



LES CAHIERS

FONCTION PUBLIQUE

Union interfédérale des agents de la Fonction publique Force Ouvrière

ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Nos propositions

Haute Fonction publique, A+, encadrement supérieur et dirigeant, sont autant de vocables pour un espace statutaire mal identifié dont la pluralité des missions rivalise avec celle des corps et cadres d'emplois concernés⁽¹⁾.

Force Ouvrière n'entend pas limiter la Haute Fonction Publique à l'appartenance à un corps (ou cadre d'emploi) technique ou administratif issu d'une grande école (École Nationale d'Administration - ENA, Polytechnique, Institut National des Études Territoriales - INET, École des Hautes Études en Santé Publique - EHESP, École Nationale de la Magistrature - ENM, ENS...). Autant de profils différenciés marquant des spécialités au sein du cadre de l'encadrement supérieur ; cependant, leurs responsabilités propres constituent le vivier dont l'administration a besoin aujourd'hui pour concevoir et piloter les politiques publiques - C'est le cas dans l'enseignement supérieur, la recherche et la culture.

Les mutations profondes du travail exigent l'émergence de nouvelles compétences, en particulier la capacité à saisir les situations complexes, les problématiques interdisciplinaires. L'ultraspécialisation a laissé place à des champs d'intervention de plus en plus larges.

La Fonction publique n'échappe pas à ce mouvement accentué par les restructurations (RGPP, MAP) et les nouvelles orientations de l'action publique (État stratège) ; lesquelles concourent hélas à moins d'État, moins de service public, moins de statut et plus de contrat, une politique que FO dénonce vigoureusement.

Le refus d'une réflexion globale sur les niveaux de recrutement, les parités statutaires et judiciaires

du A+ révèlent l'ombre du tableau : celle d'une haute Fonction publique en marge du statut général des fonctionnaires. Public/privé s'y côtoieraient, et le « *spoils system* » serait au cœur d'un contrat de confiance entre le cadre supérieur et le politique ; la charte déontologique constituerait le cadre moral des comportements au lieu des droits et obligations statutaires.

Or, s'il est bien un endroit dans la Fonction publique où la neutralité du fonctionnaire doit être respectée et protégée, c'est au sommet de la hiérarchie. Obligations oui, soumission non !

Force Ouvrière considère que le maintien d'un haut niveau de service public exige de repenser le cadre d'emploi de l'encadrement supérieur en respectant, certes, les spécificités des missions propres notamment à chaque versant de la Fonction publique. La réaffirmation de l'ancrage à la Fonction publique s'impose comme le fondement de l'amélioration des parcours de carrière, et l'investissement des hauts fonctionnaires ; nous portons leurs revendications en ce sens.

Les missions de service public sont pilotées et encadrées dans les trois versants de la Fonction publique par des hauts fonctionnaires soucieux de servir l'intérêt général et attentifs aux agents qui y participent concrètement. Leur rôle et leur action doivent être mieux reconnus et défendus.

Pour Force Ouvrière le statut général des fonctionnaires est celui de tous les fonctionnaires.

Défendre ses principes, revendiquer son amélioration participent à un meilleur service public républicain dont notre pays a besoin.

Christian Grolier
Secrétaire général de la FGF-FO

Yves Kottelat
Secrétaire général de la FSPS-FO

(1) Bien qu'elle n'ait pas d'existence juridique définie dans le statut général des fonctionnaires, la notion de catégorie « A+ » est fréquemment utilisée pour distinguer les corps et emplois fonctionnels de l'encadrement supérieur au sein de la catégorie A. Les « A+ » sont parfois appelés aussi « hauts fonctionnaires ». Cette notion recouvre l'ensemble des corps et cadres d'emplois culminant en hors échelle, recrutant par la voie de la promotion interne dans des corps de catégorie A, recrutant à minima au niveau de la licence et dont les missions fixées par les statuts particuliers correspondent à des fonctions supérieures d'encadrement, de direction, d'expertise, de contrôle ou d'inspection. Les emplois fonctionnels dont le vivier d'accès est constitué des corps et cadres d'emploi culminant au moins à la hors échelle B sont également inclus dans le périmètre de l'encadrement supérieur.

LES MISSIONS DE SERVICE PUBLIC

FO milite pour un service public républicain

Selon Jean-Marc Sauvé, vice-président du Conseil d'État*, « *L'État, en France, s'est construit comme le garant de l'intérêt général, qui est regardé, à bon droit, comme la pierre angulaire de l'action publique, dont il détermine la finalité et fonde la légitimité. C'est sur le fondement de la nécessaire réponse à l'intérêt général qu'en France le service public s'est construit* ».

Pour Force Ouvrière un service public républicain traduit dans son fonctionnement les principes fondateurs de la Nation que sont la liberté, l'égalité, la fraternité et la laïcité. Les lois Rolland (1938) définissent les règles communes à tous services publics que sont la continuité, l'adaptabilité, l'égalité, la neutralité et son corollaire la laïcité.

