



MINISTÈRE DE LA DÉCENTRALISATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE

Parcours professionnels, carrière et rémunération – Avenir de la fonction publique

*Synthèse séquence 1 et 2
Réunion du 11 février 2015*

Document de travail



ORDRE DU JOUR

Point 1

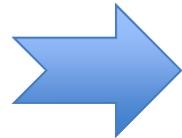
- **Les lignes directrices de gestion : examen de la fiche**

Point 2

- **Synthèse des relevés de position : recueil des observations**

Point 3

- **Evolutions soumises à la discussion et détail des points examinés en séquence 3**



Point 1

Les lignes directrices de gestion

Définition des lignes directrices de gestion :

Elles correspondent à la possibilité offerte à un chef de service (au sens de la JP Jamart du CE) de fixer une **doctrine de gestion** de nature à **orienter le pouvoir d'appréciation** des chefs de service ou à en **codifier les motifs**.

Caractéristiques :

- Lisibilité et transparence ;
- Sécurisation de pratiques actuelles (exemple des barèmes de mobilité) ;
- Souplesse, car possibilité d'y déroger (conservation du pouvoir d'appréciation des situations individuelles) ;
- Complémentarité avec le statut qui pourrait renvoyer à la fixation de telles lignes ;
- Création d'un nouvel outil de dialogue social permettant de faire évoluer les modes de consultation : fixation d'une ligne, en amont, puis seul examen des « exceptions ».

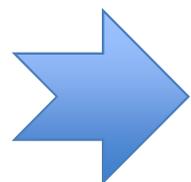




Point 2

Synthèse des relevés de position :

Recueil des observations



Point 3

Evolutions soumises à la discussion et détail des points examinés en séquence 3

➤ **La réaffirmation des valeurs contenues dans notre système de fonction publique de carrière :**

- Préservation du principe **de séparation du grade et de l'emploi**, de la règle du recrutement par **concours**, du principe **d'égalité de traitement**, du principe **d'adaptabilité** et de la prise en compte de la **valeur professionnelle** dans les déroulements de carrière ;

- Confirmation des **grands mécanismes** régissant l'architecture statutaire de la fonction publique :
 - ✓ Des **catégories hiérarchiques**, qu'il n'est pas jugé nécessaire de segmenter ;
 - ✓ De la notion de **corps/cadres d'emplois**, accessibles selon des voies de recrutement (externe/interne/3^{ème} voie/promotion interne par examen professionnel ou au choix) jugées équilibrées. Des évolutions sont toutefois envisagées, avec la création de cadres statutaires communs et le développement de CIGEM dans la FPE (voir diapositives suivantes) ;
 - ✓ Des **grades**, qui constituent l'unité de base de la fonction publique, puisque les agents en sont titulaires ;
 - ✓ Et des **échelons**

Une nécessité : clarifier les conséquences en termes de mobilité, d'un changement de grade ou de corps/cadres d'emplois ;

➤ Le renforcement de l'unité des trois versants de la fonction publique

- Des carrières plus fluides et plus équitables, quel que soit le versant de la fonction publique considéré comme à l'intérieur d'une même fonction publique :
 - Des **espaces statutaires simplifiés et élargis** respectueux des **identités professionnelles et des missions exercées** et des parcours de **carrière plus fluides** :
 - ✓ poursuite d'une logique conduisant à la création d'espaces élargis, favorisant la comparaison avec les cadres d'emplois : création de **CIGEM, encouragement des fusions de corps,**

➤ Sujets réexaminés lors de la séquence 3 versant FPE

- ✓ L'expérimentation de **cadres statutaires communs aux trois versants** :
 - des **règles statutaires communes** simplifiant le paysage statutaire et permettant une mise en œuvre des réformes à date unique ,
 - des démarches de **mutualisation** (formation, voire recrutement) encouragées qui favoriseront l'émergence d'une même identité professionnelle et d'une même culture de service public ,
 - et des **mobilités facilitées dans d'autres versants** pour les membres de corps/cadres d'emplois homologues (information postérieure de la CAP pour les cas de détachement concernant les agents relevant de ces cadres communs).

