

LES REMUNERATIONS DANS LA FONCTION PUBLIQUE D'ETAT : VERS UNE NOUVELLE COHERENCE ?

SYNTHESE DES TRAVAUX



Photo : Conférence de presse du 23 avril 2013 – Carole Moniolle IRES et Christian Grolhier FGF-FO

On fera deux séries de remarques les premières tendant à rappeler les principales évolutions des rémunérations (I) les secondes, la faiblesse des politiques salariales (II).

I - La structure des rémunérations

Les rémunérations n'évoluent pas de manière homogène. Suivant les composantes analysées, les résultats ne sont pas les mêmes. Dans certains cas, on aura tendance à parler de stagnation. Dans d'autres, il s'agira de requalifications. Deux remarques peuvent être faites : d'une part, certains éléments de l'architecture des rémunérations se sont figés (A), d'autre part, certains changements relèvent d'une forme de recomposition des rémunérations (B).

A - Une architecture qui repose sur des éléments qui se sont figés

Certaines composantes de la rémunération se sont figées à l'instar des échelles indiciaires et du traitement minimum et dans une mesure plus limitée le traitement indiciaire (voir infra § sur la réduction de la place du traitement indiciaire).

1. Une échelle indiciaire contractée - Les échelles indiciaires (indices bruts, indices majorés, échelle lettre) sont marquées par une certaine stagnation. Si le bas de la grille indiciaire a été relevé, le haut de la grille indiciaire n'a pas été modifié depuis 1977 (passage de 1000 à 1015 en 1977). Quant aux échelles-lettres elles n'ont pas été étendues (G depuis 1957). L'échelle des indices majorés s'est contractée sous l'effet de la politique des points différenciés et du relèvement du traitement minimum (4,18 en 1982 contre 2,72 en 2012).

La correspondance entre les indices bruts et les indices majorés comporte de nombreux indices majorés communs à plusieurs indices bruts depuis très longtemps (voir par exemple grille de 1968). Le phénomène s'est accru dans le temps de sorte que l'échelle des indices bruts n'est plus significative.

2. Un traitement minimum au niveau du SMIC - Le traitement minimum de la fonction publique qui se situait au-dessus du SMIC a été rattrapé. La politique indiciaire du Gouvernement a consisté à rester au niveau du SMIC. Cela n'est pas le seul résultat de l'indexation particulière du SMIC. Il faut comprendre **qu'il n'y a pas eu de volonté de conserver un écart significatif**. On se situe dans une politique de maintien du traitement minimum au niveau du SMIC. Le mécanisme de l'indemnité différentielle instauré en 1991 qui est intervenu de façon ponctuelle lorsque ce minimum était inférieur au SMIC, en marque l'abandon définitif.

3. La réduction de la place du traitement indiciaire - La dynamique du traitement indiciaire dépend de la carrière et de l'évolution de la valeur du point. Dans la mesure où la valeur du point stagne (gel depuis 2010), la seule dynamique véritable est la carrière. Cette situation pose un véritable problème pour les carrières dans la catégorie C.

La réduction du rôle du traitement indiciaire tient aussi au développement des régimes indemnitaires dans la rémunération globale. Cette évolution aura aussi des conséquences sur la pension de base. Le relèvement des indices sommitaux des corps, qui servent pour le calcul de la pension de base, ne sera effectif que si les agents atteignent cet indice. Or, l'allongement des carrières, le contingentement de certains échelons (échelons spéciaux) rendent l'accès à cet indice plus incertain.

B - Les recompositions

Trois évolutions importantes participent à une forme de recomposition des rémunérations : le développement des primes, l'intégration de la carrière dans l'appréciation du pouvoir d'achat et le renforcement de la logique des postes dans les composantes de la rémunération au détriment du corps.

