



pour une FONCTION PUBLIQUE DE MÉTIERS



*"L'agent doit pouvoir choisir
et non subir sa carrière."*

Octobre 2007

Fonctions Publiques - CGC

SOMMAIRE

• Sommaire	page 3
• Motion Fonction Publique de Métiers.....	page 4
• Introduction.....	page 5
• La structuration des filières.....	pages 6-7
• L'élaboration des filières	page 8
• Le traitement (Grille de la Fonction Publique).....	page 8-9
• La gestion de la Fonction Publique.....	pages 9
• Les propositions complémentaires sur :	
– Le recrutement.....	pages 10-11
– La mobilité.....	pages 12
– La promotion et la sanction.....	pages 12-13
– La formation.....	pages 13-14
– L'évaluation et la notation.....	page 15
– Le régime indemnitaire.....	pages 15-16
– Les parcours professionnels et le suivi individuel.....	pages 16-17
– Les contractuels.....	page 17
• Les grilles indiciaires	17 à 20
• L'exemple de la filière "Technique et Scientifique"	
– Spécialités	21
– Cadres statutaires	21
– Schéma de la fiche technique	22

MOTION FONCTION PUBLIQUE DE MÉTIERS

Les Fonctions Publiques - CGC réunies en congrès le 24 octobre 2007 :

RAPPELLENT leur profond attachement au statut général des fonctionnaires ;

CONFIRMENT dans ce cadre leur demande d'instauration d'une « Fonction Publique de Métiers », en lieu et place des dispositifs actuels et dans la perspective d'une gestion améliorée des agents et des emplois du service public ;

SOULIGNENT que cette situation devrait bénéficier autant aux agents qu'à la qualité du service public que tout citoyen est en droit d'attendre ;

4

INSISTENT sur le fait que, lors de la mise en place de cette « Fonction Publique de Métiers », certaines actions devront impérativement être conduites :

- Réformer fondamentalement **la grille de rémunération des fonctionnaires** ainsi que les **dispositifs des régimes indemnitaires, au regard des compétences et des responsabilités exercées.**
- Créer et dynamiser **une véritable gestion des ressources humaines** qui soit prévisionnelle, prospective et transparente, et conçue par des professionnels.
- Promouvoir **l'adaptation du fonctionnaire à l'emploi** qui doit se traduire par un choix de parcours de carrière, un système de formation et une affectation appropriés des agents dans des conditions professionnelles, matérielles et financières satisfaisantes.

*



Pour une FONCTION PUBLIQUE DE MÉTIERS

INTRODUCTION

Dans l'esprit des groupes de travail :

- « **Pour une gestion humaine des Fonctions Publiques** », dont le rapport a été approuvé lors du congrès fédéral de Marne-la-Vallée en octobre 2001,
- « **Une autre Fonction Publique : la Fonction Publique de Métiers** », dont le rapport a été approuvé lors du congrès fédéral d'Ury en octobre 2004,

les Fonctions Publiques - CGC ont décidé de finaliser la réflexion engagée afin de **formaliser ses propositions concrètes**. Ces propositions **constituent la base des propositions** pour la négociation qui est ouverte sur l'évolution de la gestion de la Fonction Publique.

En effet, force est de constater qu'aujourd'hui la proposition d'une nouvelle Fonction Publique de Métiers a été inscrite parmi les propositions du programme du nouveau Président de la République.

Au travers de ces propositions pragmatiques, notamment concernant l'évolution fondamentale de la grille de la Fonction Publique, **nous devons inciter le ministre chargé des fonctions publiques et son secrétaire d'Etat à s'appropriier dès à présent la démarche de construire et d'instaurer la Fonction Publique de Métiers, en concertation avec les fédérations syndicales représentatives nationales.**

Ensuite, ce sera à chaque fonction publique et à chaque ministère de "déployer localement" cette démarche pour l'adapter à son organisation en liaison avec leurs organisations syndicales représentatives.

Ainsi, il s'agit bien toujours de promouvoir une démarche descendante, en deux temps.

C'est l'ensemble des mesures touchant le recrutement, la formation, l'évaluation, la promotion, la mobilité, les parcours professionnels, les traitements et les régimes indemnitaires qui doivent accompagner cette réforme de fond afin de reconstruire un statut général de la Fonction Publique renforçant son attractivité tout en assurant aux agents une carrière reflétant leurs compétences et répondant à leurs légitimes attentes en matière de déroulement de carrière.

Nous devons insister sur la nécessité que, dans le cadre de cette réforme, **une véritable gestion des ressources humaines soit enfin mise en place** : car elle seule pourra être garante de la réussite de l'opération menée pour une nouvelle fonction publique de métiers.

LA STRUCTURATION DES FILIÈRES

Pour initier le concept de "Fonction Publique de métiers", il est nécessaire d'énoncer un certain nombre de définitions.

Comme élément de base, le **métier** est défini comme la mission ou fonction normale que l'on donne à un agent de la fonction publique.

Exemple : contrôleur, informaticien, ingénieur d'études...

Remarque : Le corps, tel qu'il était établi dans la fonction publique de l'État, correspondait à cette définition. Mais, au fil des évolutions des missions dévolues aux agents, des disjonctions se sont produites. Pour exemple, un attaché a parfois actuellement une mission d'informaticien.

Partant de cette notion initiale du "métier" et afin de constituer l'architecture de la nouvelle Fonction Publique de métiers, il faut :

- Répertorier tous les **métiers** nécessaires dans les trois fonctions publiques
- Regrouper les métiers similaires, qui ont un domaine d'action commun dans les trois fonctions publiques, dans ce que nous appelons des **spécialités**.
- Regrouper les spécialités par **filières de métiers**.
- Et, également, hiérarchiser les métiers par **cadres statutaires**.

Fonctions Publiques – CGC a effectué une première démarche qui permet de définir un cadrage initial.