La place du service public et plus particulièrement le rôle de l'État comme garant de l'intérêt général sont largement remis en cause par les traités européens, en particulier le Traité de Lisbonne qui, au nom de la libre concurrence, substitue au service public le service d'intérêt général (SIG) et le service d'intérêt économique général (SIEG). Cela se traduit en pratique par un *distinguo* opératoire entre : *service public et service au public*, ce dernier pouvant être opéré par un tiers à la Fonction publique.

Force Ouvrière rappelle son attachement indéfectible au Service public républicain et son opposition à toute construction clivante des services publics selon :

- **Une approche institutionnelle : régalien/non régalien ;**
- **Les domaines de compétences fonctionnelles : régulateur/opérateur voire stratège.**

L'État moderne a incontestablement de nouvelles responsabilités en lien avec le « *droit créance* » qui selon le juriste Robert Pelloux confère « *à l'individu le droit d'exiger certaines prestations de la part de la société ou de l'État : par exemple droit au travail, droit à l'instruction, droit à l'assistance...* ».

Ainsi l'Éducation et la santé sont devenues des devoirs régaliens qui s'ajoutent aux pouvoirs régaliens (justice, police, finances, armée, diplomatie). Réduire les services publics à ces cinq piliers serait amputer l'action publique contre l'attente des citoyens.

Notre conception du service public ne s'arrête pas à sa fonction, son organisation correspond à celle de notre pays. L'article 1 de la constitution édicte l'indivisibilité de la république et son organisation décentralisée.

Pour Force Ouvrière, la construction de la fonction publique en 3 versants distincts et spécifiques répond à cette exigence d'unité nationale et de réalités territoriales, ce qui justifie des modalités différentes de gestion de l'emploi public.

Pour autant, le statut général des fonctionnaires assure la cohérence du régime d'emploi public afin de garantir « *le bon usage et la portée du service public* ». La France a opté pour une fonction publique statutaire, laquelle distingue d'une part - le droit public du droit privé et d'autre part - le statut du contrat. La carrière du fonctionnaire se trouve donc réglée par une décision administrative unilatérale qui le place dans une situation de subordination hiérarchique, en contrepartie de garanties statutaires (droits) et d'obligations parfois exorbitantes du droit commun.

Ce régime d'emploi fondé sur le statut s'oppose au « *spoils system* » anglo-saxon que de nombreux courants politiques voudraient imposer à l'encadrement dirigeant de l'administration française. Force Ouvrière y est opposée !

**POUR UN SERVICE PUBLIC RÉPUBLICAIN
LA FONCTION PUBLIQUE S'IMPOSE !**

*Table-ronde le 8 décembre 2012 sur « *Les transformations de l'État, effacement ou montée en puissance ?* » à l'occasion des 80 ans de la revue *Esprit*.

Clarifier et consolider la place de la haute fonction publique dans le Statut général

A- Interroger le niveau de recrutement des carrières A+

Pour Force Ouvrière, toute réforme des carrières se doit de prendre en compte le fossé qui s'agrandit entre le niveau de recrutement dans la fonction publique et le niveau d'instruction de la population.

Quel niveau de recrutement ?

Chaque catégorie correspond à un niveau générique d'études minimales pour exercer les missions de chacun des corps qui en font partie.

C ----- Brevet des collèges

B ----- Bac

A ----- Licence

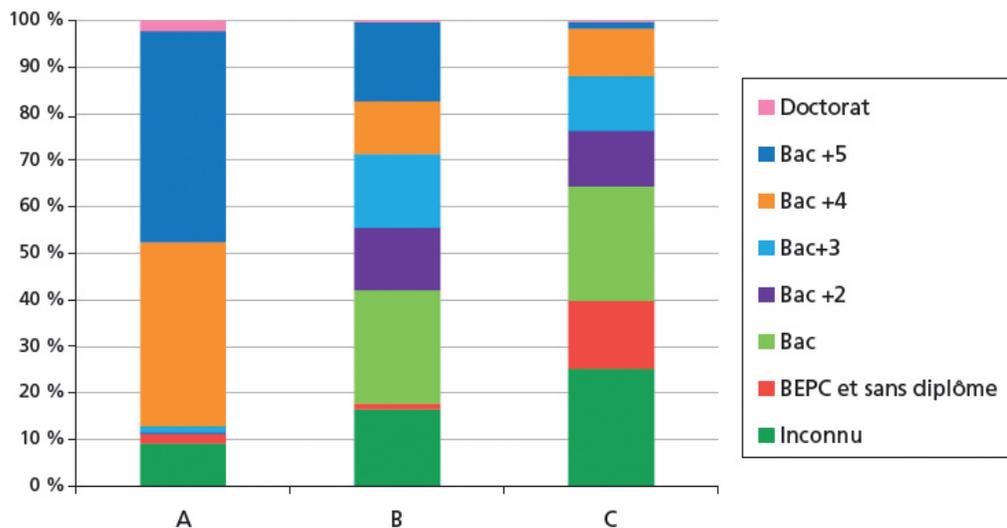
Or, la catégorie A rassemble un large éventail des niveaux de recrutement : du Bac+2 au Bac+8

Constat : 25 % des candidats recrutés dans la FPE en 2015 détenaient un Bac+5 ; (36 % avec l'Éducation nationale).

