n°3/2015
28 janvier 2015

Syndicat national des personnels CCRF FORCE OUVRIÈRE
46, rue des Petites Écuries 75010 PARIS
Tél. : 01.42.46.94.42 email : fo@dgccrf.finances.gouv.fr
http://www.ccrf.force-ouvriere.fr

INFORMATIONS CCRF

POUR UNE VÉRITABLE RÉFORME DE LA GRILLE INDICIAIRE ! (1ère partie)

La réforme de la grille indiciaire : une nécessité pour maintenir la Fonction Publique de carrière !

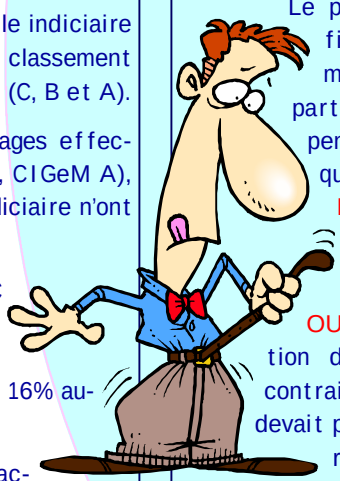
En 2000, FORCE OUVRIÈRE dans le cadre de son Union InterFédérale des Agents de la Fonction Publique présentait déjà un projet de refonte et de revalorisation de la grille indiciaire. Pour FORCE OUVRIÈRE, la grille indiciaire unique est un ensemble cohérent permettant le classement et la comparaison des corps dans les catégories (C, B et A).

Quinze ans plus tard, malgré quelques toilettages effectués par les différents gouvernements (NES B, CIGeM A), le tassement et le resserrement de la grille indiciaire n'ont jamais été aussi forts.

Aux deux extrêmes, les agents de catégorie C continuent de démarrer péniblement leur carrière quelques euros au-dessus du SMIC et les agents de catégorie A sont recrutés seulement 16% au-dessus de ce même SMIC.

Pour FORCE OUVRIÈRE, cette situation est inacceptable. À cela s'ajoute un changement de système qui a vu les primes et indemnités croître fortement ces dernières années au détriment de la valeur du point d'indice, pénalisant de fait les futures pensions.

Après avoir fait initier, avec la Confédération, une étude universitaire sur l'évolution des rémunérations par l'IRES, la Fédération Générale des Fonctionnaires FORCE OUVRIÈRE a mis en place un groupe de travail interne pour une revalorisation de la grille indiciaire avec les Syndicats nationaux qui la composent.



Le présent document présente les revendications finalisées de la FGF FORCE OUVRIÈRE. Une meilleure grille indiciaire intégrant une large partie des primes permettant ainsi une meilleure pension. Que l'on soit en catégorie C, B ou A, chaque agent est gagnant dans la proposition de FORCE OUVRIÈRE, que ce soit dans sa période d'activité ou en retraite.

Dans un contexte d'austérité, la FGF FORCE OUVRIÈRE et ses syndicats, forts de la résolution de congrès de mars 2013, ont affirmé au contraire que FORCE OUVRIÈRE, plus que jamais, devait porter ses revendications en matière de carrières et rémunérations.

Ces revendications doivent être connues et reconnues par tous car la rémunération est au cœur de l'action syndicale.

DANS CE NUMÉRO

p. 2	Une proposition pour toute la Fonction publique
p. 4	Qualifications, diplômes et rémunérations
p. 6	Les catégories

JE SUIS CHARLIE

FORCE OUVRIERE
www.ccrf.force-ouviere.fr

FO CCRF

UNE PROPOSITION POUR TOUTE LA FONCTION PUBLIQUE ET POUR TOUS LES FONCTIONNAIRES

Après son congrès de Beaune en 2000, l'Union InterFédérale des Agents de la Fonction Publique FORCE OUVRIÈRE a publié ses revendications pour une véritable réforme de la grille indiciaire.

Le congrès de la FGF FORCE OUVRIÈRE de Nîmes en 2013 a lancé l'actualisation de ces revendications, notamment au regard des observations du rapport de Madame Carole MANIOLLE (IRES 2013) avec pour objectif de conforter notre volonté de défendre et d'améliorer l'unité de la grille indiciaire pour les trois versants de la Fonction Publique.