4. 1/ Des primes de plus en plus importantes - Le développement de la part des régimes indemnitaires dans la rémunération totale constitue un changement important. Les régimes indemnitaires n'ont fait que croître en importance (25,4% en 2009 toutes catégories). Ce constat comporte toutefois une exception de taille celle des corps de l'enseignement pour lesquels la part des régimes indemnitaires a peu évolué (10%). Cette évolution nous semble constituer une tendance lourde peu réversible en raison de la pérennité des contraintes budgétaires qui favorisent les politiques les moins onéreuses et l'existence d'un régime additionnel de retraite dont les cotisations sont assises sur les primes.

5. 2/ Une approche du pouvoir d'achat qui intègre de plus en plus la carrière – Auparavant, le pouvoir d'achat était apprécié principalement à travers l'évolution de la valeur du point, en cherchant à « indexer » la valeur du point sur l'inflation. Cette logique a été abandonnée.

La carrière a été progressivement intégrée dans l'appréciation du maintien du pouvoir d'achat à travers le mode de négociation (en masse) et la mise en place de la GIPA. La carrière est prise en compte dans la RMPP au titre du GVT positif. Cela augmente le montant de la RMPP et justifie aux yeux du Gouvernement une amélioration du pouvoir d'achat. S'agissant de la GIPA, la prise en compte des évolutions de la rémunération au titre de la carrière réduit le nombre de personnes qui y seront éligibles. Si l'agent a évolué, il ne percevra pas forcément de GIPA même s'il y a eu de l'inflation. Cette situation ne va pas de soi, le maintien du pouvoir d'achat devant s'apprécier en faisant abstraction de toute évolution de la situation personnelle.

6. 3/Le développement du poste comme composante de la rémunération indemnitaire et de la carrière. Les régimes indemnitaires s'inscrivent dans une logique d'individualisation et de flexibilité (part liée à la performance des agents). Pour l'heure, les régimes n'ont que l'apparence de la flexibilité (en raison de l'importance de la part fonctionnelle dans la PFR par exemple). Le passage à la PFR a dû prendre en compte la situation indemnitaire des agents. Cela explique l'importance actuelle de la part fonctionnelle.

La logique fonctionnelle pourrait se renforcer. La cotation des postes sert à la détermination de la part fonctionnelle de la PFR et permet de mettre en place une transversalité dans laquelle le dénominateur commun - le poste -, servira d'élément de comparaison. On peut donc imaginer qu'un jour la référence aux corps (Administrateurs civils, Attachés, Secrétaires administratifs) disparaisse. Dans ce cas, l'élément de référence serait le seul poste. Dans un tel scénario, la rémunération comporterait à terme deux éléments : un traitement indiciaire garanti peu revalorisé et lié à l'appartenance à un corps et un complément indemnitaire lié au poste occupé.

Sur le plan de la carrière, des mécanismes tels que le GRAF invitent les agents à suivre certains parcours professionnels pour remplir les conditions d'éligibilité d'accès au troisième grade de leur corps. **Il favorise l'occupation de certains postes ou emplois fonctionnels.**

L'affaiblissement du rôle du corps en tant que déterminant de la rémunération intervient de nombreuses manières. Cela résulte tout d'abord de la typisation des corps dont les bornes indiciaires et les carrières sont harmonisées. Dans ce cas, la spécificité des corps se réduit puisqu'ils sont soumis aux mêmes grilles et à des avancements semblables.

Cela est particulièrement vrai pour les catégories B et C. Cela vaut aussi dans une large mesure pour le A type.

L'affaiblissement des corps tient aussi à **la politique de fusion** qui réorganise les missions des corps. Deux éléments jouent. D'un côté, les regroupements de corps peuvent conduire à la constitution de corps fourre-tout. Dans ce contexte, le métier devient une unité plus pertinente que le corps qui renvoie à des métiers très différents (par exemple lorsqu'il regroupe des filières). De l'autre, la disparition de certaines missions attribuées à un corps constitue une autre forme d'affaiblissement. Ce mouvement reste difficilement perceptible compte tenu de la rédaction des missions des corps.

