

Séquence 4 - Rénover les grilles

Evolution et situation actuelle des grilles de rémunération – Eléments de comparaison

Lors de son discours d'ouverture de la négociation « Parcours professionnels, carrières et rémunérations – Avenir de la fonction publique », la ministre a indiqué, devant le constat du resserrement des grilles indiciaires de rémunération, que l'un des objectifs de cette négociation était de :

- **redonner aux grilles de rémunération une ampleur indiciaire et retrouver des écarts entre les catégories statutaires ;**
- **rééquilibrer la part indiciaire et la part des primes dans la rémunération des agents, au bénéfice de la rémunération indiciaire.**

Cette refonte interviendrait, sur un temps long, pouvant aller jusqu'en 2022 et assurerait une meilleure cohérence entre durées théoriques et durées réelles des carrières.

La présente fiche a pour objet de présenter l'historique des dernières évolutions des grilles indiciaires, en se focalisant sur des carrières « types », d'analyser les caractéristiques des structures de grille existantes et d'identifier, pour l'avenir, les principaux enjeux induits par leur rénovation.

1- EVOLUTION DE 2004 à 2015

Depuis 2004, les revalorisations de grilles ont été mises en œuvre :

- **soit par l'ajout de points différenciés dans la grille de correspondance indice brut indice majoré**, lequel a permis de procéder à un relèvement ciblé des rémunérations indiciaires versées en catégorie C et au bas de la catégorie B (« 1ers échelons du B type ») : (1/7/2004 ; 30/06/2005 ; 1/7/2006 ; 11/11/2006 ; 1/7/2007 ; 1/5/2008 ; 1/7/2008 ; 1/7/2009 ; 1/1/2011 ; 1/1/2012 ; 7/7/2012 ; 1/1/2013) ;
- **soit par les réformes statutaires rappelées ci-après.**

Fin 2005, catégorie C : suppression de l'échelle 2 et intégration des agents relevant de cette échelle dans l'échelle 3.

A compter de 2006 :

Catégorie A : les corps de type « attaché d'administration » ont été fusionnés dans un corps dont le grade d'attaché principal n'était plus constitué de deux classes (linéarisation du grade d'attaché principal).

Séquence 4 - Rénover les grilles

Evolution et situation actuelle des grilles de rémunération – Eléments de comparaison

En application du protocole du 25 janvier 2006, le sommet du 1^{er} grade a par ailleurs été progressivement porté à l'IB 801 quand il s'élevait, selon les corps concernés (« techniques » ou « administratifs »), à l'IB 750 ou 780.

Catégorie C : réforme conduisant à fusionner les corps/cadres d'emplois d'agents et d'adjoints et à créer une échelle 6 qui a remplacé le nouvel espace indiciaire (indice brut sommital : IB 449) et la maîtrise ouvrière principale (indice brut sommital : IB 479) issues du protocole Durafour. Cette échelle 6 comportait un échelon spécial culminant à l'IB 499, l'avant dernier échelon « classique » ayant été porté à l'IB 479.

Catégorie B : revalorisation des neuf premiers échelons du premier grade des corps de catégorie B régis par le décret du 18 novembre 1994, ainsi que des deux premiers échelons du deuxième grade de ces mêmes corps.

A compter de l'automne 2010

Catégorie B : La mise en œuvre du nouvel espace statutaire de la catégorie B a conduit à réunir en un seul corps les corps dits de B type et les corps en CII.

Culminant respectivement aux IB 612 et 638, ces corps fusionnés ont été portés à l'IB 660 puis au 1^{er} janvier 2012, à l'IB 675.

Janvier 2012

Catégorie C : un échelon spécial contingenté a été créé au sommet de la catégorie C administrative permettant aux agents d'accéder à l'IB 499, à l'instar des corps techniques.

Juillet 2013

Catégorie C : Linéarisation de l'accès à l'échelon spécial.

A compter du 2 octobre 2013

Catégorie A : Le corps interministériel des attachés d'administration, constitué initialement par l'adhésion de 16 corps ministériels et d'établissements, a bénéficié de la création d'un troisième grade (grade à accès fonctionnel) culminant en HEA (échelon spécial).

1^{er} février 2014 / 1^{er} janvier 2015:

Catégorie C : Une nouvelle grille est entrée en vigueur, et a fait l'objet d'une montée en charge au 1^{er} janvier 2015.

