



Ministère du Budget, des Comptes publics
et de la Fonction publique et de la Réforme de l'Etat

Ouverture des travaux de rénovation des grilles de la catégorie A (A et A+)

Réunion du 1er juillet 2009



Le dossier transmis :

- Trois « panoramas » (FPE jusqu'à la HEA; FPH et FPT) comme premiers supports des travaux à mener.
- Le bilan de la mise en œuvre et de la gestion des statuts d'emplois de la catégorie A « type » (protocole d'accord du 25 janvier 2006).
- Le panorama des corps FPE culminant à la HEB et plus sera transmis en septembre.



Ouverture des travaux de rénovation des
grilles de la catégorie A
(A et A+)
Les « panoramas »



Le panorama des corps et cadres d'emploi de catégorie A révèle une **forte hétérogénéité**, sans comparaison avec les constats opérés sur les corps et cadres d'emplois de la catégorie B

- En matière **indiciaire**
- En matière de **conditions d'accès**
- En matière **d'organisation des parcours professionnels**



➤ les niveaux indiciaires :

- coexistence de corps et cadres d'emplois culminant de l'IB 660 (« petit A ») à la HEB et au delà.
- des corps de « A type » administratifs et techniques largement harmonisés et qui ont été revalorisés dans le cadre du [protocole du 25 janvier 2006](#) (fusion des deux grades d'avancement et revalorisation du premier grade).
- une harmonisation qui reste néanmoins partielle et qui laisse subsister des [structures de carrière extrêmement variées](#) tant en termes de bornages qu'en terme de nombre de grades.



➤ **Les conditions d'accès :**

- des **corps de débouché** (à titre principal ou exclusif) à tous niveaux de la grille, accessibles, selon le cas, à des agents de catégorie B ou A (CTSS, corps paramédicaux, CASU, IEN, IA IPR...),
- des **corps exclusivement accessibles** à des personnes titulaires d'un **diplôme** (corps enseignants, corps paramédicaux...),
- des corps recrutant **de manière équilibrée par la voie externe et interne**(attachés...),
- des corps recrutant **majoritairement par la voie externe** (corps d'ingénieurs...).



➤ **les parcours professionnels** : divers outils sont utilisés pour reconnaître les niveaux de fonctions et les responsabilités exercés, caractéristiques de la notion d' «encadrement».

- La carrière peut ainsi se poursuivre dans un **corps de débouché**, ou dans un **grade** donnant vocation à occuper certains emplois.
- L'exercice de fonctions d'un niveau de responsabilité ou de technicité particulier peut conduire au **versement de points de NBI**, ou est reconnu par le biais de la **cotation** des fonctions ouvrant droit par exemple à la PFR.
- En catégorie A , de plus en plus d'agents sont enfin amenés à occuper des **emplois fonctionnels**.



Ouverture des travaux de rénovation des
grilles de la catégorie A
(A et A+)
Le bilan des statuts d'emplois de « A type »



➤ **Le bilan des nouveaux statuts d'emplois de débouché du « A type ».**

Ce dispositif, développé dans le cadre des accords « Jacob » vise à :

- Ouvrir de nouvelles perspectives de carrière et mieux reconnaître le niveau de technicité ou de responsabilité de certaines fonctions : conditions de classement améliorées, identification d'emplois relevant de l'échelon spécial doté de la HEA...

- Favoriser la mobilité : ouverture des emplois aux fonctionnaires des 3 fonctions publiques, conditions d'éligibilité et grille de rémunération harmonisées, limitation de la durée d'occupation des emplois...



➤ Une enquête relative à mise en œuvre de ce nouveau dispositif a été menée auprès des ministères.

- **Champ de l'enquête : 18 statuts d'emplois, représentant 2117 emplois et relevant majoritairement de la filière administrative, ont été examinés.**

- **Bilan de la mise en œuvre :**

Toutes les administrations ayant répondu à l'enquête ont mis en œuvre un nouveau statut d'emplois ou envisagent de le faire.

- **Évolution et répartition du nombre des emplois :**

La mise en œuvre du nouveau dispositif s'est accompagnée d'une augmentation du nombre des emplois fonctionnels même si tous ces emplois ne sont pas encore pourvus.

La proportion des emplois relevant de l'échelon spécial (HEA) est de 15%.



➤ **Profil des agents sur statut d'emploi**

- **Les emplois sont très majoritairement occupés par les fonctionnaires des corps gérés par le ministère dont relève le statut d'emplois mais pas nécessairement réservés à un corps particulier de cette administration.**
- **L'âge moyen** des agents occupant ces emplois est de 53 ans pour les emplois culminant à l'IB1015 et de 55,7ans pour les emplois culminant en HEA.
- **L'ancienneté moyenne** dans le grade d'origine (grade d'avancement) est de 11ans pour les emplois culminant à l'IB1015 et de 16 ans pour les emplois relevant de la HEA



Ouverture des travaux de rénovation des grilles de la catégorie A

(A et A+)

Les orientations proposées et le calendrier



➤ Définir le champ des discussions

- Traiter simultanément du « A type » et le « A+ »
- Articulation avec les réflexions en cours sur le métier enseignant et les métiers sanitaires
- Examen des conséquences de la revalorisation de la catégorie B sur la situation des corps de « petit A ».

➤ Méthode proposée

- Examen des « panoramas »
- Procéder à partir d'une analyse de la situation des attachés et des administrateurs civils



➤ Les enjeux

- Assurer une cohérence avec les orientations du relevé du 21 février 2008 (attractivité des carrières dans la durée et dynamisation des passages de grade)
- Prendre en compte les spécificités des parcours des cadres et valoriser les fonctions exercées
- Assurer une reconnaissance durable et statutaire de la prise de responsabilité



➤ Les objectifs

- Créer lorsque cela se justifie de nouveaux grades d'avancement dans les corps de A et « A+ » pour capitaliser les parcours accomplis sur des **statuts d'emplois** et sur des **postes ou fonctions à responsabilités** particulièrement importantes.
- Examiner l'impact de la revalorisation de la catégorie B sur le **niveau indiciaire d'entrée** dans les corps de catégorie « A type » et sur la structure de carrière des **corps de « petit A »**.
- Approfondir les évolutions concernant **les statuts d'emploi d'encadrement supérieur** en fonction notamment du décret du 31 mars 2009 sur les DATE
- Adapter ces réflexions aux **spécificités de la FPT et de la FPH**



➤ Le calendrier

- Poursuite des discussions en **septembre** (panorama, détermination du champ des discussions)
- Propositions indiciaires pour les corps « type » (attachés et administrateurs civils) en **octobre**
- Examen de la situation des corps de « petit A » et impact des nouvelles grilles sur les emplois d'encadrement supérieur en **novembre**.
- Synthèse/conclusion d'ici la **fin novembre**.