7. 4/ une autre architecture - Ces évolutions mettent en place une autre architecture. **L'architecture initiale** reposait sur une logique faisant du corps l'élément central entre la catégorie (bornages indiciaires, parités indiciaires) et le poste qui occupait une place plus marginale (primes dans une certaine mesure).

La nouvelle architecture renforce le déterminant du poste/emploi (primes, GRAF) tandis que celle du corps diminue. La catégorie conserve sa logique. Se profile progressivement entre les deux, une logique de niveau associée aux catégories. En 2006, la fusion des corps de catégorie C conduit à deux parcours avec une entrée en échelle 3 et une autre en échelle 4. La ligne de partage tient au niveau de diplôme. Dans la catégorie B, le NES permet des recrutements soit dans le premier grade soit dans le 2^{ème} grade. La catégorie A échappe pour l'heure à l'existence de niveau de recrutements distincts.

II - Des politiques salariales peu ambitieuses

L'étude des politiques salariales depuis 1982 fait apparaître des améliorations de carrière apparentes liées à des perspectives indiciaires limitées (A) et la construction de carrières plus longues et plus incertaines (B). L'enjeu budgétaire constitue un élément déterminant de ces évolutions (C).

A - Des perspectives indiciaires limitées

Les perspectives indiciaires sont limitées par les catégories et semblent confiner les agents à l'intérieur de celles-ci.

8. Des bornages indiciaires largement catégoriels (Un encadrement hiérarchique des corps) - La notion de catégorie, qui repose largement sur le niveau de recrutement, est assez stable dans le temps. En témoigne le faible nombre de corps ayant changé de catégorie. Les bornes indiciaires des catégories se sont maintenues sous une forme implicite grâce à l'uniformisation des grilles du C (échelles 3 à 6) et du B (NES 325-675) et à la typisation du A type (IB 379-966). Seul le A+ y échappe partiellement. Si on s'en tient au corps de référence qu'est celui des administrateurs civils, on se situe sur des bornes indiciaires 528 (IB) – hors échelle D.

9. De faibles améliorations indiciaires - L'appréciation de l'évolution des rémunérations de la fonction publique peut se faire au regard du déplacement des corps dans l'échelle indiciaire mais aussi au regard de l'espace indiciaire et enfin du SMIC. Si les grilles indiciaires évoluent dans le temps, l'espace indiciaire conserve une certaine stabilité voire se réduit (voir tableau n° 11). Les rapports entre le SMIC et les indices clés des corps se sont détériorés malgré les revalorisations des pieds de corps. Cela tient aux effets conjugués du mode de revalorisation du SMIC et de l'absence de dynamique des rémunérations (valeur du point, revalorisation des carrières). **Les emplois fonctionnels** ont permis, dans la catégorie A, de contourner les faiblesses indiciaires (A type et quelques emplois et surtout dans le A+).

10. Des logiques qui enferment les agents dans leur catégorie - L'organisation des carrières tend à limiter les perspectives d'évolution. Trois facteurs vont en ce sens. Tout d'abord, la durée de la carrière s'est allongée (globalement et dans les différents grades). Elle est rendue plus difficile en raison des nombreuses formes d'encadrement des grades d'avancement. Ensuite, les promotions de corps sont limitées de sorte que seul le concours interne permet un saut significatif vers un autre corps. Enfin, compte tenu des chevauchements, les gains indiciaires en cas de

changement de corps ne sont pertinents que si l'agent accède au 2^{ème} grade de la catégorie supérieure. Aussi, ce système conduit-il à cantonner les agents dans leur catégorie.

B - Des carrières plus longues et plus incertaines

Les évolutions dans la construction des carrières sont marquées par un allongement global de leur durée, mais aussi par une réduction de la linéarité et de la fluidité dans le corps rendant ainsi plus incertains les parcours professionnels.