Les filières de métiers

Sept filières ont été définies :

- La filière administrative et logistique
- La filière financière
- La filière enseignement
- La filière médicale
- La filière sécurité
- La filière sportive, sociale et culturelle
- La filière technique et scientifique

Remarques : - Ce n'est pas parce qu'un agent travaille dans un hôpital qu'il ne pourra pas appartenir à une autre filière que celle médicale (ex. : gestionnaire de personnels).

- La "filière militaire" qui devrait regrouper tous les emplois non civils a été exclue de l'étude.

Les spécialités

Ce sont - à titre d'exemple - pour la filière administrative et logistique :

- Achat - Marchés publics
- Contrôle de gestion
- Promotion - Vente - Développement économique
- Ressources humaines
- Juridique
- Administration générale

C'est au travers de ces spécialités que se ressentira le plus la transversalité que l'on souhaite établir dans l'ensemble des fonctions publiques et le décloisonnement que cela devrait impliquer par rapport à la situation actuelle.

Exemple : un responsable "marchés publics" pourra assurer sa mission dans tous les ministères, établissements publics, collectivités et établissements hospitaliers.

Les cadres statutaires

Ces cadres statutaires regroupent tous les métiers qui peuvent être rattachés à une grille unique de rémunération.

Catégories actuelles	Diplôme	Proposition
C	Inférieur au Bac	Cadre statutaire I
B type	Bac	Cadre statutaire II
B CII	Bac + 2	Cadre statutaire III
A type, A+	Bac + 4 (et plus)	Cadre statutaire IV

Un cadre statutaire est donc semblable à un corps ou un cadre d'emploi actuel.

En dehors de certains emplois transversaux et relevant de la haute fonction publique, ils doivent recouvrir l'ensemble des catégories de la fonction publique, du niveau le plus bas au niveau le plus haut.

Il est défini quatre cadres statutaires génériques faisant la correspondance avec les catégories actuelles.

Certaines filières de métiers pouvant ne pas avoir besoin du cadre statutaire I, on ne doit donc pas avoir plus de 28 cadres statutaires.

Remarque : À la suite des négociations, on pourra définir - à titre exceptionnel ou provisoire - des cadres statutaires supplémentaires par spécialité.

À titre d'exemple, pour la spécialité "Ressources humaines" de la filière administrative, les quatre cadres statutaires peuvent être :

- I ⇨ Opérateur
- II ⇨ Assistant
- III ⇨ Gestionnaire
- IV ⇨ Administrateur

À chaque cadre statutaire doit donc correspondre une grille statutaire avec des bornes indiciaires permettant le tuilage d'un niveau à l'autre.

Les métiers

C'est donc la mission ou fonction normale que l'on donne à un agent placé dans un cadre statutaire appartenant à une spécialité d'une filière de métier.

C'est au niveau de la Fonction publique que doivent être définis ces métiers.

L'ensemble de ces métiers constitue le "**Référentiel (ou répertoire) des métiers**".

On parle d'**emploi-type** pour un métier dans une structure donnée.

Dans chaque ministère ou organisme concerné, chaque emploi-type pouvant être exercé doit faire l'objet d'une fiche, dite "**fiche emploi-type**". Cette fiche doit expliciter plus précisément la mission générale que devra remplir l'agent dans le ministère ou l'organisme.

L'ensemble des fiches constitue le "**Référentiel (ou répertoire) des emplois-type**".

Ces éléments doivent être discutés et concertés avec les organisations syndicales.

Remarque : Des éléments supplémentaires peuvent être apportés à cette fiche référence pour décrire certaines conditions locales pour chaque poste : cela constituera la "**fiche poste**".

Les postes

Un poste est un emploi-type localisé précisément. Il constitue ainsi la « fin de chaîne » de la filière de métiers.

Il y a trois types de postes.

1) Les postes qualifiés

Ce sont les postes correspondant aux cadres statutaires I à III.

Ces postes correspondent en tout point à la qualification demandée.

2) Les postes cadres

Ce sont les postes correspondant au cadre statutaire IV.

Ces postes doivent être cotés suivant un dispositif transparent et reconnu et en relation directe avec la "fiche métier" ou la "fiche poste".

Remarque : les critères doivent être établis suivant deux niveaux de négociations : Fonction publique et Ministères / Établissements publics.

Cette cotation doit permettre de :

- Déterminer le grade affecté à chaque poste
- Fixer le régime indemnitaire
- Régler le problème des "faisant fonction", des promotions de grade...

3) Les emplois fonctionnels

On entend par emploi fonctionnel un emploi qui déroge au cadrage général et qui joue sur l'indiciaire.

Ces postes doivent être cotés selon les mêmes principes que précédemment.

Ce sont :

- Tous les emplois hors niveau IV,
- Emplois (à tout niveau) qui tiennent compte de l'importance du poste par rapport à l'importance de la structure (seuil démographique),
- Emplois d'experts.

Ces postes sont sur une grille indiciaire déplafonnée par rapport au niveau fonctionnel : grille qui doit intégrer la nouvelle bonification indiciaire actuelle (NBI).

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇨ La démarche d'instauration d'une « Fonction publique de métiers » consiste à définir, segmenter et hiérarchiser l'ensemble des métiers dont la Fonction Publique aura réellement besoin.
- ⇨ Sept filières de métiers peuvent être définies, avec un nombre de spécialités variable mais quatre cadres statutaires maximums par filière.
- ⇨ Au niveau de chaque organisme le métier se décline en « emploi-type », puis en « poste » qui représente la déclinaison finale et locale de la filière.



L'ÉLABORATION DES FILIÈRES ou comment passer d'un système à l'autre ?

La construction des filières de métiers dépend du travail fait en amont par le ministère chargé de la fonction publique en concertation avec les fédérations syndicales.

