

Spécial :

réforme de la catégorie A

- 1/ L'impasse des négociations
- 2/ Relevé relatif à la refonte des grilles de la catégorie A
- 3/ Mise en cohérence des grilles

Annexes : -grille Ataché administration
- grille Administrateur civil

Déclaration de la CGT - 30 mars 2010

IMPASSE SUR LA CATEGORIE A : De véritables négociations sont à ouvrir d'urgence!

Plus que jamais, il faut ouvrir de vraies négociations sur la grille indiciaire dans la fonction publique.

Après des discussions limitées aux signataires des accords de février 2008 que la CGT n'a pas signés, une séance conclusive sur la catégorie A ouverte à l'ensemble des organisations syndicales s'est tenue le lundi 29 mars.

Le gouvernement avance pour la catégorie A, comme précédemment pour la catégorie B, des mesures non discutables et insuffisantes ne répondant pas aux attentes réelles des personnels et à la reconnaissance légitime des qualifications.

Les propositions gouvernementales étaient limitées à une faible revalorisation de l'indice du premier échelon de la catégorie A et à la mise en place d'un 3ème GGrade à Accès Fonctionnel (GRAF). L'ensemble des organisations syndicales a rejeté le cadre de « négociations » imposées. Toutes les organisations syndicales ont demandé l'ouverture urgente de négociations sur l'ensemble de la grille.

Sans répondre aux demandes unanimes des syndicats, le gouvernement a décidé de clore le cycle de discussions ouvert par le protocole de février 2008.

A la veille du vote de la loi de transposition des accords de Bercy, le gouvernement entend cependant une nouvelle fois passer en force en imposant la création du GRAF, ainsi d'ailleurs que d'autres dispositifs unanimement rejetés par les organisations syndicales, comme la perte de la retraite à 55 ans pour les infirmières ou l'introduction de l'intéressement...

Plus que jamais les questions de la grille et des carrières doivent être au coeur des mobilisations à construire ces prochaines semaines!

Montreuil, le 30 mars 2010

L'impasse des « négociations » sur la catégorie A

Note concernant les propositions gouvernementales sur la refonte des grilles de la catégorie A présentées lors de la réunion du 29 mars dernier.

Le gouvernement a conduit des discussions sur la catégorie A avec les 4 organisations (CFDT, la CGC, la CFTC et l'UNSA) signataires d'un relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires. A noter que ces organisations représentent une minorité d'agents dans la catégorie A comme dans l'ensemble de la Fonction publique.

L'ambition affichée visait ni plus ni moins à « *reconstruire les grilles indiciaires de la catégorie A et B* ». Mais dans la réalité, le gouvernement n'a jamais eu l'intention de reconstruire « *complètement les grilles indiciaires* », « *ce n'est pas le schéma retenu par le ministre* » nous a-t-on clairement précisé lors de la rencontre bilatérale que nous avons eue avec le cabinet du ministre sur cette question le 28 janvier dernier (cf le compte-rendu dans le Fonction publique de janvier 2010 ou sur le site de l'UGFF).

La CGT a été invitée à participer le lundi 29 mars à une réunion conclusive devant déboucher sur une séance de signature.

Assez curieusement, aucune des organisations signataires n'a souhaité prendre la parole en début de séance, chacune d'entre elles regrettant in fine des dispositions gouvernementales fort éloignées d'une réelle revalorisation de la carrière de la catégorie A.

Les propositions gouvernementales _Le schéma de janvier 2010 proposé en janvier est peu modifié. _L'accès au grade à accès fonctionnel (Graf) est possible à partir du 6ème échelon et non du 7ème L'indice du premier échelon d'attaché est porté à l'IB 404 (365 majoré). _Pour les administrateurs, l'accès au grade à accès fonctionnel est également avancé du 6è au 7è échelon. _Le gouvernement à la recherche désespérée de signataires fait la proposition ultime d'améliorer le quota d'accès au Graf ainsi que celui de la hors échelle A. Il déclare être prêt à faire un nouvel effort pour l'indice de début de carrière....