Séquence 4 - Rénover les grilles

Evolution et situation actuelle des grilles de rémunération – Eléments de comparaison

Catégorie B : L'entrée en vigueur de la nouvelle grille de la catégorie C a nécessité de revaloriser les deux premiers échelons du NES en 2014 et les quatre premiers échelons du NES en 2015.

Durant la période 2010/2015, les corps enseignants, les corps sanitaires et les corps sociaux ont bénéficié de revalorisations :

- des 3^{ème}, 4^{ème} et 5^{ème} échelons de la classe normale s'agissant des corps enseignants « *masterisés* ». Les modalités de reclassement ont évolué afin de tenir compte des conditions de diplôme exigées pour se présenter au concours.
- les corps infirmiers ont bénéficié, dans le versant hospitalier, de la mise en œuvre du protocole du 2 février 2010. Les mesures de revalorisation ont été progressivement étendues à d'autres professions paramédicales. Une transposition de cette réforme a été mise en œuvre dans les deux autres versants.

Les histogrammes joints à la présente fiche permettent de visualiser, sur cette période, les évolutions qu'ont connues les corps et cadres d'emplois de catégories A, B et C. *Afin d'en faciliter la lecture, la structure des corps et cadre d'emplois homologues (attachés) est présentée à la date de la première revalorisation intervenue dans l'un des trois versants.*

Une fiche analysant depuis 2007, les écarts au SMIC des indices majorés de début et de fin de chaque grade, permet de mesurer les effets de ces revalorisations.

Ainsi le bas de la catégorie C, qui dépassait de 3 € seulement le montant du SMIC, lui est supérieur de 1,2 % en 2014.

2- ETAT DES LIEUX en 2015

• Les indices initiaux

En 2015, le bas des grilles de la catégorie C est supérieur de 2 % au SMIC.

Le bas des grilles de la catégorie B (recrutement niveau IV) est supérieur de 3,6 % au SMIC, soit le même écart que celui existant entre le SMIC et le bas de l'échelle 5 de la catégorie C (recrutement dans la filière technique au niveau V).

Séquence 4 - Rénover les grilles

Evolution et situation actuelle des grilles de rémunération – Eléments de comparaison

En outre, l'écart entre l'indice de début du premier grade du nouvel espace statutaire de la catégorie B (NES) et celui du deuxième grade (recrutement niveau III) est de 1 point majoré. Le bas du deuxième grade du NES est supérieur de 3,9 % au SMIC.

Enfin, l'indice de début de la grille des attachés d'administration de l'Etat est supérieur de 16% au SMIC.

- **Les indices terminaux**

L'écart entre le SMIC et la rémunération indiciaire terminale de la catégorie C (filrière administrative) est resté stable entre 2007 et 2014 (autour de 47%).

Le sommet de la catégorie B, malgré le relèvement de l'indice terminal intervenu dans le cadre de la mise en œuvre du NES (IB 660 puis 675), est, comparativement au SMIC, de 3,6 points inférieur au niveau atteint par les corps B-type en 2007 (78,5 % contre 82,1 %).

Enfin, la création du GRAF dans le corps des attachés d'administration de l'Etat a permis d'élever la rémunération indiciaire terminale de ce corps de 28,5 points comparativement au SMIC, entre 2007 et 2015 (205,9 % contre 177,4 %).

- **Les durées de carrière théorique au sein des grades de la catégorie C et de la catégorie B**

La mise en œuvre des dernières réformes statutaires en catégorie C et en catégorie B a conduit à une révision de la durée de séjour dans certains échelons, dans le sens d'une diminution de la durée des carrières théoriques.

Cette tendance au raccourcissement des carrières théoriques est particulièrement marquée dans l'échelle 3 de la catégorie C (passage de 30 ans en 2011 à 22 ans au 1^{er} février 2014, hors réductions du temps passé dans la durée des échelons)

L'accès au dernier échelon de l'échelle 6 s'opérait quant à lui en 29 ans en 2011, contre 27 ans aujourd'hui.

S'agissant de la catégorie B, la durée de carrière théorique dans les premier et deuxième grades du NES, fixée initialement à 33 ans, a été abaissée à 31 ans au 1^{er} février 2014. L'accès à l'indice terminal de la catégorie B s'opère depuis cette date en 31 ans au lieu de 33 ans précédemment.