Or, des travaux ont déjà été réalisés dans ce sens :

- Dans la fonction publique territoriale : le répertoire des métiers territoriaux (2001)
- Dans la fonction publique hospitalière : le répertoire des métiers de la fonction publique hospitalière (2004)
- Et enfin, dans la fonction publique de l'État : le répertoire interministériel des métiers de l'État (2006)

Cette tâche doit être poursuivie pour l'ensemble de la fonction publique, c'est-à-dire en regroupant les données et les travaux effectués dans chaque fonction publique, en respectant chacune des quatre étapes suivantes :

- (1) Construire les filières, spécialités et cadres statutaires en se basant sur une vue prospective des missions de la fonction publique ;
- (2) Recenser tous les dispositifs statutaires (corps, cadres d'emplois...) existants ;
- (3) Reclasser ces dispositifs statutaires dans l'architecture élaborée (ce qui provoquera des fusions de fait), soit globalement, soit par grade ;
- (4) Mettre les dispositifs statutaires inclassables en extinction.

Rappelons que ce travail n'est pas le premier engagé (fonction publique territoriale, La Poste...) et que sa réussite dépend de deux conditions fondamentales :

- Un travail en concertation réelle avec les organisations syndicales
- Un reclassement favorable à la plupart des agents (qui peut être gagé sur le rattrapage du pouvoir d'achat dû aux fonctionnaires...).

8

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ Les travaux sur les répertoires de métiers dans les trois fonctions publiques doivent servir à bâtir l'architecture des filières de métiers, spécialités et cadres statutaires dans une vue prospective des besoins dans le service public.
- ⇒ La mise en place de la nouvelle fonction Publique de Métiers doit s'effectuer en concertation avec les organisations syndicales et dans un esprit d'amélioration des carrières des fonctionnaires.

LE TRAITEMENT (Grille de la Fonction Publique)

La réforme de la Fonction Publique ne peut se départir d'une refonte totale de la grille indiciaire.

Le principe retenu est de constituer une nouvelle grille indiciaire pour le traitement des agents (rémunération principale) en partant de l'actuelle catégorie C pour finir à la catégorie dite A+ (administrateurs civils).

Les quatre cadres statutaires génériques doivent avoir un espace indiciaire commun (niveau de négociation : ministère chargé de la Fonction Publique).

C'est dans cet espace indiciaire que seront construits pour chaque filière, voire spécialité, les grilles des différents cadres statutaires

(niveau de négociation : ministère ou établissements publics).

Les indices hors échelles sont réservés aux postes fonctionnels situés au-delà du cadre statutaire IV.

Remarque : Les indices retenus sont les indices nouveaux majorés (INM) qui correspondent au traitement et qui seront, à la création de la grille, égaux aux indices bruts (IB) statutaires.

Les cadres statutaires comportent deux grades eux-mêmes échelonnés.

Exemple : pour deux grades on peut avoir 12 échelons dans le premier grade et 8 dans le second.

Des propositions de grilles pour les quatre cadres statutaires génériques se trouvent en annexe.



Pour une FONCTION PUBLIQUE DE MÉTIERS

Cadres statutaires	I	II	III	IV ^(*)
Borne inférieure INM	310	345	380	425
Borne supérieure INM	540	650	760	1 240
Différence (carrière)	230	305	380	815

(*) : Seul le cadre statutaire IV comporte trois grades, car il réunit l'ensemble de la catégorie A, hors postes fonctionnels. D'où son amplitude indiciaire en regard des autres cadres statutaires.

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ L'instauration de la Fonction Publique de métiers doit être l'occasion d'une révision complète de la grille indiciaire.
- ⇒ Cette nouvelle grille doit être établie de manière prospective, notamment pour rendre attractive la fonction publique, et corrective, afin de remettre en cohérence les carrières proposées aux agents publics.

LA GESTION DE LA FONCTION PUBLIQUE

La Fonction publique de métiers doit s'accompagner de la mise en place d'une véritable gestion des ressources humaines en lieu et place de l'actuelle gestion administrative des agents.

Pour cela, l'administration doit trier, spécialiser et former des agents dont ce sera le seul et véritable métier.

Grâce à leurs compétences, l'administration :

- Peut développer de véritables outils et structures permettant de faire le lien entre les compétences des agents et les besoins des administrations, à tous les niveaux que ce soit : le recrutement, la formation, l'évaluation...
- Doit notamment établir une véritable gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences (GPEEC) professionnelle. Cette démarche prospective doit notamment concerner l'évolution des métiers, que ce soit par leur nature (aspect qualitatif) ou leur nombre (aspect quantitatif).

Rappel :

La Gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences est un ensemble d'outils qui doivent permettre :

- D'analyser de manière prospective les Ressources Humaines existantes, qualitativement et quantitativement.

- De diagnostiquer et prévoir les besoins futurs en effectifs et en compétences.
- De définir, mettre en œuvre et piloter la stratégie de promotion et de développement des compétences, en utilisant toutes les possibilités offertes par le statut.
- De définir, mettre en œuvre et piloter la stratégie de mobilité professionnelle intra et inter ministérielle.

- Doit surtout favoriser les mobilités des agents à l'intérieur de la Fonction Publique, indispensable au bon fonctionnement de ces filières et au déroulement de carrière des agents.

Remarque : elle peut également chercher à établir des liens avec des structures privées dans un but de formation de spécialistes techniques dans le cadre de leur future mission de contrôle.

- Doit aussi réfléchir au système de formation initiale (écoles de la Fonction Publique) afin de rationaliser leur finalité et leur complémentarité pour répondre au besoin de l'ensemble de la Fonction publique.

Cette gestion doit être placée « au bon niveau » afin de concilier connaissance des populations et économie d'échelle.

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ En parallèle de l'instauration de la Fonction Publique de Métiers, il devient urgent et indispensable de mettre en place dans l'ensemble de la Fonction publique une véritable gestion des ressources humaines en lieu et place d'une gestion administrative des agents et des postes.
- ⇒ Cette gestion des ressources humaines nécessite de s'appuyer sur des professionnels qui devront avoir notamment une vision prospective de la fonction publique, notamment concernant l'évolution des métiers, qualitativement et quantitativement.



Plusieurs niveaux de recrutements doivent permettre l'accès à la Fonction publique : tous assis sur le principe républicain d'égalité, décliné par la règle du **concours**.