Pour cela, il nous paru essentiel de conserver les principes conducteurs de la grille proposée en 2000, à savoir :

- le maintien des catégories,
- la parité des filières professionnelles,
- un déroulement de carrière attractif,
- un démarrage de la grille à 120% du SMIC,
- un coefficient multiplicateur de 6 entre le bas et le haut de la grille,
- l'intégration d'une part des primes et indemnités dans le traitement indiciaire,
- à diplôme égal, une grille équivalente.

Le tout en garantissant la spécificité des grilles de certains corps ou certaines filières et en reconnaissant que le cadençage des grilles ainsi que l'avancement des promotions dépendent des corps concernés.

Ces revendications rappellent notre attachement à ce que la rémunération des fonctionnaires reste liée au grade détenu et non à l'emploi occupé. Ce principe constitue un fondement essentiel d'indépendance et de neutralité de la Fonction Publique, principes confortant la Fonction Publique de carrière.

La course à l'échalote que constitue l'intégration d'une plus grande part de « fonctionnalité » rémunérée par les primes trouve un éclairage particulier dans la manière calamiteuse avec laquelle l'administration de la CCRF tente de pallier la désertification de l'encadrement de proximité par le détournement de « l'Inspecteur expert ».

Rappelons qu'à l'origine, l'Inspecteur expert devait être un grade de débouché pour les Inspecteurs en fin de carrière A n'ayant pas postulé pour l'encadrement et non pas cet ersatz appelé « statut d'emploi ».

La dérive observée a consisté à tordre les critères d'entrée dans ce statut en y incluant une fonctionnalité d'encadrant, qui n'était pas inscrite à la naissance du statut, tout en maintenant la piteuse proportion (2% des promouvables) d'IP choix dans le programme de qualifications ministérielles, maintenue contre vents et marées.

Aujourd'hui, les collègues ayant accepté le « plat de lentilles » biblique (qui, pour ESAÜ était un vrai piège à c...) se trouvent piégés par le système : s'ils ont encore la possibilité d'encadrer des C ou des B, ce que tout Inspecteur a la possibilité théorique de faire, ils ne peuvent s'en targuer devant les autres A, puisqu'ils ne sont eux-mêmes « que » des Inspecteurs en statut d'emploi « expert ». D'où les risques de friction dans les unités quand les neurones sont en surchauffe...

Aujourd'hui, le postulat est simple : soit on bouleverse le système en créant un vrai grade de débouché qui, s'il intègre des fonctions d'encadrant, prendra le risque que la désertification des IP s'accentue, soit on maintient une solution qui envoie tous ces agents, regroupés ou pas dans des « collectifs » plus ou moins hétéroclites, dans le mur.

Car le recours à des primes supplémentaires ou spécifiques, qui semble légitime eu égard aux tâches qui leur sont souvent demandées est un LEURRE qui n'apporte aucune solution aux problèmes auxquels ils sont véritablement confrontés.

Pour FORCE OUVRIÈRE, l'administration est devant ses responsabilités et se doit d'inscrire au moins 1 IP par DDI et ouvrir plus largement au choix le grade d'IP.

La politique salariale menée par les gouvernements successifs depuis plus de 10 ans oppose clairement le traitement indiciaire, attribut consubstantiel du Statut général et la volonté d'individualiser les rémunérations comme levier de la politique des ressources humaines.

Or, ce principe commence sérieusement à être écorné avec le développement de la PFR (prime de fonctions et de résultats) et aujourd'hui le RIFSEEP, régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel qui est appelé à remplacer l'ensemble des régimes indemnitaires. Le changement de logique est notable, au-delà des critiques convergentes (complexité, individualisation,...), d'un régime indemnitaire principalement fondé sur la référence au grade et à l'échelon serait substituée une approche résolument fonctionnelle. Rappelons que la FGF FORCE OUVRIÈRE a voté CONTRE ce décret.