La position de la CGT _La délégation de la CGT était composée de Philippe Crépel pour la FPH, Serge Robineau pour la FPT, de Gilles Oberrieder et de Patrick Hallinger pour l'UGFF.

La CGT affirme son entière disponibilité pour une véritable négociation sur la grille à partir des qualifications d'aujourd'hui. La question se pose d'autant plus pour la catégorie A que celle-ci a particulièrement subi l'écrasement de la grille et les effets des politiques salariales successives. En 1983, l'indice de début de la catégorie A était à 175 % du SMIC. Il est aujourd'hui à 120 % !

La proposition de création du Graf montre la limite des facilités de gestion qui ont conduit à multiplier les statuts d'emploi. Il apparaît la nécessité de sécuriser les parcours professionnels et de ne pas faire dépendre la situation matérielle des cadres de la seule détention d'un emploi par nature précaire. La même remarque vaut pour les primes qui se sont multipliées depuis 1983 avec un taux de primes passant de 20 à 40 % pour le A aujourd'hui (les corps d'enseignants étant mis à part) !

La CGT ne conteste certes pas l'existence d'emplois à la discrétion du gouvernement : préfets, directeurs d'administration centrale, etc...

Ceux-ci doivent être d'un nombre limité. Les cadres et les cadres supérieurs comme tous les fonctionnaires doivent disposer de garanties statutaires pour ne pas faire dépendre leur carrière de l'allégeance au pouvoir en place ou de la subordination à tel ou tel lobby.

C'est pourquoi CGT formule les propositions suivantes :

1- la mise en extinction du statut d'emploi dans le A type, ce statut serait de plus en concurrence avec le Graf.

2- le Graf doit devenir un 3^e grade, non contingenté avec un indice terminal à HEA également non contingenté. La CGT considère qu'à terme une carrière en 2 grades est suffisante.

3- La revalorisation indiciaire doit représenter un progrès pour tous les agents, avec au minimum un gain de 40 points d'indice.

4- Pour le A supérieur, des réponses peuvent être apportées également en terme statutaire, en similitude à ce qui existe pour les corps techniques (Cf les carrières d'IPEF par exemple).

5- Pour les corps du « petit A » ou « A prime » (assistants ingénieurs et autres...), l'ouverture de négociations sur leur devenir est nécessaire. D'une manière générale, une revalorisation indiciaire est indispensable, ils doivent être reclassés sur la grille en fonction des qualifications exigées.

6- Pour la FPH et la FPT, les documents ne font qu'indiquer le principe d'une transposition. Il apparaît au contraire nécessaire de prendre en compte les spécificités.

Dans le débat les représentant des collectivités territoriales, notamment celui de l'ARF (Association des Régions de France), font part de réserves portant notamment sur la mise en place du Graf alors même qu'il existe déjà dans la fonction publique territoriale des emplois fonctionnels dépendant du pouvoir politique. Il est à noter en outre qu'il existe dans les corps d'attachés un véritable grade de directeur et non pas un statut d'emplois. Le Graf conduirait à sa mise en cause.

Au bout du bout d'un processus

L'opération gouvernementale avait pour objectif d'opposer des organisations, celles signataires des accords de février 2008 aux autres et cela en contradiction même des accords de Bercy sur la représentativité. C'est raté. Pour la catégorie B, l'UNSA a été le seul syndicat à avaliser le modeste dispositif en approuvant le projet de décret sur l'évolution des catégories B et CII à la commission des statuts du conseil supérieur de la Fonction publique de l'Etat du 9 juillet 2009.

Aucun syndicat n'a donné son accord à la mise en place de l'intéressement.

Aucune n'a, non plus, signé la proposition d'accord sur la catégorie A.

La CGT considère pourtant urgente l'ouverture de négociations sur la grille et notamment sur la catégorie A.

Suite à une suspension de séance et au nom des 8 organisations syndicales, la CGT a demandé au secrétaire d'Etat à la Fonction publique d'ouvrir le plus rapidement possible des négociations sur l'ensemble de la grille.

Le secrétaire d'Etat a alors affirmé que le processus ouvert par les accords de février 2008 était clos. Le gouvernement proposera un amendement gouvernemental créant le Graf au projet de loi mobilité en cours de discussions au Parlement.