Il restera cependant à en définir les quotas respectifs afin de ne pas en dévier l'esprit. Ceci doit donc faire l'objet de négociations avec les organisations syndicales.

Par concours type

Recrutement fondamental de la Fonction publique, celui-ci doit s'effectuer par cadre statutaire et par spécialité.

Les conditions de recrutement doivent être adaptées : épreuves écrites et orales, examen psychologique, mise en situation... Le tout permettant de juger plus de « l'employabilité » et des « compétences réelles » du candidat que de ses connaissances scolaires (qui ont été elles validées par un diplôme !).

Le bassin géographique de recrutement peut être adapté aux cadres statutaires concernés, notamment en privilégiant le niveau régional. En aucun cas, le recrutement des cadres statutaire IV ne pourra être infra-national.

Le jury doit comporter plusieurs membres dont des personnes extérieures à l'entité qui recrute.

Dans l'année de stage avant titularisation, il faut instaurer : des modules d'adaptation à l'emploi, des formations, un tuteur et une évaluation continue.

On peut éventuellement faire changer le stagiaire de spécialité, voire de filière, s'il s'avère nécessaire.

*Remarques : Attention à la **titularisation** : elle ne doit s'effectuer qu'en cas de garanties avérées sur les capacités de l'agent, ce dans le but d'anticiper des problèmes ultérieurs.*

*Attention à l'**attractivité** : des difficultés de recrutement sont à prévoir dans la fonction publique. Tout doit être mis en place pour améliorer l'entrée dans celle-ci au niveau de l'information, notamment sur le recrutement et les carrières.*

Des écoles de formation initiale (ou de spécialisation dans des écoles existantes) doivent être créées ou restructurées : l'établissement des filières de métiers pour les trois fonctions publiques le permet.

Ces écoles pourront avoir des modules de formation générale, puis des unités de spécialisation en fin de cycle, permettant ainsi de répon-

dre aux différentes demandes des employeurs.

Ces écoles doivent veiller à préparer les futurs agents publics à leurs futures responsabilités de service public.

Les élèves entrant comme fonctionnaires devront un certain nombre d'années au service de la fonction publique (en fonction du coût des études).

Par voie interne

Cette voie de recrutement est assimilée à de la promotion (voir fiche) puisqu'elle permet à un agent de prendre une fonction supérieure avec une rémunération correspondante.

Le passage dans une école de formation initiale doit être abandonné au profit d'une valorisation des acquis de l'expérience (VAE) diplômante.

Par voie externe

Ce recrutement sera un véritable concours mais réservé aux diplômés pour certains cadres statutaires et permettant également l'accès en cours de carrière de ressortissants européens.

Il nous semble que le concours externe peut régler le problème faisant suite de l'arrêt « Burbaud » du 9 septembre 2003, en mettant à égalité, en ce qui concerne les conditions, les candidats tant du secteur privé en France que du secteur public et privé non fonctionnaire de l'Union Européenne.

Ce recrutement externe sera fait sur dossier et après des épreuves, dont un entretien avec un jury qui comme précédemment doit comporter plusieurs personnes, notamment au moins une extérieure à l'entité qui recrute.

Là, plus que jamais, ce sont « l'employabilité » et les « compétences réelles » qui doivent être jugées.

Les candidats pourront accéder directement au deuxième, voire troisième grade du cadre statutaire considéré si leur niveau et leurs compétences l'exigent.

Pour ces candidats, des règles de reprise d'ancienneté doivent être élaborées sur la base des conditions du concours (5 ou 8 ans d'ancienneté requis).

Le recrutement par voie externe a pour avantage de limiter le recours au recrutement de contractuels, privant ainsi ces derniers du bénéfice du statut.

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ Le recrutement par concours doit rester la règle dans la fonction publique.
- ⇒ La titularisation constitue une étape clé autant pour l'agent (choix d'œuvrer dans le service public) que pour l'organisme public (employabilité réelle du stagiaire en tant que futur agent du service public).
- ⇒ L'attractivité du travail dans la fonction publique doit être promu, au regard des efforts de transparence de carrière induits par la mise en place de la Fonction Publique de Métiers.
- ⇒ Le niveau géographique de recrutement peut être adapté, notamment pour les emplois relevant des cadres statutaires I à III.
- ⇒ La voie interne de recrutement doit rentrer dans le cadre de la promotion.
- ⇒ Les agents recrutés « sur titre » doivent bénéficier d'une reprise en compte de leur ancienneté en regard de l'expérience dont ils ont bénéficié directement l'administration lors de leur recrutement.

LA MOBILITÉ

Les types de mobilité

La mobilité constitue un élément du parcours professionnel de l'agent.

Le principe de la mobilité géographique érigé en dogme doit être revu au bénéfice de la mobilité fonctionnelle, seule apte à répondre à l'exigence de la Fonction Publique de Métiers.

La mobilité fonctionnelle peut être de plusieurs types :

- **La mobilité au sein d'une même spécialité**

L'agent change d'emploi-type ou de poste pour convenances personnelles ou dans le but d'acquérir une autre expérience.

Il peut également changer de métier dans la même spécialité, sous réserve d'une mise à niveau - acquise ou à acquérir - de ses compétences.

- **La mobilité en changeant de spécialité**

L'agent change de spécialité au sein d'un même service ou organisme, voire en changeant également de celui-ci.

Cette mobilité nécessite une préparation sous forme d'obtention des modules de formation requis.

- **La mobilité en changeant de filière**

L'agent change de filière au sein d'un même service ou organisme ou, plus souvent, en changeant également de celui-ci.

Cette mobilité nécessite un cycle de formation préparatoire.

Remarque : Cette mobilité intègre les « secondes carrières » envisagées pour certains agents.

Les modes de mobilité

Deux modes de mobilités peuvent être dégagés :

- **La mobilité choisie**

Chaque individu a des rythmes personnels (familiaux, pour la plupart) qu'il ne faut pas opposer aux fréquences de mobilité que voudrait lui imposer l'administration.

