

Fonction publique : Faut-il supprimer les catégories?

Par Yves Deloison - Photographies : Romain Gaillard/REA et Jean-Luc Bertini/Pascoandco

La remise en cause du système des catégories (A, B et C) de la Fonction publique revient régulièrement sur le devant de la scène. Et suscite toujours des réactions contradictoires.



Robin Reda, membre du parti Renaissance

OUI - C'est un frein à la progression des carrières

La question doit se poser dans le cadre d'une réforme plus *globale*. L'objectif est aujourd'hui de revigorer l'attractivité des métiers et statuts de la fonction publique.

L'organisation en trois catégories, A, B et C, et sa logique d'ancienneté, qui n'est pas gage de qualité, engendre un tassement des grilles de salaires. Cela montre qu'elle n'est plus en phase avec le contexte actuel. Elle est devenue un frein à la progression des carrières et des rémunérations. Les chiffres parlent d'eux-mêmes. Depuis 10 ans, les deux tiers des augmentations s'opèrent via la revalorisation du point d'indice.

Seul un tiers provient d'une réelle évolution de carrière. La fonction publique s'est bâtie sur un principe méritocratique d'ascension sociale aujourd'hui sclérosé. Beaucoup d'agents ont perdu espoir.

Établissons de nouveaux critères objectifs qui respectent l'esprit de la fonction publique, qui placent les agents à l'abri de l'arbitraire politique et qui incitent de nouveaux talents à s'engager dans cette voie. Un plombier qui a, par exemple, travaillé dans le privé avant d'intégrer l'administration, doit pouvoir, s'il le souhaite, travailler dans le milieu hospitalier ou dans une collectivité territoriale. En outre, son ancienneté acquise hors de la fonction publique doit être reconnue.

Mes propositions

Engageons une réflexion par filière de métiers pour favoriser la mobilité entre les fonctions publiques.

L'architecture des carrières doit tenir compte du pouvoir d'achat, des parcours professionnels, du mérite, des compétences, envisagés comme critères de la part variable des rémunérations.

Prévoyons des modes d'accompagnement des agents afin d'évaluer et valoriser leurs acquis.



Mylène Jacquot, secrétaire générale de la CFDT
Fonctions Publiques

NON - Cette mesure n'améliorerait rien

Ce n'est pas une bonne idée.

Les catégories de la fonction publique correspondent à des niveaux hiérarchiques mais aussi à des grilles de rémunération. Des classifications, il en existe dans toutes les branches, dans le privé aussi, et aucune n'est exemplaire. Certes, il faut les adapter à la réalité des métiers et des emplois.

Il est d'ailleurs impératif de faire évoluer celle des fonctionnaires afin que ces derniers puissent mieux se projeter et optimiser leurs perspectives de carrière. Le problème réside plutôt dans les moyens budgétaires attribués.

En réalité, les catégories permettent aux agents de suivre leurs évolutions de carrière. Elles ne sont en aucun cas un obstacle aux requalifications. Nous entendons certains arguments et ne défendons pas l'idée de figer l'existant.

Mais arrêtons d'agiter le chiffon rouge et intéressons-nous au cœur des enjeux.

Les propositions récentes de l'ancien gouvernement n'amélioreraient rien.

Malheureusement, en face, les nôtres sont peu entendues. Nous souhaitons, par exemple, reconnaître le parcours antérieur des agents nouvellement recrutés. La reprise d'ancienneté s'impose. On se soucie aussi de l'attractivité des métiers. Aujourd'hui, l'objectif est de donner envie d'intégrer la fonction publique et d'y rester pour faire carrière.

Mes propositions

L'obtention d'un concours impose des mobilités géographiques souvent très contraignantes pour les nouveaux agents. Ces pratiques doivent être revues.

Pour quoi ne pas dispenser les candidats de tout ou partie du concours en fonction de leur parcours antérieur afin de faciliter les titularisations. Introduisons plus de souplesse entre les administrations !

- - -

L'UFFA-CFDT remercie la [revue MERCI POUR L'INFO](#) de son autorisation de publication du débat d'experts.