Consacrer le niveau I comme celui des carrières A+
 - Grandes écoles (X, ENA, INET, EHESP, ENM, ENS...)
 - Doctorat.

Niveau de diplôme des candidats effectivement recrutés par voie externe⁽¹⁾ dans la fonction publique de l'État par catégorie hiérarchique en 2015⁽²⁾

(en %)



Source : Enquêtes annuelles Bilan des recrutements dans la fonction publique de l'État, DGAFP-DESSI.

(1) Recrutements externes (avec et sans concours), troisième voie et concours unique.

(2) Champ partiel : 482 concours pour lesquels les ministères ont répondu (sur 488 organisés).

Le niveau théorique requis est : pour les A de bac+3 à bac+5 ; pour les B de bac à bac +3 ; pour les C BEPC ou sans diplôme.

B - La valeur du diplôme avant celle du métier

Le principe de carrière ne saurait servir de mécanisme de « rattrapage » à un système de recrutement dévoyé. Il doit organiser et valoriser l'accroissement des compétences et qualifications tout le long d'un parcours professionnel. En faire une voie lente s'opposerait à l'objectif de promotion sociale qu'il sous-tend.

Ces considérations n'impliquent pas de transposer le système LMD (licence, master, doctorat) dans les catégories ABC mais d'interroger l'architecture statutaire dans le sens d'une mise en adéquation des grilles indiciaires et du diplôme exigé.

Ceci tout en gardant à l'esprit que la parité entre les grilles indiciaires de même niveau de recrutement constitue un des fondements de la distinction entre Fonction publique de carrière et Fonction publique de métiers, entre grade et emploi.

C'est également pour cette raison que nous soutenons que l'égalité professionnelle se traduit par la reconnaissance de la valeur du diplôme et non du métier. Qui peut dire qu'un corps de santé ou social recruté à la licence « vaut » moins en termes de grille indiciaire qu'un corps technique ou administratif ainsi recruté ?

Nier la valeur du diplôme dans la Fonction publique contreviendrait à l'esprit de l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen (« ... selon leur capacité, et sans autre distinction que celle de leurs vertus et de leurs talents... »).

C - Distinguer clairement entre A-Type et A+

Distinguer clairement le cadre juridique spécifique à la Haute Fonction Publique permettant d'identifier statutairement les carrières de A+

« La FGF-FO considère que les missions, les modes de recrutement, le déroulement de carrière font de la Haute Fonction Publique une catégorie à part entière.

Toutefois ce constat implique une rénovation profonde du A qui passe par un renforcement de son enracinement

au statut dans le respect des contingences propres à chaque filière (administrative, technique, enseignement supérieur et recherche) ».

Résolution statutaire – congrès de Nîmes 2013.

Création d'une véritable catégorie A et A+ harmonisée

Distinguer clairement le cadre juridique spécifique à la Haute Fonction Publique permettant d'identifier et de singulariser l'espace statutaire et hiérarchique des corps et cadres d'emplois classés en A+.

Les catégories : socle des corps et cadres d'emplois.

« Création d'une véritable catégorie A et A+ harmonisée pour l'ensemble des filières » FO-SP, résolution de branche, congrès de Reims 2015).

Les effectifs de A+ en 2015 : environ 120000

FPE : 100404 (env. 70000 enseignants-chercheurs)

FPT : 12488

FPH : 5648

(Sources : Siasp, Insee. Traitement DGAFP)

Les catégories : socle des corps et cadres d'emplois

Le système catégoriel offre de nombreux avantages :

- en identifiant le niveau de recrutement,
- en précisant le classement indiciaire d'un corps,
- en permettant la mobilité transversale,
- en favorisant la promotion.

Nous le défendons contre une fonction publique limitée aux logiques de métiers et d'emplois.

Pour une fonction publique de carrière

A+ - Encadrement supérieur – Le grade avant la fonction

FO-Fonction publique considère que les modes de recrutement et le déroulement de carrière dans l'encadrement supérieur ne sont pas assez ouverts pour permettre une juste reconnaissance de la compétence des agents. Ce constat implique une rénovation profonde de l'encadrement supérieur qui passe par un renforcement de son enracinement au statut.

En finir avec l'accès direct aux grands corps

Pour renforcer l'attractivité de l'encadrement supérieur il faut arrêter la « prédestination » : les carrières à deux vitesses selon le corps d'affectation en sortie d'école (Conseil d'État, Cour des comptes, IGF IGA, IGAS...).