La CGT appelle pour sa part à développer la pression pour débattre au fond de la reconstruction d'une grille unique de la fonction publique à partir de la reconnaissance des qualifications d'aujourd'hui et d'un minimum salarial donnant à chacun les moyens de vivre. Elle développera ses propres initiatives en direction des personnels de catégorie A qui aspirent à une autre reconnaissance de leur investissement professionnel avec une réelle revalorisation indiciaire et une sécurisation des déroulements de carrière dans un cadre statutaire.

Relevé relatif à la refonte des grilles de la catégorie A

Préambule :

Le troisième volet du relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique prévoit que des discussions seront engagées, durant la période 2009/2011, sur la reconstruction des grilles indiciaires des catégories A et B.

Des discussions se sont tenues jusqu'au printemps 2009 sur la création du nouvel espace statutaire de la catégorie B, dont la mise en place s'opère sur la période 2009-2011.

Au cours du second semestre 2009, les discussions se sont poursuivies sur les grilles indiciaires des corps de catégorie A.

Même si une partie de ces corps ont récemment bénéficié de revalorisations à caractère transversal, que ce soit par la mise en oeuvre du protocole d'accord du 25 janvier 2006, ou de mesures spécifiques à certaines filières, une attention toute particulière doit en effet être portée aux cadres sur qui reposent, au premier chef, la conduite et la mise en oeuvre des politiques publiques. Ces travaux ont conduit à examiner simultanément les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois de catégorie A, à partir de l'analyse des évolutions de carrière des corps d'attachés d'administration et d'administrateurs civils.

Conformément aux orientations retenues dans le relevé de conclusions du 21 février 2008, les objectifs de dynamisation des parcours professionnels, de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et de prise en compte de l'allongement de leurs durées réelles de carrière ont été poursuivis.

*
● *
●

La catégorie A correspond globalement à la notion « d'encadrement », laquelle, au-delà de la technicité première des métiers, renvoie plus particulièrement à l'exercice de fonctions impliquant un niveau élevé de responsabilité et d'autonomie, comme de management ou d'expertise. Aussi la gestion des cadres dans les trois fonctions publiques fait-elle une place sensiblement plus importante aux outils tendant à reconnaître spécifiquement les fonctions ou responsabilités.

Cette dimension s'est accrue avec la mise en oeuvre du protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique.

Outre la revalorisation des grilles des corps dits de « A type », cet accord a en effet également conduit à la mise en place de statuts d'emplois ouverts aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie « A type ».

Le bilan de ce dispositif qui a été réalisé montre que cette mise en place s'est souvent traduite, pour les administrations qui disposaient déjà de statuts d'emplois, comme pour celles qui n'en disposaient pas, par une augmentation du nombre des emplois fonctionnels.

De la même manière, la carrière des personnels d'encadrement supérieur se poursuit le plus souvent en dehors de leur corps ou cadre d'emplois, notamment sur des emplois fonctionnels de direction à forte responsabilité : emplois de direction en administrations centrales (sous - directeurs, directeurs - adjoints, chefs de service), emplois de directeur général des services dans la

fonction publique territoriale, emplois d'expertise ou de coordination (experts de haut niveau, directeurs de projets), emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, dont le statut a été récemment rénové (SGAR, adjoints au SGAR, directeurs régionaux, directeurs régionaux adjoints, directeurs départementaux, directeurs départementaux adjoints).

En cohérence avec les orientations du relevé de conclusions du 21 février 2008, l'amélioration des déroulements de carrière doit permettre de **reconnaître la spécificité des parcours professionnels attendus des cadres, tout en les encourageant à occuper des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité particulièrement important.**

Aussi est-il prévu que **la revalorisation envisagée permette que leur carrière se poursuive au-delà des grades actuels et se prolonge dans de nouveaux grades d'avancement appelés grades à accès fonctionnel.**

Les conditions d'accès à ces grades seront novatrices, puisqu'ils seront accessibles :

- aux agents ayant préalablement été détachés, pendant une durée déterminée, dans un statut d'emplois ;
- ou à ceux ayant exercé des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité, identifiées par arrêté.