Les primes entretiennent également l'inégalité professionnelle entre femmes et hommes. Les femmes sont aussi moins nombreuses à occuper les postes les plus rémunérateurs et à travailler dans les établissements qui versent les salaires les plus élevés.

Par exemple, elles sont très représentées parmi les enseignants (de l'ordre des 2/3), alors que cette profession affiche un salaire net moyen plus faible que celui des autres cadres de la Fonction Publique de l'Etat, avec une part de primes global dans le salaire brut en 2011 de 10,9% (9,3% chez les femmes, 13,6% chez les hommes).

La FGF FORCE OUVRIÈRE a, de longue date, critiqué la dérive de la politique salariale au bénéfice de la part variable contre le traitement statutaire. Comme elle ne cesse de revendiquer l'intégration d'une part des primes et indemnités notamment liées à la fonction dans le traitement indiciaire.

Nous avons toujours marqué notre refus de la rémunération au mérite ou à la performance, qu'elle soit mesurée individuellement ou collectivement.

C'est pourquoi si nous demandons de revenir sur la PFR, c'est pour s'engager dans une réforme des grilles indiciaires intégrant les primes. Toute autre démarche visant à bloquer les salaires , soit en limitant l'avancement de carrière soit en encadrant drastiquement leur évolution, est clairement rejetée par FORCE OUVRIÈRE.

Dans un contexte où la valeur du point Fonction Publique est bloquée depuis 2010 voire jusqu'en 2017, la croissance des primes et des rémunérations annexes (taux de primes moyen de la Fonction Publique de l'Etat en 2011 = 30%) a poursuivi une évolution dynamique (+6,4% en 2010 après +7,5% en 2009 et +9,7% en 2008), portant l'essentiel de la progression du salaire moyen et du maintien du pouvoir d'achat d'une partie des fonctionnaires. La revendication de FORCE OUVRIÈRE d'intégrer une partie des primes et indemnités dans le traitement n'a jamais été autant d'actualité.

Les atermoiements du gouvernement qui a lancé le chantier « parcours professionnels, carrières et rémunérations » (PFCR) sans vouloir dépenser un centime, l'entreprise de liquidation du statut par la DGAFP, soutenue par le Conseil d'Etat (suppression des catégories, mise en place de cadres statutaires par filières et niveaux de qualification) ne nous empêchera pas de porter haut et fort notre revendication salariale.

Le débat actuel sur le dossier « retraites » et notamment la prise en compte ou non des indemnités dans le calcul des pensions renforce notre revendication sur d'une véritable réforme de la grille indiciaire, intégrant dans celle-ci les compléments de rémunération.

L'augmentation de la part indemnitaire, c'est la baisse programmée du taux de remplacement de la rémunération au moment du départ en retraite. Pour FORCE OUVRIÈRE, plus la modulation (géographique et/ou individuelle) sera développée, moins nous aurons de chances de les faire intégrer dans le traitement, favorisant ainsi la volonté des pouvoirs publics de créer un compte individuel de retraite pour les fonctionnaires voire de sortir du Code des pensions Civiles et Militaires, le RAFP (Retraite Additionnelle de la Fonction Publique) s'avérant incapable de procurer un taux de rendement interne équivalent à un régime par répartition ou assimilé.

Régimes indemnitaires : stopper la fuite en avant pour ne pas baisser nos pensions futures

Dans son rapport au Premier ministre, (« Nos retraites demain : équilibre financier et justice »), Yannick MOREAU, Présidente de Section au Conseil d'Etat fait un constat alarmant des conséquences de la structure de rémunération des fonctionnaires sur leur retraite :

« Dans le même temps, le taux de remplacement médian des salariés civils du secteur public a, quant à lui, baissé de 2 points pour les femmes et de 4 points pour les hommes, de telle sorte que les taux de remplacement des salariés du privé et de public sont finalement voisins pour la génération 1942. Cette baisse du taux de remplacement s'explique tout d'abord par la part croissante des primes, qui n'ouvrent qu'en partie droit à pension et uniquement depuis 2005, dans la rémunération du fonctionnaire.

