



Réunion du 28 janvier ~ DGAFP

Bilan sur les parcours de carrière

FSU : Luce Desseaux, Anne Féray, Bruno Leveder.

Réunion présidée par Nathalie Colin directrice adjointe de cabinet de la ministre. Cette réunion fait partie des réunions préparatoires aux négociations salariales.

Deux diaporamas pour présenter bilans et questionnements : dimensions statutaires puis accompagnement (au sens de la gestion personnalisée).

Déclaration préalable de **Solidaires** qui n'a pas pu travailler les documents malgré le report de deux jours. Y retrouve les préconisations de Dutreil ; si c'est un test, Solidaires va répondre. Précise leurs revendications.

CGT regrette l'annulation de la réunion du 4 février sur les fusions de corps (deuxième réunion annoncée sur le sujet). La réunion est seulement reportée.

Sur les parcours de carrière, présentation par l'administration du diaporama en trois points.

- Les principes du parcours de carrière (relecture de la loi de 83).
- Il n'y a pas eu d'harmonisation des corps de catégories A, à la différence des catégories C et B (structure de grades et durée, nombre d'échelons).
- Les modalités d'avancement sont génératrices de lourdeur, notamment pour les échelons.

Les questions : faut-il maintenir les catégories statutaires ? Sur quels critères faire reposer le classement d'un corps dans une catégorie ? Conditionner l'avancement d'échelon à la seule ancienneté ? Harmoniser le nombre et la durée des échelons en catégorie A ?

Bilan du rapport promus / promouvables pour les avancement de grades.

Il a servi à résorber les blocages mais les administrations contestent l'obligation de recueillir l'avis conforme de la DGAFP pour la fixation du taux, ce qui entraîne retards et perturbations des CAP ; tensions sur les enveloppes catégorielles qui n'ont pas permis l'utilisation de cet outil ; maintien de disparités entre les ministères y compris en cas d'identité de statut.

Bilan des plans de requalification de B en A à partir du protocole Jacob (janvier 2006) qui l'encourageait ; 16 plans ministériels pour 4526 promotions (48% dans les corps administratifs) et de C en B (18 plans et 7415 promotions).

Proposition de la présidente d'organiser les débats autour de trois thèmes : avancement d'échelon, promotion de grades, promotions d'échelons. Terminer par les questions de fond.

FSU : commencer par les questions de fond. Les outils doivent être au service des objectifs.

CGT : idem. S'est posée des questions sur parcours de carrière. Pour une FP de carrière : le rôle des concours ; rappel de ses revendications en matière de grille, de déroulement de carrière, deux grades maximum. Observe que les données du bilan ne sont pas présentées par sexe.

FO : manque des données sur les deux versants de FPT et FPH, absence du A+ dans le bilan relatif à la FPE. Besoin de connaître les orientations politiques en matière de rémunération ; on ne peut pas se prononcer sans cela. Il existe des histoires pour les corps dans les ministères, à prendre en compte. Difficile de se situer. Favorable à l'avancement d'échelon lié à l'ancienneté.

Pour la **CFDT**, rester dans le bilan. Absence de données approfondies sur les deux autres versants. Pour un avancement d'échelon au même rythme pour tous, pas le rythme le plus long. Le parcours de carrière ne doit pas entraîner une mobilité à chaque changement de grade. Se pencher sur les écarts entre filières.

Présidente : changement de grade et promotion de corps ; cela doit-il donner systématiquement lieu à changement de fonctions ? Compliqué quand c'est en fin de carrière la reconnaissance du service fait.

FSU : comment on répond aujourd'hui aux besoins de la FP dans le respect du statut (FP de carrière), de ses valeurs ? A ce titre l'indexation du point d'indice est un élément de la solidarité intergénérationnelle (voir le suivi de cohortes élaboré par l'INSEE, 2007). Rôle de la concertation, absente du bilan. La requalification des emplois : quelle cible pour répondre aux besoins ? Il convient de définir le pyramidage souhaité et les politiques de promotion. Il y a un rôle pour les corps A+, la FSU conteste la logique des emplois fonctionnels. Reconnaître les qualifications effectivement mises en œuvre par les agents ; comment peut-on admettre l'absence de plan de requalification au MEN et MESR pour la filière administrative mise en évidence pour le bilan ? Conteste le questionnement sur la catégorie A présenté sans aucune référence aux situations dérogatoires liées à la nature de leurs missions ; il s'agit d'un principe reconnu par la loi. Mais on ne peut rentrer dans le débat sur les outils sans avoir défini les objectifs, dont ceux de la politique salariale.

Solidaires : pour une FP de carrière. Revoir l'ensemble de la grille C. Maintenir les catégories statutaires en l'état ? C'est une question piège. La réflexion doit aborder la question de l'organisation des services, du contenu du travail, de la situation des personnels recrutés avec des diplômes de niveau supérieur à ceux qui sont reconnus. Pour un seul grade en catégorie C et B. Lorsque vous proposez un avancement unique d'échelon, si c'est pour durcir les conditions de promotion de grade, c'est un piège.

UNSA : favorable à une FP de carrière, pourquoi ne pas harmoniser vers les trois grades pour offrir des perspectives ? Sur l'avancement d'échelon à un seul rythme, demande de données plus précises sur les deux versants. N'est pas fermée à la réflexion sur les échelons.