11. 1/Des carrières plus longues - Les évolutions en termes de carrière sont **de trois ordres**.

S'agissant de la durée, celle-ci s'est globalement allongée dans les différents grades conduisant à une augmentation de la carrière globale. L'introduction d'un troisième grade dans certains corps renforce cette tendance. Ce troisième grade, qui est le grade éligible pour les promotions de corps va réduire à terme les possibilités de promotions de corps.

Les perspectives indiciaires, liées à l'accès au grade d'avancement, sont organisées de telle sorte que le premier grade occupe une place majoritaire sauf dans le A+ où la perspective indiciaire est plus forte dans les grades d'avancement. Les tuilages entre les grades d'un corps, qui existaient déjà dans les années 70, se sont accrus avec le temps, de sorte que le gain en cas d'accès au grade d'avancement, est modéré.

Les gains indiciaires au cours d'une carrière dépendent de l'amplitude indiciaire de la grille (espace indiciaire) mais aussi de la durée (gains rapportés à la durée de la carrière). Les améliorations indiciaires observées se concentrent généralement sur les pieds de corps et sur les indices sommitaux des grades (relèvement de l'indice brut du dernier échelon). La dispersion des points dans un grade montre très bien la présence de gains plus élevés lors du passage du 1^{er} au 2^{ème} échelon ou lors de l'accès au dernier échelon d'un grade.

12. 2/Des carrières incertaines - La carrière potentielle, qui correspond aux grades d'avancement, a été améliorée grâce au relèvement des indices sommitaux. Toutefois, les améliorations récentes se traduisent par l'instauration des échelons contingentés qui ne sont pas automatiques. L'accès aux grades d'avancement qui reposait sur un pyramidage statutaire a été remplacé par un système dit de ratio promus/promouvables. Ce système qui comporte une flexibilité très forte dans la mesure où le taux peut changer chaque année met aussi en cause l'unité des corps lorsqu'il aboutit à établir des ratios différents selon les ministères.

Modalités d'avancement inégalitaires - Les modes de promotion sont loin d'être unifiés au sein de la fonction publique (1 ou 2 voies). L'examen professionnel qui existe pour certains corps permet d'accéder plus rapidement au grade d'avancement. Certains corps à l'instar des corps enseignants ne peuvent accéder à la hors classe qu'au choix.

13. La situation critique de la catégorie C - Pour la catégorie C, la politique salariale reste problématique. De nombreux plans de revalorisations se sont succédé depuis les années 70 (plan en 1968, plan Durafour en 1990, revalorisation en 2006 notamment). La catégorie D a été supprimée. La situation ne s'est pas améliorée. Les carrières se sont allongées et la perspective indiciaire s'est réduite.

Surtout l'absence de politique à long terme a conduit à de faibles revalorisations. La politique de points différenciés sans revalorisation de la grille des échelles du C conduit à un écrasement de la carrière dans les différentes échelles.

C - Le coût comme élément déterminant des évolutions de la rémunération

Les politiques budgétaires façonnent les évolutions des carrières. Au-delà de leur effet en termes d'amélioration des carrières, il s'agit de souligner leur influence dans l'évolution des rémunérations. De manière schématique, on peut considérer que le coût intervient à travers des mécanismes classiques qui tendent à la réduire, mais aussi à travers l'instauration d'éléments de flexibilité au sein des carrières.

14. Réduire les coûts salariaux - La réduction des coûts tient à la présence de plusieurs phénomènes conjugués. **Le premier est la diminution de la part des mesures générales** dans les politiques salariales, à l'instar de la valeur du point de la fonction publique. Le maintien du pouvoir d'achat qui résultait de la revalorisation du point d'indice de la fonction publique a été limité dans les années 2000 (gel du point depuis 2010) et surtout d'une certaine manière remplacés par la GIPA en 2008. La prise en compte de la carrière (supra) dans le pouvoir d'achat renforce cette situation. **Le second, qui va de pair avec le premier,** résulte des politiques catégorielles qui occupent une part croissante (régimes indemnitaires notamment).