Cette évolution s'explique par deux motifs :

- la part des primes, hors personnels enseignants, a crû quel que soit le corps considéré ;
- la structure des qualifications : la part des cadres a nettement augmenté (45% pour la génération 1942 contre 34% pour la génération 1934, parmi les retraités du secteur public ayant validé un carrière complète.

L'évolution se poursuit. De 2007 à 2011, la part de rémunération d'activité sous forme de traitement brut ou nouvelle bonification indiciaire est passée de 77,8% à 74,9%.

Les taux de remplacement varient donc, en fonction du montant des primes, de 75% à moins de 50% pour une carrière complète. Ces différences, qui sont croissantes, ne sont pas exclusivement liées au niveau de rémunération : si le taux des primes est plus élevé pour les traitements les plus importants, certaines catégories qui sont au milieu de la grille indiciaire n'ont que peu ou pas de primes (c'est le cas des enseignants) et certains fonctionnaires de catégorie C ont des montants de primes non négligeables, ce qui conduit à des taux de remplacement à la liquidation dégradés ».

L'intégration des primes et indemnités dans le traitement est une revendication récurrente des syndicats FORCE OUVRIÈRE de la Fonction publique qui ont mandaté la FGF FORCE OUVRIÈRE en ce sens.

Elle s'articule avec celle de la reconnaissance des qualifications et l'amélioration de l'attractivité des grilles avec le rattrapage du pouvoir d'achat perdu depuis des années : la revalorisation immédiate des traitements de 8% avec l'octroi de 50 points d'indice.

D'un point de vue objectif, il convient de distinguer ce qui peut être intégré dans le traitement indiciaire : les rémunérations accessoires non occasionnelles à caractère collectif.

Ayant fait le constat de la moyenne des primes et indemnités versées à chaque catégorie de fonctionnaires (chiffres DGAFP 2011-12 sur 2009), la FGF FORCE OUVRIÈRE se propose de l'intégrer par catégorie sous forme de points d'indices dans chaque « grille catégorielle » A/B/C avec un départ au moins égal à 120% du SMIC et en plafonnant la rémunération maximale à X 6. L'échelonnement indiciaire évoluera donc de manière linéaire.

Moyenne des primes indiquée dans les rapports DGAFP (rapports annuels 2011/2012/2013) :

- Catégorie C = 25%
- Catégorie B = 40%
- Catégorie A = 45%

Pour mémoire, le taux moyen de primes a fortement évolué sur ces trois exercices :

- 2009 = 25,4%
- 2010 = 28,5%
- 2011 = 29,7%

Exemple : la catégorie B (INM 326-562) NES 2015 ainsi revalorisé deviendrait :

- 326 X 1,40 = 456 INM
- 562 X 1,40 = 786 + 65 points de déplafonnement du 3ème grade = 851

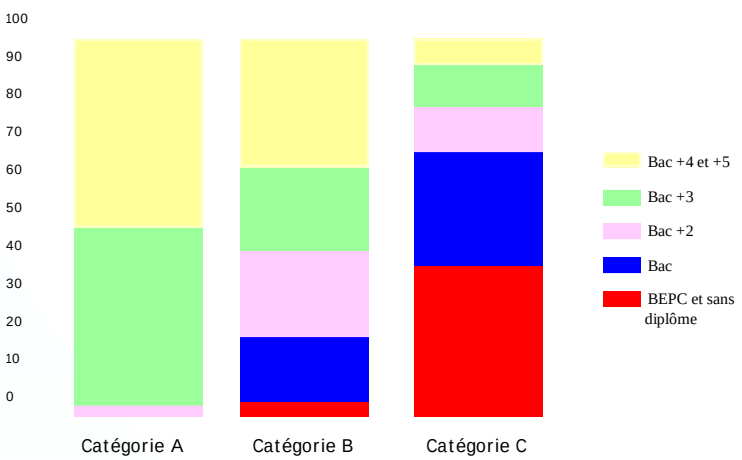
Cette revalorisation ne fait pas l'économie du rattrapage de la perte de pouvoir d'achat depuis 2000. A ce titre, 50 points d'indice doivent être rajoutés et la valeur du point d'indice doit être valorisée à 8%.

