Intervention C.G.T.
le 28/01/2013
sur les « Parcours de carrière »

Tout d'abord la CGT s'interroge sur l'annulation de la réunion prévue le 4 février, suite de la réunion de novembre dernier sur la « *fusion des corps* » au cours de laquelle un certain nombre de questions sont restées en suspend.

Sur la réunion d'aujourd'hui, il s'agit d'une concertation sur un vaste sujet « *le déroulement et la gestion de carrières* », une seule réunion ne suffira pas à le balayer, d'autant que certains points méritent approfondissements.
Les documents remis concernent pour 80% la Fonction Publique Etat, nous restons sur notre faim pour les deux autres versants. Les informations communiquées ne sont pas sexuées, ce qui ne nous permet pas d'avoir un éclairage sur la problématique de l'égalité professionnelle femmes/hommes.

La CGT porte des repères revendicatifs pour l'ensemble des Fonctionnaires des trois versants basés sur :

➪ Une Fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi (le fonctionnaire est propriétaire de son grade, l'employeur public de son emploi).

➪ La requalification de nombreux emplois actuellement *« sous-valorisés »*.

➪ Un recrutement basé sur les concours, même si les épreuves doivent être rénovées.
Ceux-ci, assis sur des niveaux de qualifications clairement établis, doivent donner lieu à classement par mérite de leurs lauréats et l'abandon de simples listes d'aptitude.

➪ Une meilleure reconnaissance des qualifications par la refonte de la grille indiciaire, unique pour les 3 versants de la Fonction publique.

➪ La valeur du point comme élément essentiel du pouvoir d'achat avec le retour à un système d'indexation sur l'inflation.

L'ensemble des pistes revendicatives qui suivent ont une grande cohérence entre elles et ne peuvent être analysées et appréciées que dans une approche globale. Bon nombre d'éléments doivent faire l'objet de précisions et d'approfondissements ultérieurs.

Sur les grilles et les qualifications :

➪ Salaire minimum égal au SMIC revendiqué par la CGT (1.600 euros bruts en 2009).
Ce salaire minimum correspond au *« sas d'entrée »* que nous revendiquons (voir ci-dessous).

↳ Amplitude de la grille indiciaire : de 1 à 4,6

Les cadres dirigeants (une infime minorité d'agents) – ceux pour lesquels il s'agit d'un emploi lié à une nomination - pourront faire l'objet d'un examen distinct et être dans une position hors grille.

↳ Amplitude minimale de carrière de 1 à 2, garantie à tout agent individuellement, pour une carrière complète. (voir plus loin la durée des carrières complètes)

Par exemple, tout agent recruté à l'indice 300 sera assuré de parvenir à l'indice 600.

↳ Transformation de toutes les primes ayant un caractère de complément salarial en rémunération indicée.

↳ Maintien des seules indemnités liées à des sujétions particulières (travaux pénibles, de nuit, du dimanche…).

Ceci étant, la CGT considère que les véritables solutions de fond à ces astreintes sont à rechercher dans la mise en œuvre de repos compensateurs, adaptation des postes de travail, bonifications et retraites anticipées.

↳ Catégories et qualifications :

Au sujet de classement catégoriel, nous portons le principe que le classement dans les corps et grade doit se faire sur 7 niveaux de qualifications pour les recrutements. Cela laisse une large plage pour déterminer les niveaux attendus des emploi et mission des fonctionnaires de la Fonction Publique.

*** Sas d'entrée par concours réservé aux personnes sans diplôme**.

Durée de 1 à 3 ans avec formation en alternance puis, passage en catégorie C par titularisation en CAP.

Salaire de début : SMIC.

Le nombre d'emplois offert à ce type de recrutement par concours adapté ne peut être supérieur à un pourcentage du total des recrutements en catégorie C.

*** Catégorie C**

Recrutement niveau brevet des collèges ou CAP.

Durée maximum carrière complète : 35 ans

Salaire de début : 1,2 fois le SMIC.

*** Catégorie B 1**

Recrutement niveau BAC

Durée maximum carrière complète : 34 ans

Salaire de début : 1,4 fois le SMIC.

*** Catégorie B 2**

Recrutement niveau BAC + 2

Durée maximum carrière complète : 33 ans

Salaire de début : 1,6 fois le SMIC.

*** Catégorie A 1**

Recrutement niveau BAC + 3

Durée maximum carrière complète : 32 ans

Salaire de début : 1,8 fois le SMIC

*** Catégorie A 2**

Recrutement niveau BAC + 5

Durée maximum carrière complète : 31 ans

Salaire de début : 2 fois le SMIC

*** Catégorie A 3**

Recrutement niveau BAC + 8

Durée maximum carrière complète : 30 ans

Salaire de début : 2,3 fois le SMIC

Quelques principes doivent guider les placements dans des corps, les emplois et missions, par exemple il est inadmissible que des agents de catégorie C soit amenés à encadrer, tous ces emplois doivent être reclassés en catégorie B au minimum.

Les promotions présentées dans les documents, sont pour nous, des requalifications donc une simple réparation pour des agents qui pendant des années ont été employés dans des grades inférieurs à leur mission et emploi. C'est là pour eux une juste réparation d'un préjudice vécu.