Trop d'emplois sont « réservés » en fonction de l'appartenance à un corps sans prise en compte du parcours et de la valeur professionnelle des agents. **Pour un déroulement de carrière plus attractif dans l'encadrement supérieur, il faut en finir avec la « prédestination » des carrières à deux vitesses selon le corps d'affectation – (Grand corps – Administrateurs).** En effet, l'accès direct aux « grands corps » en sortie d'école (Conseil d'État, Cour des comptes, IGF, IGA, IGAS) limite considérablement les perspectives de carrière pour la majorité des cadres supérieurs administratifs ou techniques. En effet, trop d'emplois sont réservés selon la seule appartenance à un corps sans prise en compte de la valeur professionnelle des personnes. En conséquence, FO revendique que les grands corps ne soient accessibles qu'en débouché. FPT...

Faciliter l'ouverture des corps ENA aux administrateurs territoriaux.

La revendication FO

Transformer les grands corps en corps de débouché.

A l'ENA, tous administrateurs civils !

Favoriser les passerelles entre les 3 versants.

Pour un recrutement statutaire

CONCOURS - Maintien du recrutement sur concours externe ou interne (quelles qu'en soient les modalités) tout en prenant en compte les titres et les diplômes pour l'accès à certains corps ou cadres d'emplois exigeant des qualifications particulières ou des règles d'exercice professionnel spécifiques. FO réaffirme que le recrutement par concours reste le moyen le plus égalitaire d'accès à l'emploi public.

ÉCOLES - Nous condamnons l'outrancière « fonctionnalisation » des carrières des hauts fonctionnaires, laquelle fait obstacle à la neutralité et à l'indépendance des cadres supérieurs de la Fonction publique. Les grandes écoles de service public telle l'ENA doivent rester des écoles d'applications, l'État assurant leurs moyens de fonctionnement - les ressources propres devant rester marginales dans leur financement. Une réforme du recrutement des hauts fonctionnaires pour assurer une diversité sociale, culturelle et une réelle mixité est indispensable. Elle passe par une révision des concours et une adaptation de la scolarité.

Le principe de l'affectation des élèves issus du réseau des écoles du service public (RESP) selon le rang de classement en sortie demeure pour FO une garantie contre le clientélisme.

FORMATION - les formations initiales doivent correspondre à des standards nationaux et internationaux, d'où la nécessité d'une durée équivalente, d'un tronc commun (en termes de contenu : service public, compétences, culture de l'administration opérationnelle, des politiques et de l'action publiques, missions transversales...).

Un réel accès à la formation continue par un cursus dédié aux cadres supérieurs facilitant la mobilité des hauts fonctionnaires et accompagnant les parcours de carrière.

RÉMUNÉRATION

Reconnaître le niveau, la responsabilité et l'expérience

18 ans de perte de pouvoir d'achat, gel du point d'indice entre 2010 et 2017, réformes partielles des grilles en allongeant les déroulements de carrière des fonctionnaires, les gouvernements successifs ont accompagné la dévalorisation de la grille indiciaire unique commune à tous les agents des trois versants de la Fonction publique.

Le changement espéré par certains avec la réforme « *Parcours professionnels, carrières et rémunérations* » (PPCR) n'aura pas vu le jour. Le programme de stabilité économique imposé par la commission européenne pour 2015-2017 prévoyant 50 milliards de réduction des dépenses publiques fait des rémunérations des agents publics la principale variable d'ajustement budgétaire. Pour FO, PPCR s'avère essentiellement une machine à maîtriser et diminuer la masse salariale à moyen et long terme.

Notre plateforme revendicative salariale s'attache à prendre en compte l'état actuel du statut et des grilles. Rappelons ses fondements :

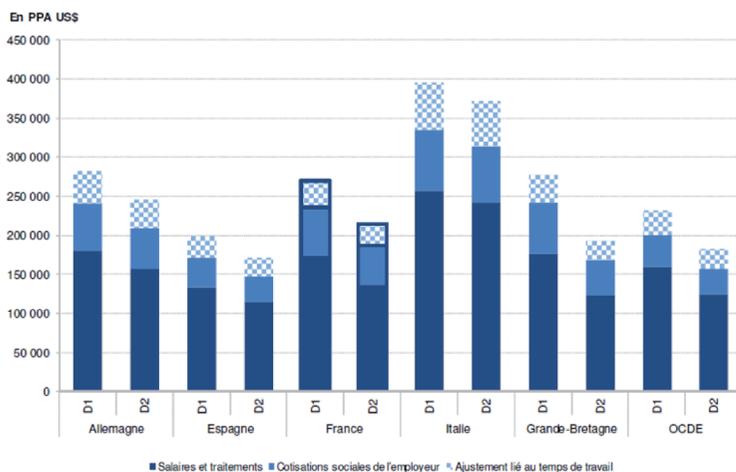
- Démarrage de la grille indiciaire de la Fonction publique à 120 % du SMIC.
- Coefficient multiplicateur entre l'indice le plus bas de la grille et celui le plus élevé égal à 6.
- Intégration des primes dans le traitement.