Ce choix permet la revalorisation réelle de la grille dans la perspective d'un redressement de flagrantes et injustifiables égalités salariales entre les corps et les catégories. Il constitue un point de départ à la négociation et un point d'appui pour une revendication collective unique tout en laissant la possibilité dans les ministères et les établissements publics le choix d'une politique de rémunération accessoire selon leurs spécificités.

QUALIFICATIONS, DIPLÔMES ET RÉMUNÉRATIONS

La notion de diplôme se trouve obscurcie, d'une part par le phénomène des surdiplômés, par les qualifications et par la date d'appréciation de la condition de diplôme.

Les surdiplômés : un nombre important de candidats possède un niveau de diplôme supérieur à celui qui est demandé pour se présenter au concours de recrutement. Le phénomène touche toutes les catégories de manière variable (source du tableau ci-contre : rapport annuel sur l'Etat de la Fonction publique 2013 - DGAFP).



S'agissant de la catégorie A, l'accès aux IRA et à l'ENA ne suppose qu'une licence. En pratique, la majeure partie des candidats possèdent un diplôme plus important.

Qualification à l'entrée et à la sortie d'une école : un certain nombre d'entrées dans les corps passe par la réussite à un concours d'entrée à une école (ENA, IRA, polytechnique…, ENCCRF,…). La formation suivie en école n'affecte pas nécessairement le niveau de qualification.

Pour d'autres, la formation suivie en école est diplômante (polytechnique, école nationale des TPE). Ainsi, le recrutement dans certaines écoles se fait après deux années de classe préparatoire aux grandes écoles (CPGE). Le cursus suivi dans ces écoles conduit à un diplôme d'ingénieur qui est nécessaire pour entrer dans le corps des ingénieurs PEF ou celui des ingénieurs TPE.

Cette situation n'est pas spécifique aux corps d'ingénieurs. Le concours des techniciens supérieurs d'études et de fabrication (TSEF) ou de développement durable (TSDD) qui se fait à BAC + 2 ou BAC est suivi d'une formation d'un an (BAC + 2) ou de deux ans (BAC + 1) diplômante.

Date d'appréciation de la condition de diplôme

L'évolution des niveaux de formation (la proportion de bacheliers sur une génération est passée de 3% en 1945 à 25% en 1975 pour atteindre 71% en 2011) fait que les agents recrutés par concours externe ont aujourd'hui, pour une majorité d'entre eux, des diplômes correspondant au minimum à ceux exigés pour la catégorie immédiatement supérieure, quand ce n'est pas pour la catégorie deux fois supérieure (surdiplômés deux fois).

Pour la FGF FORCE OUVRIÈRE, toute réforme des carrières se doit de prendre en compte le fossé qui s'agrandit entre le niveau de recrutement dans la fonction publique et le niveau d'instruction global de la population.

Le principe de carrière ne saurait servir de mécanisme de « rattrapage » à un système de recrutement dévoyé. Il organise et valorise l'accroissement des compétences et qualifications tout au long d'un parcours professionnel. En faire une voie lente s'opposerait à l'objectif de promotion sociale qu'il sous-tend.

Ces considérations impliquent d'interroger l'architecture statutaire dans le sens d'une mise en adéquation des grilles et du diplôme exigé. Ceci en gardant à l'esprit que la parité entre les grilles indiciaires de même niveau de recrutement constitue un des fondements de la distinction entre fonction publique de carrière et fonction publique de métier, entre grade et emploi.

C'est également pour cette raison que nous soutenons qu l'égalité professionnelle se traduise par la reconnaissance de la valeur du diplôme et non du métier. Qui peut dire qu'un corps de santé ou social recruté à la licence « vaut » moins, en termes de grille indiciaire, qu'un corps technique ou administratif ainsi recruté ?

Nier la valeur du diplôme dans la fonction publique contreviendrait à l'esprit de l'article 6 de la déclaration des droits de l'homme et du citoyen (« … selon leur capacité et sans autre distinction que celle de leurs talents… »).

LA REVENDICATION : À DIPLÔME ÉGAL, GRILLE ÉQUIVALENTE

Dans le système de la fonction publique française, l'Etat doit assurer à ses agents une carrière dont le développement et les débouchés soient satisfaisants, compte tenu de leur qualification et de leur comportement.