15. Une autre manière de limiter les coûts tient à l'échelonnement des plans de revalorisation. Cette situation n'est pas nouvelle, mais elle prend de nouvelles formes. Jusqu'ici, l'échelonnement dans le temps faisait avancer les agents au même rythme. Depuis quelques années, se sont développés des systèmes à la carte conduisant les ministères à adhérer au dispositif réformé. La politique d'adhésion des corps au NES illustre parfaitement cette démarche.

16. Instruments de flexibilité des rémunérations - Une autre forme de réduction des coûts salariaux tient à l'introduction de variables d'ajustements. L'allongement des carrières ne résulte pas seulement de la durée de celle-ci mais des éléments de flexibilité dans l'accès au grade d'avancement ou de certains échelons. Ainsi, les flux d'accès à un grade d'avancement dépendent des ratios de promus-promouvables définis pour une période triennale. De même, le contingentement de l'accès à certains échelons limite le flux.

Le développement d'une rémunération à la performance dans les rémunérations accessoires s'inscrit dans la même logique.

17. Paradoxe des coûts - Pourtant, les dépenses de personnel doivent être relativisées. Elles occupent une place importante dans le budget de l'Etat. Si on s'en tient aux rémunérations d'activité (hors compte d'affectation spéciale pension), elles atteignaient 70 Milliards d'euros en 2010 soit 21,8% du budget général. La part des dépenses de personnels de l'Etat dans le PIB est en revanche assez stable dans le temps. Si on s'en tient aux données du rapport économique et social joint au projet de loi de finances de 2013, elle oscille entre 7,2% en 1978 et 5,8% en 2011.

ETAT : PART DES REMUNERATIONS (D1) DANS LE PIB

Année	% PIB
1978	7,2
1983	7,3
1989	6,7
1994	7,2
1999	7,1
2004	6,6
2005	6,6
2006	6,4
2007	6,2
2008	6
2009	6,2
2010	6
2011	5,8

Conclusions

De l'indiciaire à l'indemnitaire ?

Les rémunérations de la fonction publique sont-elles en train de passer de l'indiciaire à l'indemnitaire ? Il est difficile de répondre à cette question de manière catégorique.

Il y a bien un mouvement très net de renforcement de la part indemnitaire dans la rémunération globale (renvoi axe 3 C), à l'exception des enseignants. Si les primes constituaient des régimes accessoires par rapport à la rémunération principale, on peut considérer que lorsqu'elles constituent plus d'un tiers de la rémunération totale, il est difficile de parler de rémunérations accessoires, a fortiori lorsque celles-ci atteignent plus de 50% de la rémunération totale.

Malgré tout, le moteur de la rémunération dans le temps reste la carrière c'est-à-dire les avancements d'échelons et les promotions de grade. Dans ce cas, l'indiciaire permet une amélioration de la rémunération de l'agent. Ce constat ne vaut que pour les corps de catégorie A et dans une plus faible mesure pour les corps de catégorie B. Pour la catégorie C, l'évolution indiciaire est très faible de sorte que la carrière est assez illusoire.

Le développement indemnitaire s'accompagne d'une politique renforçant la modulation des primes. En pratique, à l'exception des corps d'ingénieurs pour lesquels les primes comportent une véritable modulation, la modulation est très limitée.

Le développement de la part indemnitaire soulève deux questions.

18. La première question porte sur les effets du développement des primes sur les régimes de retraite publics.

Le développement des primes conduit à une baisse sensible du revenu lors de l'arrivée à la retraite (diminution du taux de remplacement). Plus la part des primes dans la rémunération totale en activité est importante, plus l'écart se creusera. Le développement des primes a été un moyen de revaloriser les rémunérations dans la fonction publique à moindre coût (sans avoir d'incidence sur les pensions). Il s'est fait progressivement. Ces pratiques pouvaient se comprendre tant que la part des primes dans la rémunération totale restait modérée. Ce n'est plus le cas aujourd'hui.