Un régime indemnitaire excessif et discriminant

Salaires mensuels moyens des fonctionnaires des corps et emplois de direction et d'encadrement supérieur dans la fonction publique en €	Salaire brut moyen	Part des primes (en %)	Salaire net moyen	Salaire net médian
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPE	7 733	46,1	6 579	6 354
Encadrement supérieur de la FPE	6 734	42,9	5 698	5 576
Encadrement supérieur de la FPT	6 015	40,1	5 096	4 943
Encadrement supérieur et emplois de direction de la FPH	6 884	46,7	5 895	5 815
Enseignement supérieur, recherche et assimilé	4 804	14,5	3 976	NC

(Source : jaune budgétaire 2018⁽¹⁾)

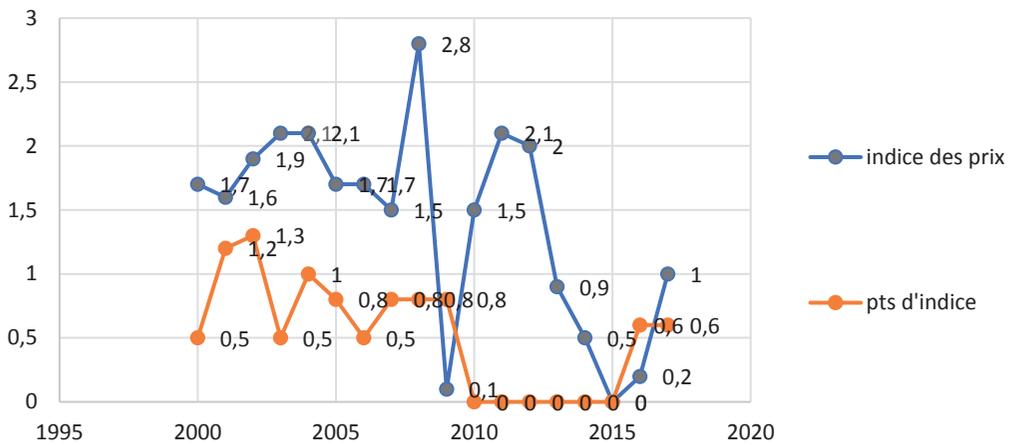
Figure C 3-E7-1 : rémunération annuelle moyenne des cadres supérieurs de l'administration centrale (2015)



La rémunération doit être comparable à celles en vigueur dans d'autres pays ou d'autres secteurs d'activité.

(1) Les **cadres de niveau D1** sont des fonctionnaires de très haut rang situés juste en dessous du ministre ou du secrétaire d'État. Ils peuvent faire partie de la haute fonction publique et/ou être nommés par le gouvernement ou le chef du gouvernement. Les **cadres de niveau D2** sont situés immédiatement en dessous des cadres D1. Ils formulent et révisent les politiques et planifient, dirigent, coordonnent et évaluent les activités générales du ministère ou d'une direction/d'une unité, avec l'aide d'autres cadres.

Évolution du point d'indice et de l'indice des prix en %



(Sources : FGF-FO)

Le traitement indiciaire s'érode - C'est pourquoi FO continue de revendiquer une nouvelle grille indiciaire afin d'améliorer les carrières et l'attractivité de la Fonction publique par une augmentation de 16 % de la valeur du point d'indice permettant de compenser la perte de pouvoir d'achat depuis 2000.

Régimes indemnitaires : stopper la fuite en avant pour ne pas baisser nos pensions futures

Dans son rapport au Premier ministre « *Nos retraites demain : équilibre financier et justice* » (2013), Yannick Moreau - présidente de section au Conseil d'État - fait un constat alarmant des conséquences de la structure de rémunération des fonctionnaires sur leur retraite :

« Dans le même temps, le taux de remplacement médian des salariés civils du secteur public a quant à lui baissé de 2 points pour les femmes et 4 points pour les hommes, de telle sorte que les taux de remplacement des salariés du privé et du public sont finalement voisins pour la génération 1942. Cette baisse des taux de remplacement dans le secteur public s'explique tout d'abord par la part croissante des primes, qui n'ouvrent qu'en partie droit à pension et uniquement depuis 2005, dans la rémunération des fonctionnaires. Les taux de remplacement varient donc, en fonction du montant de primes, de 75 % à moins de 50 % pour une carrière complète. Cette évolution s'explique par deux motifs :

- La part des primes, hors personnels enseignants, a crû quel que soit le corps considéré ;
- La structure des qualifications : la part des cadres a nettement augmenté (45 % pour la génération 1942 contre 55,2 % en 2015 - FPE), (FPT : 9,6 % ; FPH : 32,3%). Or les cadres ont, à l'exception des enseignants, de meilleurs taux de primes.

L'évolution se poursuit. De 2007 à 2015, la part de rémunération d'activité sous forme de traitement brut ou nouvelle bonification indiciaire est passée de 77,8 % à 69,7 % (FPE toutes catégories confondues).