Pour cela nous revendiquons un grand plan de requalification et de mise en adéquation des emplois avec le statut. Cela nécessite un travail chirurgical de reclassement emploi par emploi et d'étudier les déclinaisons statutaires nécessaires. L'objectif est de mettre fin aux nombreux « faisant fonction » dans la Fonction Publique.

Dans le bilan, il faut aussi savoir mettre fin à des expérimentations volontaires qui ne marchent pas, comme celle de l'évaluation dans la FPH, seulement un établissement sur 2500 s'y est inscrit en 2 ans …

Concernant la FPH, le seul exemple cité concernant les PARM (Permanencier Auxiliaires de Régulation Médicale) contient encore des erreurs leur nombre au lieu de 1400 est d'au moins 2000 agents dans cette catégorie. Mais nous tenons à dire que ce sujet vise aussi à l'application uniforme et à la même date des décrets, car sur ce dossier, 18 mois après les décrets un tiers des agents ne sont pas encore reclassés.

Des chantiers sont à lancer comme celui d'encourager la promotion sociale et nous tenons à insister sur la nécessité d'édicter une règle pour les agents promus de la catégorie C en catégorie A. Aucune existe à ce jour, le bon sens serait d'appliquer à minima le reclassement prévu en catégorie B pour ces agents, car dans les cas en présence comme par exemple celui des Aides-Soignants qui deviennent Infirmiers, le reclassement est moins intéressant dans la catégorie A qu'en catégorie B.

Sur les corps, les grades :

➔ Les corps sont constitués de 2 grades maximum par corps.

➔ Le grade (ou *« classe »*) est constitutif du statut et de la notion de carrière. Il s'agit bien d'un niveau concrétisant l'acquisition d'une compétence accrue et / ou de l'exercice d'une responsabilité particulière.

➔ La CGT propose le passage automatique garanti dans le second grade par ancienneté acquise dans le dernier échelon du premier grade (5 ans).Et deux accélérateurs avec l'examen professionnel et le tableau d'avancement.

➔ L'ensemble : [qualification détenue /missions à exercer] valide l'existence d'entités qui doivent partout s'appeler des corps (ceux-ci se substitueraient donc aux actuels cadres d'emplois de la FPT).

➔ Sur cette base, des corps communs aux 3 versants de la Fonction publique doivent être créés (secrétaires administratifs, bibliothécaire…) avec pour ces corps, une harmonisation des recrutements et des troncs communs de formation doivent être mis en place.

➔ Aucune fusion de corps infra ou supra versants ne doit être mis en œuvre si le couple qualification / mission n'est pas similaire.

➔ Des corps nouveaux doivent être créés partout où les besoins réels l'exigent.

Sur les déroulements de carrière :

➔ La manière de servir du fonctionnaire doit mieux être retranscrite dans son déroulement de carrière.

➔ Des entretiens obligatoires doivent être systématiques.

➔ En cas de contestation de l'agent, un complément d'information contradictoire doit avoir lieu avant la CAP concernée.

➔ Des échelons à durée courte (en moyenne 2 ans et pas plus de 3 ans).

➔ Les réductions d'ancienneté doivent être totalement déplafonnées et le nombre d'agents pouvant en bénéficier ne doit pas être limité.

➔ La reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle et la transférabilité des droits :

❒ La RAEP doit donner lieu à des équivalences de diplômes pour passer des concours. En aucun cas, elle ne doit conduire à l'exemption d'épreuves.
❒ Chaque équivalence doit être proposée par une commission ad hoc et validée par la CAP concernée.
❒ A qualification égale, l'ancienneté acquise soit comme salarié du privé, soit comme agent non titulaire, doit être intégralement reprise lors du reclassement dans un corps de fonctionnaires.
Dans le cas d'une qualification inférieure, un ratio doit être mis en place.
❒ Les règles ci-dessus ne peuvent avoir comme conséquence de classer un agent directement au second grade.
❒ Les fonctionnaires déjà en place, ayant acquis de l'ancienneté au titre du secteur privé et (ou comme agent non titulaire de droit public), doivent se voir appliquer les mêmes règles de manière rétroactive.

La CGT réaffirme son attachement, d'une part à la séparation du grade et de l'emploi, c'est-à-dire que ce n'est pas le poste occupé qui détermine la situation de l'agent mais bien le grade qu'il détient en fonction de la qualification qui lui est reconnue, et d'autre part que soit gardé, y compris en gestion, le fondement de carrières avec les corps et grades à partir des qualifications qui déterminent les catégories structurant la grille unique.

La CGT a désapprouvé en son temps l'élaboration d'un RIME (Répertoire Interministériel des Métiers de l'Etat) car le fait d'entrer dans un classement par métiers c'est s'écarter de la structuration statutaire fondée sur les qualifications, le classement dans les corps et les catégories. L'approche *« métiers »* ouvre la voie à un autre type de construction qui débouche sur une Fonction Publique d'emplois en lieu et place de la Fonction Publique de carrière que nous défendons, porteuse de garanties pour les personnels mais aussi les usagers, la population.
Utilisée dans les ministères comme facilitateur de l'accompagnement de restructurations de services, il conduit à une gestion uniquement fondé sur les compétences et à l'abandon de fait, de la séparation du grade et de l'emploi.