La difficulté vient du fait que la construction des pensions repose sur le traitement indiciaire qui a été conçu comme étant la rémunération principale. Le calcul des pensions repose sur le traitement afférent au dernier échelon (souvent le plus élevé de la carrière). Les primes n'entrent pas en compte dans le calcul de la pension.

Le développement des primes a reçu une forme de réponse dans les années 60 avec la mise en place de systèmes facultatifs de retraite à la charge des seuls travailleurs (PREFON, ex-CREF, CGOS). Ce n'est qu'en 2005 qu'est institué un régime obligatoire appelé régime additionnel de retraite reposant sur les primes (RAFP). Ce système n'offre pas les mêmes garanties pour les agents en termes de revenus de remplacement (système par points, système à cotisations définies).

Quel taux de remplacement réel ? - Dès lors, si l'évolution de la part des primes n'est pas réversible, il faudrait que les mécanismes de calcul de la pension additionnelle permettent aux agents de disposer d'une retraite véritable. Autrement, il faut espérer que le cumul du régime de base et du régime additionnel obligatoire permette de maintenir un taux de remplacement de 75% de la rémunération globale.

19. La seconde question interroge la philosophie des rémunérations dans la fonction publique.

Deux salaires ? - Les évolutions observées posent la question du rôle des primes dans les rémunérations. L'impression qui se dégage tend vers un système où celles-ci constituent une rémunération plus nécessairement accessoire **et modulable de surcroît.**

Le caractère accessoire implique une part réduite. Les primes apparaissent comme un second salaire qui est soumis à une logique différente du traitement principal (uniformité) dans la mesure où il est davantage possible de différencier le montant des primes en fonction des individus. Dans le système qui se dessine, l'unité entre les agents s'arrête au traitement principal. Les primes peuvent conduire à des différences importantes.

Le développement de l'individualisation des rémunérations

Une autre question est de savoir si les rémunérations s'inscrivent dans un mouvement d'individualisation. Pour répondre à cette question, il faut expliquer ce qui relève d'une approche collective et d'une approche individuelle.

Rémunérations collectives - Les rémunérations collectives intéressent les composantes de la rémunération qui s'appliquent de manière identique à un groupe d'agents voire à l'ensemble des agents. Cela vise les évolutions de la valeur du point dans la fonction publique, les échelles indiciaires (indices majorés), les grilles indiciaires communes à une catégorie (B et C) ou à un corps de fonctionnaires.

Les régimes indemnitaires peuvent, dans une certaine mesure, relever de cette logique, notamment la prime d'intéressement collectif lorsqu'elle donne lieu au versement d'une prime identique à l'ensemble des agents. Peuvent aussi en relever les indemnités avant tout liées à l'exercice normal des fonctions et qui comportent un taux fixe.

Rémunérations individuelles - Les rémunérations individuelles concernent les primes qui dépendent de la situation individuelle de l'agent. Tel est le cas de la GIPA dont le calcul repose sur la comparaison entre l'évolution de sa rémunération et l'évolution de l'inflation au cours d'une période donnée.

Les régimes indemnitaires qui peuvent faire l'objet d'une modulation relèvent d'une démarche individuelle. Le degré d'individualisation va dépendre de la prise en compte du corps, de l'échelon détenu, du poste occupé et de la manière de servir. La PFR s'inscrit dans cette logique dans la mesure où les deux parts prennent en compte une situation individuelle.

L'individualisation des rémunérations tient aussi à l'existence de plusieurs parcours au sein d'un corps. Les parcours de carrière sont plus uniformes lorsqu'il n'existe qu'une seule voie d'accès au grade d'avancement. Au contraire, lorsque coexistent plusieurs voies (choix, examen professionnel), les parcours professionnels se différencient. La multiplication des grades et le développement des contingentements pour l'accès à certains échelons renforcent les disparités de carrière au sein d'un même corps.