La création de tels grades permettra donc de reconnaître les responsabilités qui ont été assumées avec succès, de capitaliser statutairement l'expérience acquise sur des emplois fonctionnels et de renforcer l'attractivité des carrières dans la durée.

* *
*

Telle est l'objet de la négociation qui a été conduite au second semestre 2009 entre le Gouvernement et les organisations syndicales signataires des accords du 21 février 2008.

Cette négociation a également tiré les conséquences des avancées salariales concernant la catégorie B. Elle devra se poursuivre par une mise en cohérence des niveaux de rémunération des emplois de direction en administration centrale avec les niveaux retenus pour les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat.

Dans un souci d'ouverture et de transparence, ces relevés de conclusions ont été ouverts à la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS
RELATIF A LA MISE EN COHERENCE DES GRILLES ET NIVEAUX DE REMUNERATION DE LA
CATEGORIE A**

Plusieurs réformes ont donné lieu en 2009 à des avancées salariales significatives. Il convient d'en tirer les conséquences et d'assurer une mise en cohérence des niveaux de rémunération de la catégorie A avec les niveaux des responsabilités assumées et des qualifications requises.

Trois sujets sont prioritaires :

1) Le début de la grille du A type

L'aboutissement des négociations sur la refonte des grilles des agents de catégorie B a permis de faire émerger un nouvel espace statutaire dont le bas de grille a été notablement augmenté.

Il est donc décidé de procéder à un relèvement du bas de la grille du A type afin d'accroître l'écart avec le nouveau niveau d'entrée au nouvel espace statutaire et plus globalement d'améliorer le niveau de rémunération du début de la carrière.

Le début de la grille des corps et cadres d'emplois de catégorie « A type » sera porté de l'indice brut 379 à l'indice brut 404.

2) Les corps culminant à l'indice brut 780 au plus.

A l'intersection des la catégorie B et de la catégorie A se tiennent des corps culminant au plus à l'indice brut 780. Deux situations doivent être considérées :

a) La création d'un nouvel espace statutaire conduira les corps de catégorie B à atteindre l'indice brut 675 en 2012.

La revalorisation des corps et cadres d'emplois de catégorie A dont l'indice sommital sera dépassé, en 2012, par l'indice sommital du nouvel espace statutaire constitue bien évidemment une priorité qui sera être traitée avant la fin 2011 selon une méthode et un calendrier débattus dans les deux mois suivant la signature du présent relevé de conclusions.

b) La situation des autres corps et cadres d'emplois culminant au plus à l'IB 780 fera, par ailleurs, l'objet d'un examen ultérieur au cas par cas selon un calendrier qui devra être arrêté d'ici le mois de septembre 2010.

Les grilles de ces corps et cadres d'emplois seront revalorisées en tenant compte de leurs caractéristiques : niveau de recrutement (II ou III), ouverture du corps au recrutement externe, corps de débouché pour les personnels de catégorie B et structure actuelle de la carrière.

Les conditions de revalorisation des corps ne relevant pas d'un statut commun seront examinées en liaison avec le ministère qui en assure la gestion.

En ce qui concerne les personnels relevant de la filière sociale, les modalités de revalorisation seront examinées à l'occasion des discussions sur la transposition du nouvel espace statutaire. Elles seront déclinées aux autres fonctions publiques en les adaptant si nécessaire.

3) La refonte des emplois fonctionnels de direction

Les travaux de rénovation de la catégorie A conduisent également à approfondir les évolutions concernant les emplois fonctionnels d'encadrement supérieur.

Le décret du 31 mars 2009 a permis d'engager cette démarche de rénovation pour ce qui concerne les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Cette démarche sera étendue aux emplois fonctionnels de direction d'administration centrale relevant du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955. Ceux-ci seront redéfinis, répartis en groupes homogènes et revalorisés selon des modalités définies d'ici septembre 2010.

Le statut des emplois de direction des collectivités territoriales fera également l'objet d'une réflexion en vue de répartir ces emplois en groupes homogènes et d'en maintenir l'attractivité.

