

Panorama des corps et cadres d'emplois de la fonction publique

**Réunion Parcours Professionnels
Carrières et Rémunérations
29 avril 2014**

Documents transmis :

- Fonction publique territoriale
- Fonction publique hospitalière
- Fonction publique de l'Etat :
 - Catégorie C
 - Catégorie B

Restent à transmettre (documents en cours de finalisation) :

- Catégorie A (A type, enseignants/chercheurs, sanitaire et social, « hybrides »..)
- Corps sous statut spécial
- Corps d'encadrement supérieur

Objectifs poursuivis dans ces documents :

- être le plus exhaustif possible ;
- croiser évolutions statutaires et évolution des effectifs entre grades et catégories ;
- rappeler les évolutions intervenues depuis 2005.



Sources :

Fonction publique de l'Etat :

- déclarations transmises par les ministères à l'occasion de la fixation des taux d'avancement « promus - promouvables » (personnes physiques)
- Rapports annuels sur l'état de la fonction publique sur la période considérée

Fonction publique territoriale :

- Bilans sociaux des collectivités territoriales
- Rapports annuels sur l'état de la fonction publique

Fonction publique hospitalière :

- Données actualisées communiquées par le ministère de la santé

Constats communs

aux trois versants de la fonction publique :

- Un phénomène de **convergence** entre les trois versants de la fonction publique et entre métiers, plus particulièrement relevé en **catégorie C et B** :
 - accès des corps et cadres d'emplois au sommet de **l'échelle 6 de la catégorie C**, quand des distinctions étaient précédemment opérées entre filière technique/ filière administrative ou assimilée (MOP/ NEI, sommet de cadres d'emplois d'auxiliaires de soins, d'ATSEM, qui culminaient en E5 ou E4 portés à E6) ;
 - réforme du NES de la catégorie B ayant ouvert aux personnels la possibilité **d'accéder à l'IB 675**, quand l'accès au sommet des indices de la catégorie B était précédemment réservée aux corps dits B-CII ;
 - une restructuration des grilles de catégorie B ayant conduit à une plus grande **harmonisation des échelonnements indiciaires**, les grilles spécifiques concernant quasi exclusivement les professions réglementées ;



- Des **différences** subsistent toutefois au niveau des **modalités d'avancement** (grade et échelons) ... :
 - des cadences d'avancement d'échelon dans la FPT très différentes de celles pratiquées dans les deux autres versants (écart durée moyenne de la FPE et durée minimale de la FPT de 4 années sur une carrière complète de catégorie C et de 5 années et un mois sur une carrière complète de catégorie B) ;
 - des règles statutaires d'avancement de grade distinctes selon la nature administrative ou technique du corps/cadre d'emplois (catégorie C) ;
 - des règles de fixation des taux d'avancement de grade, très différentes selon qu'il s'agit d'un corps d'Etat, d'un corps d'EP de l'Etat, d'un corps de la FPH ou d'un cadre d'emplois ;
 - des taux d'avancement et de promotion interne différents entre corps (FPE) ou entre versants de la FP (promotion interne). Les écarts de taux de « pro-pro » pratiquées à l'Etat se réduisent tout de même entre corps homologues ;
- ... et des **calendriers de mise en œuvre** des réformes (temps de transposition d'une réforme initiée au sein de l'un des trois versants : déclinaison de la réforme « LMD » aux personnels soignants)



-
- Des **mécanismes statutaires** ayant favorisé ou apporté des garanties en termes de progression de carrière et ayant facilité la mobilité :
 - Dispositif « promus – promouvables » (*pro-pro*) ;
 - Modification des strates démographiques dans la FPT en 2006/2007 (catégorie A : seuil de 40 000 hts au lieu de 80 000 pour le A supérieur et de 2000 au lieu de 10 000 pour les grades d'avancement du A type) ;
 - Mise en œuvre de plans de requalification via l'amélioration des taux de promotion interne (FPE, FPT).
 - Des **allongements de carrière**, répondant à la nécessité d'adapter les grilles aux durées réelles de carrière, qui ont été atténués du fait du relèvement du bas de grille fonction publique (dans la FPE : NES de 33 à 31 ans dans la FPE, catégorie C de 30 à 27 ou 28 ans)

-
- Des **modalités de mise en œuvre des réformes** différentes selon les catégories concernées :
 - refonte de **l'ensemble de la grille**, en catégorie **C et B** ;
 - une refonte de la catégorie C ayant conduit à la fusion de grades (2005 fusion E2/E3) et à l'adoption de **taux de pro pro** dans la FPE destinés à favoriser la promotion des agents recrutés sur la base d'un concours (E3/E4) ;
 - réforme ciblée sur le **sommet de la carrière** pour les corps de catégorie **A** ayant bénéficié de la revalorisation (mise en œuvre de GRAF en cours), lesquels avaient précédemment bénéficié d'un relèvement du 1^{er} grade à l'IB 801 (au lieu de 780) et de la fusion des deux classes du grade d'avancement ;
 - des modalités spécifiques de revalorisation pour **les métiers impactés par le « LMD »** :
 - des conditions particulières de revalorisation des personnels sanitaires prévues par la loi, et ayant le plus souvent conduit à l'exercice d'un droit d'option ;
 - le début de carrière des enseignants revalorisé suite à la réforme dite de la « masterisation »

Faits spécifiques marquants dans la FPE

- Poursuite de la **réduction du nombre de corps** avec :

- les fusions mises en œuvre à l'occasion de la réforme des grilles de la catégorie C, et de la mise en œuvre du NES, et qui ont souvent conduit à rester à l'intérieur d'un même périmètre ministériel ;
- la création de CIGEM (attachés d'administration, assistants de service social, conseillers techniques de service social) ;
 - le nombre de corps est estimé à **325 environ**

En catégorie A, fusions essentiellement liées à la constitution des Cigem administratifs et sociaux ; la fusion des corps DGI et DGCP peut également être évoquée .

- Un mécanisme « **pro pro** » ayant permis de faire évoluer le **pyramidage** de certains corps :

- E4, E5 et E6 : 39/24/24 en 2011 contre 33/26/27 en prévision 2014, soit en E6, + 5 529 agents
- SA (tous corps confondus) : 52/21/27 en 2011 contre 49/23/28 en prévision 2014 (rappel avant « pro pro », pyramidage *statutaire* : 63,75/21,25 soit 25% des deux premiers grades /15)

Faits spécifiques marquants dans la FPT :

- Un **repyramidage** plus marqué qu'à l'Etat de la structure d'emplois en catégorie A (ex : doublement du nombre d'ingénieurs en chef, du nombre d'attachés principaux)
- Malgré une progression en valeur absolue de la catégorie A (+ 14 % entre 2005 et 2011), et une plus forte progression de la catégorie B (+ 25%) un poids toujours marqué de **la catégorie C** et à l'intérieur de la catégorie C, de l'échelle 3 (recrutement direct).

Faits spécifiques marquants dans la FPH

- Une évolution plus radicale de la structure d'emplois avec l'intégration en **catégorie A des personnels infirmiers** ayant exercé leur droit d'option (121 000 passages de B en A) ;
- Une structure du NES tenant compte de la **spécificité des professions réglementées** (exigence d'un diplôme de niveau 3) : dans la FPH, 80 % environ des effectifs de catégorie B relèvent d'un corps à deux grades.