C'est donc au vu de ces deux paramètres : collectif, individuel, que l'on peut apprécier le développement des rémunérations individuelles.

La stagnation des éléments collectifs (gel de la valeur du point), le développement de la part des régimes indemnitaires dans la rémunération globale ainsi que la diversification des parcours statutaires nous conduisent à considérer que le mouvement d'individualisation se renforce et va continuer à se renforcer.

Vers une flexibilité des rémunérations ?

Flexibilité des primes - La flexibilité des rémunérations implique que l'employeur puisse verser une somme qui ne soit pas identique sur une période donnée. Le traitement indiciaire¹, l'indemnité de résidence, le supplément familial de traitement, constituent des éléments stables de la rémunération. La flexibilité porte donc sur les régimes indemnitaires.

La NBI constitue une rémunération supplémentaire qui peut être remise en cause lorsque l'agent n'occupe plus les fonctions éligibles. Toutefois, elle ne comporte pas de modulation liée à la manière de servir et occupe une place réduite dans les rémunérations totales.

¹ Deux sanctions disciplinaires permettent une diminution de la rémunération (abaissement d'échelon, rétrogradation).

La flexibilité implique une modulation et une attribution qui dépend de la réalisation d'objectifs. Dans la PFR, elle vise avant tout la part des résultats. La part fonctionnelle connaît une stabilité même si rien n'interdit de revoir la cotation d'un poste. De même, les rémunérations à la performance collective se situent dans une approche flexible qui dépendra de la réalisation des objectifs. En l'absence d'informations sur les pratiques en matière de PFR, il est difficile d'affirmer que la flexibilité se renforce. On peut seulement observer que les conditions de la modulation sont là.

Les négociations salariales dans la fonction publique qui doivent en principe débiter en 2013 s'inscrivent dans un contexte difficile. Les politiques précédentes, très soucieuses des deniers publics, ont mis en place des mécanismes qui limitent les incidences sur la masse salariale ou du moins permettent d'en réduire les aspects financiers (GIPA, contingentement de certains grades ou d'échelons spéciaux).

L'absence de politique d'ensemble sur la grille (étendue des indices bruts et des indices majorés y compris la hors échelle) conforte le développement d'un salaire bis par la voie des régimes indemnitaires. Les améliorations indiciaires restent limitées et isolent de plus en plus le traitement indiciaire pourtant à la base de la construction des rémunérations. Le traitement indiciaire ne traduit plus les écarts hiérarchiques entre les corps.

Pourtant la politique RH doit donner des signaux forts en termes de garanties de traitement et d'évolution de carrière afin de maintenir une attractivité des recrutements dans la fonction publique. Elle doit assurer un déroulement de carrière pour l'ensemble des corps. Si celui-ci reste moins problématique pour la catégorie A, il est déjà plus délicat pour la catégorie B avec l'allongement de la carrière dans le NES. La voie du concours interne est plus que jamais un mode de promotion interne pour l'accès à un corps de catégorie A.

La situation critique de la catégorie C nécessite sans doute une réflexion globale d'autant moins difficile à mener que les effectifs ont considérablement diminué. Il nous semble qu'elle doit aboutir à une reconstruction de l'espace indiciaire de la catégorie C par référence au SMIC avec un nombre de grade limité et des écarts indiciaires significatifs en cas de changement d'échelon. Elle doit permettre aussi par la voie des concours internes des possibilités d'évolution dans la catégorie B.

Plus globalement, la construction des carrières ne doit pas tendre à organiser une carrière dans une catégorie mais doit intégrer la possibilité pour un grand nombre d'agents d'évoluer sur deux catégories (C vers B, B vers A, A vers A+) par la voie de la promotion de corps et des concours internes.

Carole MONIOLLE