce sens devaient être fait par les employeurs publics.

La réunion s'est ensuite poursuivie en abordant les questions relatives au maintien des conditions de niveau de diplômes lorsqu'ils sont exigés pour se présenter à un concours externe de la fonction publique et aux modalités du concours telles qu'elles existent actuellement.

Les organisations syndicales se sont prononcées à l'unanimité sur la **nécessité de maintenir la condition de niveau de diplômes** en proposant notamment de rechercher une meilleure adéquation entre le diplôme détenu, qui est la reconnaissance des qualifications détenues et les épreuves du concours externes, dont l'objectif demeure de sélectionner sur la base des compétences attendues.

Les organisations syndicales ont marqué leur attachement au principe du concours qui permet l'égal accès aux emplois publics.

Sur la surdiplomation progressive constatée de certains corps ou cadres d'emplois, certaines d'entre elles ont cependant fait connaître leur opposition au « plafonnement » du niveau de diplômes pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois.

Enfin, elles ont souhaité la **poursuite des actions en faveur de la professionnalisation des concours** tout en relevant que cette professionnalisation ne devait pas, s'agissant du concours interne, produire un effet d'éviction pour des agents possédant une expérience professionnelle de nature différente des missions du corps auquel ils postulent. En revanche, la professionnalisation souhaitée ne doit pas aboutir, de leur point de vue, non plus à une personnalisation des épreuves en fonction des candidats et des emplois à pourvoir.

Enfin dans la mesure où les organisations syndicales se sont prononcées en faveur du maintien de la condition de niveau de diplômes, elles estiment que ce critère, sans que celui-ci soit exclusif, devrait continuer à être retenu pour la classification des corps et cadres d'emplois en catégories.