Ces différences, qui sont croissantes, ne sont pas exclusivement liées au niveau de rémunérations : si le taux de primes est plus élevé pour les traitements les plus importants, certaines catégories n'ont que peu ou pas de primes (ce qui est le cas des enseignants) et certains fonctionnaires de catégorie A ont des montants de primes non négligeables, ce qui conduit à des taux de remplacement à la liquidation dégradés ».

Concernant les fonctionnaires à temps complet en métropole, les primes et indemnités représentent 45,6 % de la rémunération brute totale pour les agents relevant des emplois de l'encadrement supérieur et de direction.

(Source : jaune budgétaire 2018)

**Geler le point d'indice
c'est baisser les pensions futures !**

Reconnaître le niveau, la responsabilité et l'expérience

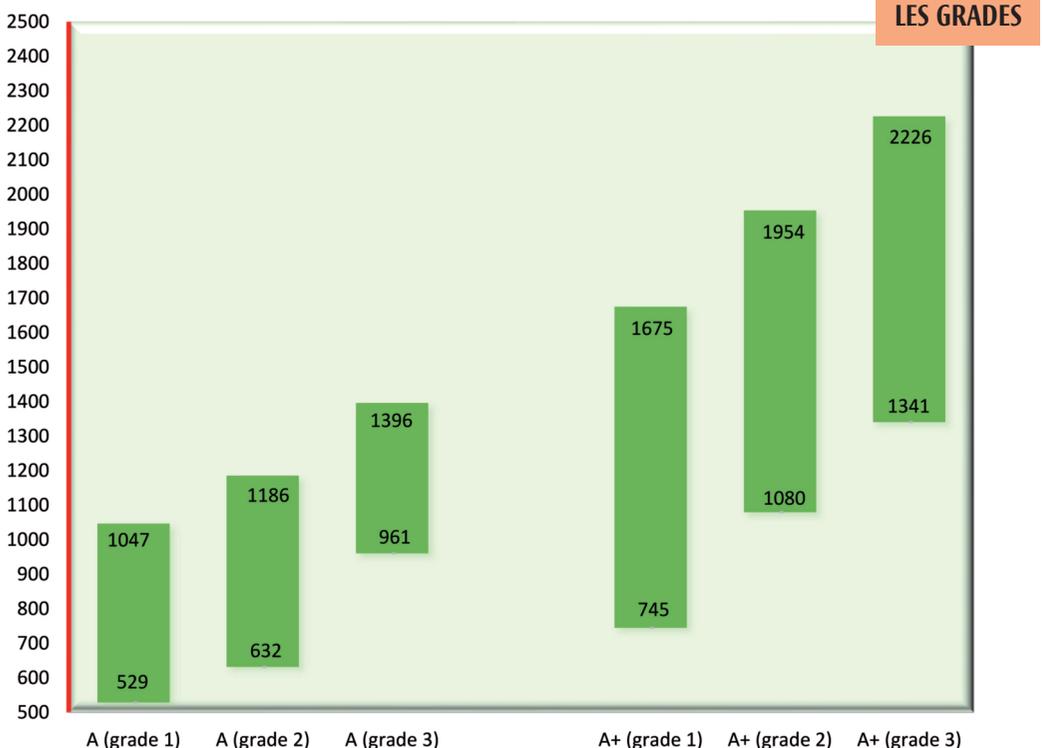
Les rémunérations des hauts fonctionnaires français sont aujourd'hui inadaptées par rapport à celles de leurs homologues européens et des autres pays de l'OCDE ou ceux du secteur privé, générant une baisse d'attractivité ou des départs préjudiciables pour le service public. L'amplitude du traitement entre la plus faible rémunération délivrée dans la fonction publique et la plus élevée baisse constamment (cf. *Évolution des modes de rémunérations dans la fonction publique d'État : vers une nouvelle cohérence ?* par Carole Moniolle dans La Revue de l'Ires - 2014/1 - n° 80).

La réforme PPCR de 2017 a réduit l'écart entre les attachés principaux et les administrateurs, au point où la promotion interne du A type au A+ ne devient plus attractive dans bien des cas.

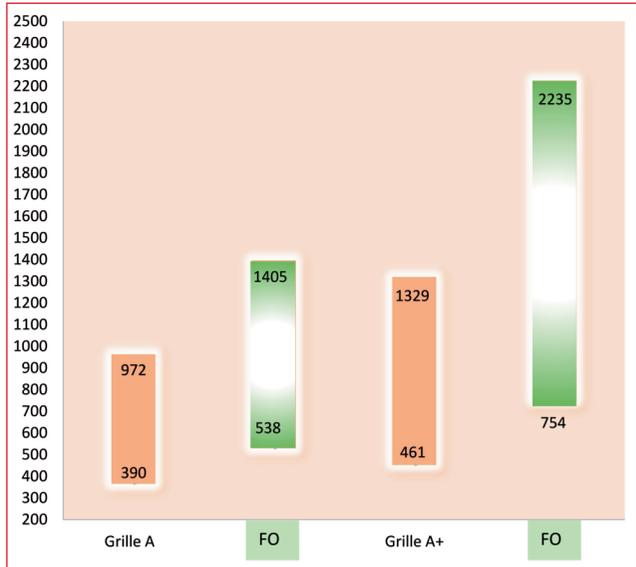
Nos propositions en matière de rémunération visent à rétablir l'architecture des traitements indiciaires :