La parité entre les filières professionnelles que nous défendons tient compte des niveaux de recrutement, des déroulements de carrière et, naturellement, des spécificités évoquées précédemment.

LES CATÉGORIES

La fonction publique connaît trois catégories (A, B et C) dans lesquelles sont classés les corps de fonctionnaires.

Le classement des corps : une construction hiérarchique

La catégorie participe à la classification des corps de fonctionnaires au sein d'un système hiérarchique. En découle une organisation pyramidale qui s'exprime non seulement dans les grilles indiciaires mais aussi dans les perspectives de carrière (concours, promotions de corps). La logique hiérarchique établit aussi des passerelles horizontales entre les corps de même catégorie (notamment la mobilité via le détachement).

Le rattachement des corps à l'une des catégories est obligatoire : les statuts généraux de la fonction publique ont, à partir de 1946, prévu une obligation de classement des corps dans l'une des catégories.

En matière de reclassement : le rattachement du corps à une catégorie a des effets particuliers dans la mesure où les modalités de reclassement ne sont pas les mêmes suivant que l'agent appartenait à un corps de catégorie A, B ou C.

En matière de détachement : le passerelles se font pour des corps de même catégorie souvent complétées par la référence à l'indice terminal du corps.

En matière d'intégration directe : (loi du 3 août 2009 sur la mobilité dans la fonction publique) la comparabilité entre le corps d'origine et le corps d'accueil se fait pour des corps de même catégorie et de niveau comparable.

Les changements de catégorie

On observe une cohérence globale entre la catégorie et le niveau de diplôme lors des changements de catégorie.

Ainsi, la transformation d'un corps de catégorie B en corps de catégorie A est liée à une requalification du niveau de recrutement dans le corps. Tel fut le cas lors de la transformation du corps des instituteurs (catégorie B, recrutement niveau BAC) en professeurs des écoles (catégorie A, recrutement niveau licence à l'époque).

Il en va de même pour les corps des infirmières dont le recrutement renvoie au diplôme d'Etat d'infirmier. La formation BAC + 2 a été allongée d'une année en 2009, ce qui a conduit à la création d'une catégorie A et à la mise en extinction du corps de catégorie B.

Les critiques émises à l'encontre des catégories sont de 3 ordres

La première critique concerne les critères de classement : le système accorderait trop d'importance au critère du diplôme.

La seconde critique tient au lien avec le diplôme : le niveau général de diplôme de la population s'est élevé avec le temps. Cependant, la prise en compte des diplômes au sein des catégories joue de manière très contrastée.

La catégorie C qui recrutait au niveau V à VI connaît deux voies de recrutement dont une sans diplôme au titre du recrutement « social » dans l'échelle 3 (cf. les agents administratifs de 2ème classe ou les adjoints techniques de 2ème classe). Il faut noter que le recrutement sans concours en 2010 représentait 29% des agents recrutés en catégorie C.

La catégorie B qui se situe au niveau IV (BAC) concerne aussi des corps recrutant à un niveau au-dessus du baccalauréat mais en dessous de la licence (niveau III).

Dans le régime du nouvel espace indiciaire (NES), leur recrutement intervient dans les deuxième et troisième grade suivant que le recrutement exige un diplôme de niveau IV (recrutement dans le premier grade) ou de niveau III (BAC + 2, recrutement dans le deuxième grade)

S'agissant de la catégorie A, les niveaux ne sont pas homogènes. Certains recrutent en licence (niveau II), d'autres en master (master 2 niveau I) et d'autres encore en doctorat (niveau I).

La troisième critique concerne le lien entre la catégorie et les fonctions : le classement est décalé par rapport aux fonctions. Il ne tient pas compte de certaines spécificités et des différents secteurs d'activité. Chaque catégorie embrasse plusieurs grades correspondant à des niveaux de fonction variées.

LA REVENDICATION :

Pour la FGF-FO, le passage d'une catégorie à une autre (notamment l'accession à la catégorie A), même si elle ne se traduit pas par une augmentation substantielle des rémunérations, présente encore à l'heure actuelle une grande importance aux yeux des agents intéressés dans la mesure où il constitue un élément de reconnaissance sociale.