- **La démographie des corps « types »**

L'analyse de la répartition des effectifs entre les échelons des échelles de rémunération de la catégorie C, du NES et des corps et cadres d'emplois d'attachés montre que les revalorisations ont permis, dans la plupart des cas, d'éviter des situations de blocage de carrière.

Séquence 4 - Rénover les grilles

Evolution et situation actuelle des grilles de rémunération – Eléments de comparaison

- **En catégorie C**, le 9^e et dernier échelon de l'échelle 6 n'est pas saturé : l'effectif des agents des trois fonctions publiques situés sur cet échelon représente 0,42% du total de la catégorie et 4% des effectifs relevant d'un grade doté de l'échelle 6 ;
- **En catégorie B**, le dernier échelon du troisième grade du nouvel espace statutaire de la catégorie B rassemble 2,6 % des effectifs relevant du NES, et 8% des effectifs relevant du grade sommital.
- **En catégorie A**, la mise en œuvre récente du GRAF dans le corps interministériel des attachés d'administration de l'Etat s'opère dans le cadre d'une montée en charge : la proportion cible d'effectifs relevant du nouveau grade d'attaché hors classe sera atteinte en 2017. Cette réforme doit en outre faire l'objet d'une transposition dans les deux autres versants de la fonction publique.

- **Les réductions du temps passé dans chaque échelon**

Comme il l'a été rappelé au cours de la séquence 1 de la négociation, les mécanismes de prise en compte de la valeur professionnelle dans le cadre de l'avancement d'échelon diffèrent selon le versant de la fonction publique auquel l'agent appartient.

Ces différences conduisent à des disparités dans les progressions de carrière qui ne sont pas justifiables par la seule comparaison des mérites professionnels : *in fine*, les écarts constatés pour l'accès au dernier échelon d'un grade des corps et cadres d'emplois homologues peuvent atteindre 2 années en catégorie C, 2 ans et 6 mois en catégorie B et 4 années en catégorie A.

3- ENJEUX – ELEMENTS DE CALENDRIER

L'état des lieux ci-dessus décrit les principales imperfections de la structure actuelle des grilles de rémunération de la fonction publique.

L'enjeu de la refonte de ces grilles est de remédier à chacune des quatre difficultés identifiées :

- **Mieux différencier les rémunérations indiciaires initiales**, afin d'assurer une meilleure reconnaissance des niveaux de qualification exigés pour l'entrée dans les corps et cadres d'emplois ;
- **Améliorer l'amplitude indiciaire entre le début et fin de grille en agissant prioritairement sur les situations où cette amplitude s'est le plus fortement dégradée au cours de ces dernières années ;**
- **Remettre en cohérence les durées de carrière réelles et les durées de carrière théoriques**, la tendance à la diminution de ces dernières observée ces trois

Séquence 4 - Rénover les grilles

Evolution et situation actuelle des grilles de rémunération – Eléments de comparaison

dernières années allant à l'encontre de la tendance au relèvement de l'âge moyen de liquidation des droits à pension constaté.

- **Assurer l'équité dans les procédures d'avancement d'échelon entre les trois versants de la fonction publique.**

Eléments de calendrier :

Plusieurs éléments doivent être pris en compte dans le cadre du séquençage des revalorisations :

- Du constat dressé ci-dessus, il ressort que le positionnement indiciaire de la catégorie B est actuellement celui qui apparaît le plus problématique : le sommet de la catégorie C présente, par certains aspects, des caractéristiques parfois plus favorables que le premier grade de la catégorie B.
- En outre, les infirmiers de la FPH étant répartis, depuis l'exercice de leur droit d'option entre la catégorie A et la catégorie B, **les personnels de santé relevant de la catégorie A devront bénéficier concomitamment de mesures de revalorisation.**
- **La catégorie C a bénéficié d'une récente revalorisation en 2014 et 2015.**
- **Le bas de la catégorie A n'a pas été revalorisé, à l'exception des enseignants, et du CIGEM des attachés, depuis une dizaine d'année.**

Le calendrier global de la refonte des grilles pourrait par conséquent s'articuler selon le séquençage suivant : **Il est proposé de débiter le séquençage de la refonte des grilles par le nouvel espace statutaire de la catégorie B et les personnels de santé de catégorie A.**

Les deuxième et troisième tranches de revalorisation pourraient respectivement concerner les corps et cadres d'emplois de la catégorie C et les corps et cadres d'emplois de la catégorie A.

La revalorisation des grilles se terminerait en 2022.