- La part indiciaire de la rémunération est considérablement améliorée (de l'indice majoré 568 au HEE), en intégrant des points primes dans la part indiciaire, et à un niveau conséquent de la part indemnitaire.
- Les rémunérations d'entrée dans les corps et cadres d'emplois sont revalorisées, l'écart avec le SMIC s'étant très resserré.
- L'échelle indiciaire est harmonisée pour tous les corps de la haute fonction publique, sous la forme d'un A+ type, comportant au minimum :
 - 1^{er} grade, indice brut terminant en Hors Echelle A ;
 - 2^e grade, indice brut terminant en Hors Échelle C ;
 - 3^e grade, indice brut terminant en Hors Échelle E ;
 - 3 grades, avec les mêmes étendues indiciaires ;
 - Mêmes échelons et durée dans les échelons ;
 - Même ratio pro/pro et même ancienneté requise pour le passage au grade supérieur ;
 - Suppression des échelons et grades contingentés.
- En matière de rémunérations indemnitaires, les indemnités de fonctions, de sujétions viendraient s'ajouter.

Architecture générale de la grille FO



LES CORPS ET CADRES D'EMPLOIS



Un démarrage des grilles considérablement amélioré par rapport au SMIC

PPCR 2021

Catégorie	Début	Fin
A+	x 1,44	x 4,15 (HEE)
TB brut mensuel	2 160,24 €	6 227,69 €

GRILLE FO

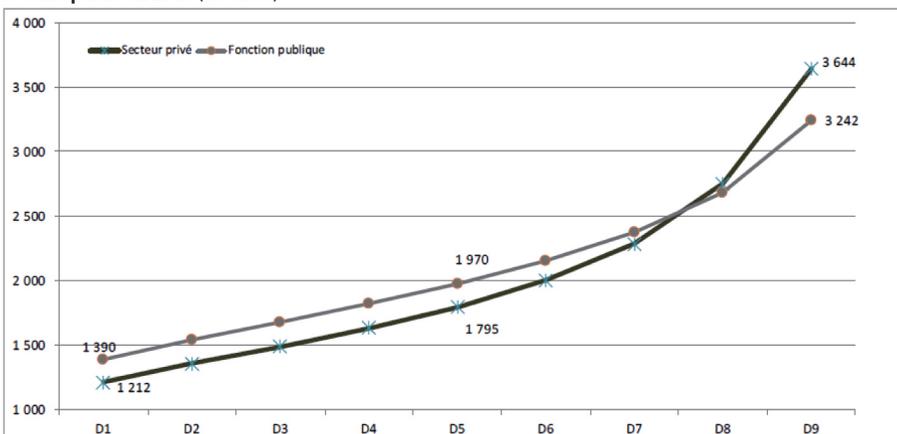
Catégorie	Début	Fin
A+	x 2,36	X 6,99 (HEE)
TB brut mensuel	3 533,24 €	10 473,21 €

La grille FO conserve les écarts entre haut et bas de grille*

Catégorie	PPCR 2021	Grille FO
A+	(IM 461/IM 1329) x 2,88	(IM 754 / IM 2235) x 2,96

*Nous appelons cela la linéarité. L'architecture exposée dans ce document ne s'oppose en rien aux spécificités de chaque ministère. (Nombre de grades, échelons, indices). Elle offre un cadre type à décliner ou adapter.

Figure V 3-1 : distribution des salaires nets mensuels dans la fonction publique et dans le secteur privé et semi-public en 2018 (en euros)



(Sources : DADS, Siasp, Insee)

Garantir une gestion statutaire des emplois

Garantir la transparence des nominations

Quand bien même les nominations des hauts fonctionnaires relèvent du pouvoir discrétionnaire, les procédures doivent être transparentes et les candidatures examinées par une commission consultative où les organisations syndicales siègent. L'exemple de la FPH doit être transposé à la FPE et à la FPT : publication au journal officiel des emplois ; classement sur une « short-list » des candidats, examen par ladite commission pour postuler les emplois fonctionnels.

Force Ouvrière revendique l'application de la même procédure pour l'ensemble des nominations dans la haute fonction publique, y compris dans la FPH pour les Directeurs généraux de CHU, recrutés sur contrat de droit public !

Garantir la transparence des affectations

En s'appuyant sur des critères objectifs et avec une définition claire des objectifs assignés, des moyens affectés, des critères de la performance.