MAINTENIR LES CATÉGORIES

Suite au « protocole DURAFOUR » de 1990, qui envisageait une réflexion sur la suppression des catégories, un groupe de travail DGAFP a effectivement réfléchi qur les évolutions possibles (1992).

Ce rapport souligne la faible fonctionnalité des carrières mais aboutit cependant à un statut quo par défaut.

En effet, d'un côté les propositions de remplacement de la notion de catégorie par un autre concept sont écartées :

- La distinction cadre/non cadre ((difficulté de dégager une ligne de partage),
- La multiplication des catégories A, A+, CII, B, E4 E5 en raison de son côté mille-feuilles,
- La classification des métiers en raison de la lourdeur de la tâche et de la multiplicité des métiers,

et de l'autre, la suppression de la notion de catégorie est rejetée.

La suppression de la mention des catégories ne règlerait pas les problèmes de fonc. Les rigidités sont liées à d'autres éléments que les catégories, notamment en ce qui concerne la parité en les corps de même niveau (les différences entre régimes indemnitaires, les déroulements de carrière et les possibilités de promotion interne rendent quelque peu théoriques les parités de principe).

Par la suite, le ministre DUTREIL l'a traduit par un projet de régorganisation en « cadres statutaires » (2005 repris dans le projet JACOB en 2006, cf. pour ceux qui s'en souviennent encore la CCRFinFOs 2006 n°11bis) : création de 6 filières et de 5 niveaux à l'intersection desquels se situait un cadre d'emploi. Les 6 filières étaient les suivantes :

- « administration »
- « administration financière »
- « santé et social »
- « technique »
- « sécurité »
- « formation et culture »

Quant aux 5 niveaux :

- « cadre dirigeant »
- « cadre supérieur »
- « cadre »
- « assistant »
- « adjoint »

Tous les fonctionnaires, y compris ceux bénéficiant d'un « statut spécial » ou d'un « statut particulier »auraient été concernés. La « spécificité » devait être liée aux conditions d'exercice de la mission. Le cadre statutaire, avec un ou deux grades, était pensé pour garantir des règles communes de déroulement de carrière et la vocation à occuper un emploi correspondant à son grade.

Le recrutement lui-même était prévu sous forme d'un concours commun pour un même cadre statutaire avec des épreuves particulières pour certaines spécificités.

L'idée fut reprise et simplifiée par le « livre blanc » sur l'avenir de la fonction publique (rapport SILICANI d'avril 2008), lequel a proposé de simplifier l'organisation statutaire de la fonction publique d'Etat en suggérant 4 niveaux de recrutement :

- CAP/BP (1er niveau)
- BAC (2ème niveau)
- Licence (3ème niveau)
- Master (4ème niveau)

+ un 5ème niveau correspondant aux emplois purement fonctionnels.

Le chantier PPCR (parcours professionnels - carrières et rémunérations, aussi dénommé « avenir de la fonction publique ») permet à l'actuel gouvernement d'avancer dans la même direction puisque la DGAFP peine à cacher son intention d'œuvrer pour la suppression des catégories (en ce sens le rapport de B. PECHEUR lui est d'un grand secours) en remettant en cause la logique du « diplôme égal/grille identique » au profit d'une rémunération accordée sur la « valeur » du métier à l'instar du secteur privé et aussi en bloquant la carrière des agents par une limitation drastique des possibilités de promotion.

LES CATÉGORIES : SOCLE DES CORPS ET DES CADRES D'EMPLOI

Le système catégoriel offre de nombreux avantages :

- en identifiant le niveau de recrutement,
- en précisant le classement indiciaire d'un corps,
- en permettant la mobilité transversale,
- en favorisant la promotion.

La FGF-FO le défendra contre une fonction publique limitée aux logiques de métiers et d'emplois

La motivation est une perversité utile pour ceux qui ne savent pas rémunérer.

DANS UN PROCHAIN NUMÉRO

Les bornages indiciaires
Catégorie et niveau de recrutement
Les échelles indiciaires