4) Le suivi de la mise en oeuvre du volet

Les dispositions prévues dans le présent volet feront l'objet d'un suivi spécifique réalisé dans le cadre d'un comité de suivi des signataires.

Signatures

Annexes d'administration

Grade à accès fonctionnel						
Ech	IB	M	Scs IB	Scs M	Durée	Index Coefficient
ES	HEA	963		142		33,0
7	1 015	821	30	20	4,0	29,0
6	985	796	38	30	3,0	25,0
5	949	766	38	34	2,5	23,5
4	918	734	52	38	2,5	21,8
3	864	695	43	22	2,0	18,0
2	821	673	82	47	2,0	17,0
1	799	628			2,0	16,0

Emploi						
Ech	IB	M	Scs IB	Scs M	Durée	Index Coefficient
ES	HEA	963		142		28,3
7	1 015	821	38	20	2,5	26,0
6	985	796	38	37	2,5	23,5
5	949	795	45	34	2,0	21,0
4	907	734	61	34	2,0	19,0
3	853	695	30	18	2,0	17,0
2	819	657	50	38	2,0	15,8
1	750	615			2,0	13,0

Il sera de détachement durant les 12 dernières années

Grade 2

Ech	IB	M	Scs IB	Scs M	Durée	Index
10	996	783	102	77	3,0	25,0
9	916	746	52	40	3,0	22,0
8	884	708	43	35	2,5	19,5
7	821	670	62	47	2,5	17,0
6	799	636	47	31	2,0	15,0
5	711	590	52	38	2,0	13,0
4	688	557	46	34	2,0	11,0
3	616	517	44	34	2,0	8,0
2	572	483	68	48	2,0	7,0
1*	504	434			1,0	7,0

Condition d'accès au CHAF : avoir obtenu au moins l'IB 758 dans le grade d'attaché principal

10 ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité (dans le corps) ou sur statut d'emploi durant les 12 dernières années

* Echelon mort après avoir obtenu les agents sur le site de centre de protocole Jacob

Grade 1						
Ech	IB	M	Scs IB	Scs M	Durée	Index
10	821	858	42	30		25,5
11	799	828	58	42	4,0	22,5
10	709	694	50	39	3,0	19,5
9	663	645	28	21	3,0	18,3
8	625	624	37	28	3,0	13,3
7	596	498	46	35	3,0	10,5
6	542	481	42	30	2,5	8,0
5	500	431	34	23	2,0	6,0
4	488	408	24	19	2,0	4,0
3	442	398	18	13	2,0	2,0
2	403	376	18	11	1,0	1,0
1	389	365			1,0	

Sur décision restrictive

Administrateurs civils

Grade à accès fonctionnel

Ech	IB	IM	Durée des échelons	Durée des chevrons	Durée Cumulée
	HEC 3				23,0
5	HEC 2		2	1,0	22,0
	HEB b 3			1,0	21,0
4	HEB b2		2	1,0	20,0
	HEB 3			1,0	19,0
3	HEB 2		2	1,0	18,0
	HEA 3			1,0	17,0
	HEA 2			1,0	16,0
2	HEA 1		3	1,0	15,0
1	1 015		3		14,0

8 ans de détachement sur emploi fonctionnel culminant au moins en HEB durant les 10 dernières années (durée cumulée d'accès mini : 14 ans)

Administrateur civil Hors classe

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
7	HEB					20,0
6	HEA				3,0	17,0
5	1 015	821	49	38	3,0	14,0
4	968	783	65	49	3,0	11,0
3	901	734	49	38	2,0	9,0
2	862	696	51	38	2,0	7,0
1	801	658			2,0	5,0

10 ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité durant les 12 dernières années + avoir au moins atteint le 5ème échelon de la hors classe

Administrateur civil

Ech	IB	IM	Gain IB	Gain IM	Durée	Durée Cumulée
9	968	783	65	49		11,0
8	901	734	49	38	2,0	9,0
7	862	696	51	38	2,0	7,0
6	801	658	51	39	2,0	5,0
5	750	619	49	37	1,5	3,5
4	701	582	48	38	1,0	2,5
3	655	546	67	50	1,0	1,5
2	588	496	60	44	1,0	0,5
1	528	452			0,5	