La performance d'un agent est souvent liée à une vie personnelle stabilisée.

Une bonne gestion doit donc permettre à un agent de saisir les opportunités au « bon moment ».

Remarque : Pour les agents des cadres statutaires I à III, la mise en place de concours d'entrée dans la Fonction publique régionaux peut éviter les demandes de mobilité liées au retour dans sa région d'origine.

- **La mobilité encouragée**

Chaque individu est à un moment de sa vie professionnelle en situation de satisfaire à un certain emploi.

L'administration doit donc l'encourager à prendre un poste en adéquation à cette disposition.

Pour cela, l'administration doit rendre lisibles et transparents les parcours professionnels.

Par contre, elle ne peut inciter la mobilité à un agent que s'il y a un réel accompagnement (cf. supra). L'administration a donc le devoir de régler le problème des passerelles à l'intérieur de l'ensemble de la Fonction Publique (voire à établir des passerelles avec les organismes privés) et mettre en place une **bourse d'emploi inter fonctions publiques**, par filières, spécialités, cadre statutaires, grades, voire cotation.

Mesures d'accompagnement

Il y a urgence à mettre en place un accompagnement social et financier adapté.

Des mesures comme :

- Le remboursement aux frais réels des déménagements (suivant le principe de trois devis)
- Des indemnités de logement adaptées (Paris et la région parisienne, notamment)
- Le cautionnement par l'administration pour les locations
- L'aide à la recherche d'emploi pour le conjoint (convention possible avec l'ANPE, service interministériel spécialisé...)
- L'aide à l'inscription des enfants dans les structures scolaires.

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ Le principe de la mobilité en relation étroite avec le parcours professionnel de l'agent doit être réaffirmé.
- ⇒ Cependant, c'est la mobilité fonctionnelle qui doit être privilégiée au dépend de la mobilité géographique.
- ⇒ Tous les types de mobilité doivent être envisagées, notamment pour changer de métier, de spécialité, voire de filière. Celles-ci doivent s'accompagner d'un cycle de formation adéquat.
- ⇒ De réelles mesures d'accompagnement à la mobilité doivent être instaurées.

LA PROMOTION ET LA SANCTION

La promotion

Il est nécessaire de différencier les changements de grade, de cadre statutaire et de filière.

Ces dispositifs de promotion peuvent être adaptés au phénomène de fidélisation dans des zones à départ ou de résidence dans des zones difficiles.

• Changement de grade

Les examens professionnels de type « scolaire » ne doivent plus être utilisés pour les changements de grade.

Tout doit reposer sur la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) qui passe par :

- ⇒ une formation continue validée
- ⇒ l'expérience acquise et reconnue liée aux fonctions exercées.

Le changement de grade peut alors être validé par examen professionnel ou tableau d'avancement (au choix).

Sur des carrières initialisées à 28 ans, le changement de grade peut s'effectuer :

- après sept ans (au lieu de cinq aujourd'hui) par examen professionnel
- après dix ans au choix.

• Changement de cadre statutaire

L'outil essentiel doit être la validation des acquis par l'expérience (VAE) pour atteindre un niveau de diplôme requis.

La notion de diplôme spécifique fonction publique doit, à cette occasion, faire l'objet d'une réflexion et d'une concertation.

Pour le changement de cadre statutaire, ce sont le concours interne et la liste d'aptitude qui doivent faire office d'outils spécifiques.

Remarques : Le concours interne est une variante de l'examen professionnel, mais avec la condition de la VAE. Il n'est en aucun cas de type « scolaire » et ne nécessite pas le passage dans une école de formation initiale (puisque VAE).



Sur des carrières initialisées à 28 ans, le changement de cadre statutaire peut s'effectuer :

- après cinq ans par concours interne
- au niveau du 7^e échelon (dix ans de services publics minimum) par liste d'aptitude.

• Changement de filière

Il doit passer par le concours externe ou interne, voir un concours sur titre après VAE (ou examen professionnel).

Il doit être suivi d'une formation continue obligatoire avant transfert définitif.

Cela peut intervenir au bout de cinq ans.

La liste d'aptitude ne doit pas pouvoir jouer dans ce cas spécifique.

Remarques : On peut également vouloir changer de filière sans promotion, cela relève alors du strict cadre de la mobilité choisie.

La sanction

Elle est souvent la manifestation d'une carence dans le suivi de gestion de l'agent.

Remarque : Le bilan de compétences établi dans l'accord sur la formation va dans ce sens.

Il faut donc au préalable éliminer tous les éléments qui favoriseraient cette mise en situation :

- un mauvais recrutement
- un poste inadapté
- un sentiment de mise à l'écart : évaluation/notation mal perçue, absence de promotion non justifiée, refus des formations...
- une situation personnelle difficile (santé, famille...) dont on ne tient pas compte
- ...

Remarque : Si on prend le cas de l'alcoolisme, ce n'est pas la sanction qui doit supplanter la recherche d'une solution médicale.

Quand ces dysfonctionnements seront réglés et donc qu'il est avéré (après passage en commission de discipline) que la faute est imputable strictement à l'agent, la sanction doit être prononcée clairement.

C'est ce comportement « responsable » qui rendra la Fonction Publique exemplaire, en interne comme en externe.

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ La reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) et la validation des acquis de l'expérience (VAE) doivent constituer les éléments clés de la promotion.
- ⇒ Les examens professionnels « scolaires » doivent être bannis.
- ⇒ Le recours à la sanction doit être prononcé clairement, à titre d'exemple en interne comme en externe, dans des cas mettant en cause une faute de service avérée de l'agent.

LA FORMATION

Introduction

La réussite de la fonction publique de métiers est basée en grande partie sur l'excellence de l'outil « formation ». Le regroupement en filières de métiers pour l'ensemble de la Fonction Publique doit permettre d'avoir les moyens d'une politique de formation ambitieuse, à toutes les étapes de la carrière. Notamment, les économies d'échelle réalisées permettront de mieux répondre aux exigences de formation de proximité moins coûteuses et plus accessibles aux agents... sans oublier que, lors de ces formations, seront rassemblés des agents de différents

services et administration, tous œuvrant pour le service public.