- ✓ Des **règles d'avancement** plus justes car harmonisées dans les trois versants de la fonction publique, à l'occasion de la construction de nouvelles grilles :
 - des **taux d'avancement de grade** (*pro-pro*) fixés par **décret statutaire**, accompagnés de clauses de sauvegarde permettant de tenir compte de la taille de la structure d'accueil (faibles effectifs)
 - des durées de carrière **harmonisées et allongées** : suppression de réductions d'ancienneté au profit de dispositifs reconnaissant de manière plus significative et plus ciblée la valeur professionnelle des agents,
 - **Sujets réexaminés lors de la séquence 4**

- ✓ Des modalités d'appréciation de la valeur professionnelle harmonisées, pour une gestion valorisant l'investissement professionnel :
 - bilan et perspectives de **l'entretien professionnel**

- ✓ Évolution des modalités de recrutement :
 - l'extension des **concours sur titres** pour les professions réglementées, pour remédier aux phénomènes de « distorsion de concurrence » entre employeurs publics ;
 - l'**encadrement** des dispositifs **de recrutement sans concours**, pour aller dans le sens d'une plus grande transparence ;
- **Sujets portant sur les recrutements dans la FPT réexaminés lors de la séquence 3 versants FPT**

➤ **Une fonction publique répondant aux besoins d'adaptation et de réactivité du service public**

- ✓ **La recherche d'une mobilité choisie plus fluide** pour les membres d'un même corps/cadre d'emplois :
 - Création par la loi, d'un **nouvel outil de dialogue social**, avec la création de **lignes directrices de gestion** concertées avec les partenaires sociaux, qui pourraient contribuer à faire **évoluer les règles de consultation** (information de la CAP lorsque les mobilités/les détachements sont conformes à ces « lignes ») ;
 - Simplifier les cas de détachement, aligner les règles de consultation des **détachements sortants** sur la FPT

- Faciliter les parcours professionnels au sein d'un même bassin d'emplois en déconcentrant la gestion, et en facilitant la mobilité entre employeurs
 - **Sujets déconcentration / mobilité examinés lors de la séquence 3 versant FPE**
 - **Sujets mobilités entre collectivités/établissements examinés lors de la séquence 3 versants FPT et FPH**
- ✓ Rendre **plus efficaces** les dispositifs d'attractivité :
- Créer, par redéploiement progressif, des outils statutaires corrélés à l'avancement de grade, permettant d'attirer sur les territoires en difficulté des personnels plus chevronnés
 - Réinterroger le dispositif de l'indemnité de résidence pour mieux prendre en compte les problématiques de coût de la vie
- ✓ **Attirer les compétences** dont le service public a besoin :
- Poursuivre la **professionnalisation** des épreuves de concours et veiller à l'adaptation des épreuves au niveau de qualification requis
 - Confirmer le fait que le niveau hiérarchique d'un corps ou cadre d'emplois est lié, non seulement au **niveau de qualification requis** mais aussi au **niveau des missions exercées**.
- ✓ Concentrer la gestion sur les actes **à forte « plus value »**, en lien avec la fixation de **lignes directrices de gestion**

PROGRAMMATION DE LA SUITE DES SEQUENCES DE NEGOCIATION

Réunion présidée par la ministre le 10 mars 2015 : Synthèse des séquences 1 et 2

Séquence 3 : Simplification des règles et dispositifs de gestion des agents

Réunion par versant au cours des 3 premières semaines de mars

Réunion de synthèse le 26 mars à 15h00

Séquence 4 : Rénovation de l'architecture statutaire des grilles et des carrières

Réunions : 8 avril à 15h00

21 avril à 15h00

5 mai à 10h00

Séquence 5 : Conclusion de la négociation avec définition d'un accord cadre sur les rémunérations et la politique salariale

Réunions : 18 mai à 15h00

Semaine du 25 mai

Réunion conclusive présidée par la ministre : Semaine du 1^{er} juin



MERCI DE VOTRE ATTENTION