Réponse de la présidente : sur les catégories statutaires tient à préciser que le questionnement n'est pas formulé à l'encontre d'une FP de carrière. Actuellement, trois catégories A, B et C. Il y a un nombre et ampleur des plans de requalification, les promotions entraînent coût et difficultés pour les personnels. Revoir un peu le classement des corps ? Elle souhaite entendre les organisations syndicales et se défend de vouloir mener la même politique que la droite.

CFDT : un agent doit pouvoir accéder au grade sommital de son corps. Rationnaliser la catégorie A. Les catégories ont leurs logiques, redonner de la cohérence sans spolier personne. Requalification, c'est très bien pour les C, B. Il y a un problème pour le A, à aborder en lien avec ce que sera le A.

FA-FPT regrette l'oubli du versant FPT. Les rapports pro / pro varient d'une collectivité à l'autre.

FSU : demande d'explicitation du questionnement, des raisons qui conduisent à la poser ainsi. Quel bilan fait-on du CII qui génère encore des situations conflictuelles ?

Réponse : cite la revalo des instits qui a posé des difficultés de vivre, puisque l'on avait que la catégorie A pour placer le nouveau corps. On commence à avoir une difficulté à gérer le classement des corps sur la grille, donc pose les questions pour connaître les réflexions des OS.

FO : ne pas évacuer les questions budgétaires ; demande une modélisation de la suppression des rythmes de changement d'échelon. Pouvez-vous assurer que ce sera à enveloppe constante ?

Reformater les catégories à partir des niveaux de qualification ? Pourquoi pas ? Le A+ est-il le prolongement du A ? Il pourrait être formalisé avec des modalités de passage moins discrétionnaires. FO favorable à plusieurs grades qui ne doivent pas être fonctionnalisés dans tous les cas. Préserver deux types de parcours : fonctionnel et carrière des

agents qui effectuent les mêmes tâches, essentielles pour la FP, au long de sa carrière. Les outils sont au service de principes. Rôle de promotion sociale de la FP.

Réponse : on va devoir faire des choix. Envisager des plans pluri-annuels pour lisser dans le temps les coûts de fonctionnement.

CGT : dans la FPT, si on veut unifier, on ne peut pas laisser les employeurs décider des pro / pro, des carrières. Savoir arrêter les expérimentations. Pour la CGT, il y a 7 niveaux de qualification. Besoin d'une ligne claire le 7 février.

Présentation du diaporama sur la gestion RH.

La problématique renvoie à des sujets sur la formation. Etat des lieux : un développement de la GRH depuis les années 2000 accéléré par les restructurations et réorganisations. Bilan mitigé sur la formation. Le métier de « conseiller mobilité carrière », tous les ministères n'ont pas su s'engager ; au sein des plateformes régionales RH, on constate la prise en charge des parcours y compris ministériels. Mais la DGAFP souligne le besoin d'un bilan plus précis à la fois quantitatif et qualitatif.

Réforme des concours et RAEP (introduction d'épreuves basées sur l'expérience) : les concours sont désormais davantage professionnalisés et comportent moins d'épreuves. Souligne l'élaboration du RIME et des répertoires ministériels, reprenant pour les métiers de l'Etat des travaux engagés notamment à la FPH.

Pistes : développer la GPEEC en adaptant les outils, en l'articulant avec les plans de formation. Valoriser les compétences acquises par un passeport formation ; depuis 2006, une démarche très inégale selon les administrations, peu utilisée à l'Etat ; des pratiques diversifiées sur les bilans de compétence ; faut-il « normer » davantage les pratiques qui se sont mises en place ? Proposer des ressources interministérielles ? Identifier de nouvelles actions au sein des services RH en faveur d'un accompagnement plus individuel ?

CFDT : à quoi sert le CMC ? Travailler à partir des questions de recrutement. VAE, c'est resté très fugace dans la FP.

CGT : souhaite confirmation du commencement du travail sur la formation professionnelle le 14 février. Pour tous les agents, avoir l'objectif de sortir avec un niveau de qualification supérieur à celui d'entrée. Les derniers ANI ont emporté des décisions dans la FP. La GPEEC pourquoi faire ? C'est un outil de long terme. Reconstruire au sein du CCFP, l'observatoire de l'emploi public en panne depuis des années.

FSU : le bilan souligne le poids des restructurations dans les parcours de carrière. Ce qui conduit à peu d'accompagnement des mobilités choisies. Il est juste d'évoquer la formation ; mais le passeport formation sera mal reçu compte tenu du recul du droit à formation. Le RIME a été mal reçu, il a porté des tentatives de redéfinir les missions statutaires et il subsiste une confusion forte dans la manipulation d'une notion comme celle de « compétence » ; confusion aussi sur l'usage des référentiels. La RAEP, pour assurer la mobilité au sein de la FP, il faut prévoir des épreuves optionnelles pour les concours internes. Une uniformisation qui a été conduite au détriment des besoins spécifiques liés aux missions des personnels. Des difficultés importantes existent du fait de la négation de cette nécessité.

Peu de réponses de la présidente qui insiste sur sa démarche, celle d'entendre le point de vue des OS.