L'objectif principal de la formation est de permettre au personnel de développer ses compétences en vue de l'exercice d'un métier et/ou d'un processus de déroulement de carrière.

Pour viser un concept plus dynamique, en mouvement avec l'évolution permanente des métiers, il faut avoir une action plus globale qui passe par la définition d'une politique de développement des Ressources Humaines, s'appuyant sur une GEPEEC Métiers.



Cette politique prévisionnelle doit permettre de développer les compétences des agents et leur formation tout au long de leur carrière, en se donnant les capacités d'anticipation nécessaires.

Enfin, trois principes fondamentaux soient respectés :

⇒ Chaque agent sur un poste donné doit avoir reçu la bonne formation pour accomplir sa mission.

⇒ La formation est un dû et non un droit à congé octroyé par le supérieur.

Remarque : L'instauration d'un droit individuel à la formation (DIF) en 2007 va dans ce sens.

⇒ La formation fait partie intégrante du temps travaillé et, en aucun cas, ne doit être compensée sur les jours de congés ou d'ARTT de l'agent.

Les différentes formations et leurs prises en compte

La formation peut être :

- D'accueil
- De professionnalisation
- D'accompagnement à un nouvel emploi ou une prise de responsabilité supérieure
- D'adaptation aux nouvelles modalités ou technologies
- De perfectionnement
- De pré-qualification (dans le cadre d'un changement de métier ou de filière)

Cette formation doit être clairement affichée sous forme de modules qualifiants faisant l'objet d'une validation. Cette validation impliquera la nécessité de recourir à des formateurs professionnels qu'ils soient internes ou externes.

Notamment, dans le cadre de la formation d'accueil, la validation des modules doit entrer en ligne de compte dans le processus de titularisation.

Mais, bien sûr, cela vaut également dans les formations dites de perfectionnement.

Certains modules de formation devront être suivis : actualisation, par envoi de documents complémentaires ou journée(s) de remise à niveau.

La formation peut être la clé de voûte de la promotion, c'est-à-dire permettre à l'agent d'occuper un poste de responsabilité supérieure (changement de grade).

Cela induit de définir les fondamentaux à posséder par cadre statutaire et spécialité.

Dans ce cadre il faut impérativement développer la reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP) qui sera une des voies pour l'agent de détenir ces fondamentaux.

La formation peut servir aux évolutions de carrière et, de fait, être utilisée pour changer de métier, de spécialité, voire de filière.

Après dépôt d'un dossier et si le dossier est retenu, cette acceptation ouvre droit à congés de formation dans les modules requis.

Dans ce cadre, et notamment pour un changement de cadre statutaire nécessitant un diplôme, on peut développer le système de la validation des acquis de l'expérience (VAE) qui permet à l'agent d'obtenir, après formations, un diplôme reconnu par la commission des titres.

Enfin, certaines formations, notamment dans le cadre d'apprentissage, peuvent nécessiter de faire appel à un tutorat.

Un cadre strict de celui-ci devra être défini avec les organisations syndicales.

Le suivi de la formation

Les modules de formation devront être mis dans le répertoire de compétences individuel de l'agent.

L'agent doit donc pouvoir bénéficier d'entretiens afin qu'il puisse être conseillé dans le choix de ses modules de formation à suivre, en liaison avec l'évolution nécessaire de la mise en pratique de son métier, mais également dans le cadre d'un véritable projet de carrière.

Au niveau de la gestion prévisionnelle des ressources humaines, ces répertoires constituent, dans leurs contenus et ou leurs enrichissements, les éléments de suivi, mais également de prévision pour constituer les programmes de formation.

Le suivi de ces programmes doit faire l'objet d'une concertation avec les organisations syndicales dans le cadre du dialogue social.

Propositions Fonctions Publique – CGC

⇒ La formation continue constitue une assise fondamentale de la Fonction Publique de Métiers.

⇒ Elle doit servir, quand elle est qualifiante voire diplômante, à la promotion des agents.



L'ÉVALUATION ET LA NOTATION

Il faut favoriser et instaurer des critères objectifs. Cela doit commencer par l'élaboration d'un projet de service ou d'un contrat d'objectif collectif.

Celui-ci doit être décliné individuellement par un contrat d'objectif individuel (validé par l'agent).

Remarque : L'instauration de ces contrats ne présente pas la même facilité selon les filières et spécialités. Elle demande donc une concertation préalable avec les organisations syndicales pour en définir le cadre exact.

L'évaluation

Elle doit se faire suivant certains principes :

- L'évaluation par le supérieur hiérarchique au travers d'un entretien spécifique en se basant sur :
 - La réalisation du contrat d'objectif individuel, compte tenu de la réalité des événements externes (changement d'environnement...) ou internes (effectifs de l'équipe,

stages de mise à niveau des compétences reçus ou non...)

- Les efforts d'adaptation et de formation
- Des critères subjectifs ("humains") qui doivent être appréhendés (quand cela est possible) non de manière unilatérale - comme cela se passe actuellement - mais sur le principe de l'évaluation à 360°.

Le principe d'évaluation doit être adapté aux différentes filières de métiers.

Elle doit être établie en concertation avec les organisations syndicales

La notation

La notation doit être simplifiée au maximum car aujourd'hui peu d'agents la comprennent.

Si l'on doit à terme, dans la logique de la Fonction Publique de Métiers, supprimer le principe de la notation, les bonifications d'ancienneté devront servir à reconstruire la grille indiciaire ou à abonder les régimes indemnitaires liés à la performance.

15

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ Dans l'optique d'une Fonction publique de Métiers, la mise en place progressive d'un système d'évaluation des agents, adapté à leurs fonctions, doit à terme servir à remplacer l'actuel et obsolète système de notation.
- ⇒ Dans le cas où la notation serait supprimée, les avantages liés à celle-ci devrait impérativement et intégralement être répercutés sur les carrières et les primes.

LE RÉGIME INDEMNITAIRE

L'architecture du système de régime indemnitaire de prime repose sur plusieurs critères.

Régime indemnitaire lié au cadre statutaire

C'est la rémunération qui compense la plupart du temps l'insuffisance des traitements (indiciaires) par rapport aux salaires versés dans le privé.

C'est donc sur ce régime que doivent porter les efforts d'intégration pour que ces sommes rentrent dans le calcul des pensions.

C'est enfin la construction de ce régime qui doit permettre à terme de favoriser les mobilités par harmonisation des rémunérations par filières de métiers.

Remarque : Il constitue la part essentielle du régime indemnitaire des agents.



Pour une FONCTION PUBLIQUE DE MÉTIERS

Régime indemnitaire lié à la fonction

C'est la contrepartie d'un travail ou de missions supplémentaires incluses dans la nature du poste pris, notamment en liaison avec la cotation des postes.

Régime indemnitaire lié à la performance

C'est la contrepartie de la bonne réalisation de sa mission.

Les critères retenus seront basés sur : la technicité, l'expérience, la responsabilité, l'atteinte des objectifs...

Ces critères :

- peuvent être assis sur des performances collectives ou individuelles.
- sont à définir par négociations.

Ce régime indemnitaire :

- est un rajout aux régimes actuels (sauf s'ils existent déjà).
- peut être modulé totalement.

Autres régimes indemnitaires

Heures supplémentaires, indemnités liées à la résidence...

Remarques générales :

- En dehors de leur revalorisation par voie de négociation, ces régimes indemnitaires doivent être indexés automatiquement par rapport à l'inflation (ou l'indice Fonction Publique).
- Parallèlement à ces régimes indemnitaires, l'action sociale devra faire l'objet d'une harmonisation et d'un meilleur accès à toutes les catégories de métier.

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ Il faut impérativement distinguer le régime indemnitaire compensateur des traitements insuffisants, de celui qui doit récompenser le mérite des agents.
- ⇒ Le régime indemnitaire compensateur doit comporter une large part fixe, intégrée au fur et à mesure dans le traitement de base et soumise à retenue pour pension.
- ⇒ Le régime indemnitaire « au mérite » doit impérativement représenter une dotation supplémentaire.

LES PARCOURS PROFESSIONNELS ET LE SUIVI INDIVIDUEL

Parcours professionnels

En relation étroite avec les volets « mobilité » et « promotion », l'administration doit rendre claires les possibilités offertes à un agent de pouvoir, soit changer de métier, soit de prendre de nouvelles responsabilités (les deux n'étant pas exclusives).

Cela doit se traduire par une lisibilité des postes offerts en relation directe avec le niveau requis.

De fait, il faut impérativement :

- Mettre en place une bourse d'emploi inter fonctions publiques (cf. page 9)
- Instaurer un répertoire des compétences individuelles (voir suite), sorte de curriculum vitae de l'agent.

Suivi individuel

L'administration doit pouvoir appréhender les compétences d'un individu, non au travers d'une situation à un instant donné, mais par un vécu, une progression dans sa carrière.

Pour cela, il est indispensable de procéder à la mise en place d'un cursus individuel nommé : répertoire de compétences individuel.

Le répertoire de compétences individuel ouvert par agent en début de carrière doit comporter :

- Diplôme(s) dont, éventuellement, validation des acquis par l'expérience (VAE)
- Reconnaissance de l'expérience professionnelle (REP).
- Parcours professionnel (mobilités)
- Promotions successives



- Sanctions (si pas amnistiées)
- Évaluation - Notation
- Bilan professionnel
- Modules des formations continues validées
- Compétences personnelles (connaissance de langues,...)
- Bilan de compétences (éventuellement).

Le service de gestion des ressources humaines doit être partie prenante dans l'élaboration et le bon suivi de ces répertoires de compétences individuel.

Remarque : Dans la plupart des cas, ce répertoire peut être reconstruit pour tous les agents en postes actuellement (seules les formations "non qualifiantes" seront sujettes à caution).

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ L'agent doit pouvoir choisir et non subir sa carrière, et ceci grâce à une « lisibilité » des parcours professionnels et des possibilités ouvertes de mobilités par la bourse d'emploi.
- ⇒ Le répertoire des compétences individuelles, véritable curriculum vitae de l'agent, doit permettre d'ouvrir les voies de la mobilité dans l'esprit de la Fonction Publique de Métiers.

LES CONTRACTUELS

La Fonction publique de métiers doit permettre, avec une GPEEC professionnelle, de recruter uniquement des fonctionnaires sur les emplois permanents liés à l'exercice du service public. Sur d'autres emplois, on peut faire cependant appel à des contractuels.

Ce sont :

- Les emplois saisonniers
- Les emplois hyper spécialisés pour des missions de courte durée
- Les emplois dans certains établissements publics

Conditions de recrutement

Il faut veiller :

- À l'application de la directive européenne
- Mais aussi, aux dispositifs des articles 4 à 6 de la loi 84-16.

En effet, les nouvelles dispositions de gestion des personnels inhérentes à la LOLF ne doivent pas "déraper" vers la facilité d'embaucher un contractuel, de préférence à un fonctionnaire dont la gestion est plus contraignante.

Gestion

Nous devons demander l'ouverture immédiate de négociations pour élaborer un véritable statut particulier du contractuel de la Fonction Publique (métier, fonction, carrière...).

Enfin, lors des processus de titularisations on devra veiller à une meilleure prise en compte de l'expérience professionnelle (en durée et en qualité).

Propositions Fonctions Publique – CGC

- ⇒ Il faut établir un véritable statut particulier du contractuel de la Fonction Publique afin de gérer au mieux ces agents.
- ⇒ L'administration doit veiller à mieux tenir compte de l'expérience professionnelle des contractuels lors des titularisations.



LES GRILLES INDICIAIRES

Les Fonctions Publiques - CGC revendiquent dans le cadre de l'instauration d'une gestion par filières de métiers la refonte générale de la grille indiciaire de la Fonction Publique.

Le principe retenu est de constituer une nouvelle grille indiciaire pour le traitement des agents (rémunération principale) en partant de l'actuelle catégorie C pour finir à la catégorie dite A+ (administrateurs civils).

Les quatre cadres statutaires génériques doivent avoir un espace indiciaire commun (niveau de négociation : ministère chargé de la Fonction Publique).

Leurs espaces indiciaires doivent être basés sur une carrière d'au moins 28 ans en deux grades sauf pour le niveau IV car il intègre A et A+.

C'est dans cet espace indiciaire que seront construites pour chaque filière, voire spécialité (cf. remarque dans le document principal), les grilles des différents cadres statutaires (niveau de négociation : ministère ou établissements publics).

Les indices hors échelles sont réservés aux postes fonctionnels situés au-delà du cadre statutaire IV (indice 1240).

Nous présentons donc ci-après les espaces indiciaires communs des quatre cadres statutaires génériques.

Remarque : l'indice utilisé est à la fois statutaire (actuel indice brut = IB) et servant au traitement (actuel indice nouveau majoré = INM) par construction.

Mais pour rendre plus lisibles ceux-ci, nous nous sommes basés sur la valeur des INM actuels.

18

CADRE STATUTAIRE I

1^{er} grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
12	400	12	4 ans
11	388	10	4 ans
10	378	8	4 ans
9	370	8	3 ans
8	362	7	3 ans
7	355	9	3 ans
6	348	6	2 ans
5	342	6	2 ans
4	336	6	2 ans
3	330	10	2 ans
2	320	10	2 ans
1	310		1 an

2^e grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
8	540	40	4 ans
7	500	40	4 ans
6	460	30	3 ans
5	430	25	3 ans
4	405	20	3 ans
3	385	20	2 ans
2	365	15	2 ans
1	350		2 ans



LES GRILLES INDICIAIRES

CADRE STATUTAIRE II

1^{er} grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
12	550	15	4 ans
11	535	25	4 ans
10	510	20	4 ans
9	490	20	3 ans
8	470	20	3 ans
7	450	20	3 ans
6	430	20	2 ans
5	410	20	2 ans
4	390	15	2 ans
3	375	15	2 ans
2	360	15	2 ans
1	345		1 an

2^e grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
8	650	50	4 ans
7	600	40	4 ans
6	560	35	3 ans
5	525	25	3 ans
4	500	25	3 ans
3	475	25	2 ans
2	450	20	2 ans
1	430		2 ans

19

CADRE STATUTAIRE III

1^{er} grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
12	640	30	4 ans
11	610	30	4 ans
10	580	30	4 ans
9	550	25	3 ans
8	525	25	3 ans
7	510	25	3 ans
6	485	25	2 ans
5	460	25	2 ans
4	440	20	2 ans
3	420	20	2 ans
2	400	20	2 ans
1	380		1 an

2^e grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
8	760	40	4 ans
7	720	40	4 ans
6	680	35	3 ans
5	645	35	3 ans
4	610	35	3 ans
3	575	35	2 ans
2	540	20	2 ans
1	510		2 ans



LES GRILLES INDICIAIRES

CADRE STATUTAIRE IV

1^{er} grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
12	810	45	4 ans
11	765	40	4 ans
10	725	35	4 ans
9	690	35	3 ans
8	655	35	3 ans
7	620	35	3 ans
6	585	35	2 ans
5	550	35	2 ans
4	515	30	2 ans
3	485	30	2 ans
2	455	30	2 ans
1	425		1 an

2^e grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
8	900	60	4 ans
7	840	40	4 ans
6	780	40	3 ans
5	740	40	3 ans
4	700	40	3 ans
3	660	35	3 ans
2	625	35	2 ans
1	590		2 ans

3^e grade

Échelles	Indices	Gain	Durée
7	1 240	140	4 ans
6	1 100	120	4 ans
5	980	80	4 ans
4	900	40	3 ans
3	860	40	3 ans
2	820	40	3 ans
1	780		2 ans

20

Remarques :

- Entrée directe possible concours externe au 2^e grade (intégration des anciens A+)
- Avancement du 2^e grade au 3^e à partir du 4^e échelon.



L'EXEMPLE DE LA FILIÈRE "TECHNIQUE ET SCIENTIFIQUE"

1) Spécialités

- Aménagement et Développement du territoire - Urbanisme
- Environnement - Monde rural
- Logistique - Transport - Maintenance technique
- Recherche - Laboratoire
- Systèmes d'informations. Ce domaine comprend l'informatique y compris les systèmes d'informations géographiques, la communication et la transmission

2) Cadres statutaires

- I Agent de maîtrise
- II Technicien opérationnel
- III Technicien supérieur
- IV Ingénieur

21

3) Schéma de la filière technique

Emplois fonctionnels supérieurs : Directeur départemental, directeur régional, inspecteur général...			
DIPLOME ↑	GRADE ↑	INDICES ↑	CADRES STATUTAIRES ↑
	3 ^e grade	1 240	
	REP ↑	↑ 780	
Niveau Bac+8 ⇒	2 ^e grade	900	IV
	REP ↑	↑ 590	
Niveau Bac+5 ⇒	1 ^{er} grade	810	
		↑ 425	
	↑ VAE (diplôme d'ingénieur)		
	2 ^e grade	760	
	REP ↑	↑ 510	
Niveau Bac+2 ⇒	1 ^{er} grade	640	III
		↑ 480	
	↑ VAE (BTS)		
	2 ^e grade	650	
	REP ↑	↑ 430	
Niveau Bac ⇒	1 ^{er} grade	550	II
		↑ 345	
	↑ VAE (BAC pro)		
	2 ^e grade	540	
	REP ↑	↑ 350	
Niveau < Bac ⇒	1 ^{er} grade	400	I
		↑ 310	



pour une FONCTION PUBLIQUE DE MÉTIERS