Limiter les emplois fonctionnels

La multiplication des emplois fonctionnels dans les trois versants de la Fonction Publique pose deux types de problèmes : l'instauration d'un lien de subordination étroit du fonctionnaire vis-à-vis de son autorité hiérarchique, voire vis-à-vis de l'autorité régulatrice dans la FPH (ARS), contraire à l'esprit du statut. Occupés par la voie du détachement, les emplois fonctionnels peuvent être retirés au fonctionnaire sans justification, ce qui d'une part s'apparente à une forme larvée du spoils système et d'autre part précarise ceux qui les occupent, tous n'étant pas éligibles au GRAF soumis à quota.

Améliorer la mobilité vers les institutions européennes ou internationales.

Valoriser les acquis de l'expérience à l'étranger.

Effectifs : Stopper l'hémorragie !

Dans la FPE comme dans la FPH les politiques de réductions des dépenses publiques aboutissent à une réduction des effectifs des corps du A+ : désengagement de l'État, transferts de compétences vers les collectivités territoriales, recompositions hospitalières, fusion des corps...

Dans la FPE : Les effectifs diminuent globalement de 6 % entre 2009 et 2015.

Ainsi les effectifs des « corps Polytechnique » ont baissé de 9 % sur la période... Côté « corps ENA », la diminution est inférieure (3 %), avec des disparités fortes (administrateurs civils -12 %, cour des comptes -6 % et juridictions financières -4 % mais corps préfectoral +20 %, IGA +16 %, juridictions administratives et IGAS +7 %).

Dans la FPH : le rapport d'activité 2016 du Centre National de Gestion fait état d'une réduction de 16 % des effectifs de directeurs d'hôpital entre 2007 et 2017. Quant au corps des directeurs d'établissements sociaux et médico-sociaux, il accuse une baisse de 35,20 % de ses emplois sur les trois dernières années.

Dans la FPT : de nombreux cadres supérieurs se retrouvent privés d'emplois ou placardisés par les réorganisations (métropoles, intercommunalités).

ÉGALITE PROFESSIONNELLE

A – Un constat :

Dans l'ensemble de la fonction publique, l'écart de rémunération totale entre les femmes et les hommes s'accroît avec l'âge. À 25 ans, l'écart entre les femmes et les hommes serait de 6 % à 8 % selon la catégorie hiérarchique. Ces excédents de rémunération dont bénéficient les hommes doubleraient, voire plus ; pour la catégorie A, à l'âge de 50 ans. La proportion du différentiel de rémunérations entre les femmes et les hommes ayant pour origine les primes, pour la catégorie A, à 50 ans, le manque à gagner moyen des femmes en termes de primes représente 20 % de l'ensemble des écarts de rémunération constatés.

Salaires annuels moyens en euros des cadres du A+, fonctionnaires civils employés à temps plein dans les ministères (Encadrement et direction) en 2015 (source <i>jaune 2018</i>)	Traitement brut de base (en €)	Part des primes (en %)	Salaires nets globaux (en €)
Femmes	46 900	43,1	72 118
Hommes	51 030	45,4	82 082

Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge au 31 décembre 2015 (source <i>jaune 2018</i>)	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)
A+	59,6	40,4	1,9	46,8

La part des femmes dans les corps de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants en 2015

La féminisation dans les catégories hiérarchiques supérieures se poursuit dans l'ensemble de la fonction publique. La part des femmes a augmenté de 1,6 point au sein de la catégorie A+ depuis 2010. Elle s'établit à 40,7 % en 2015 (+0,5 point en un an). En 2015, la proportion de femmes parmi les agents de catégorie A+ augmente dans chacun des trois versants de la fonction publique.

L'augmentation la plus forte a lieu **dans la FPH** avec +1,8 point (après +0,9 point en 2014) sous l'effet notamment d'une progression de même importance de la proportion de femmes parmi les directeurs.

Dans la FPE, l'augmentation est proche de celle constatée l'année dernière (+0,4 point).

Enfin dans la FPT, l'augmentation est de 0,3 point après un recul de 0,5 point en 2014. Cette hausse s'explique par l'augmentation de la part des femmes parmi les emplois de direction de la FPT (+2,2 points en 2015 après avoir diminué de 0,4 point en 2014).

Répartition des effectifs de la fonction publique par catégorie hiérarchique, par sexe et tranche d'âge	Part des hommes (en %)	Part des femmes (en %)	Part des moins de 30 ans (en %)	Part des 50 ans et plus (en %)
Catégorie A+	59,6	40,4	1,9	46,8
Toutes catégories	38	62	14,2	32,9

B – Inégalité d'accès aux emplois A+ (primo-nomination et disparité entre les corps/cadres d'emplois)

Afin de permettre un rééquilibrage effectif de la représentation des femmes sur les postes à responsabilité, la loi n°2012-347 du 12 mars 2012 dispose dans son titre III que les employeurs ont l'obligation de porter le taux de primo-nominations féminines à au moins 40 %. A défaut une sanction financière est appliquée.

Mais cette disposition n'a pas permis de lutter contre les inégalités d'accès des femmes aux corps/cadres d'emplois d'encadrement supérieur et à l'intérieur d'un même corps/cadres d'emplois aux grades les plus élevés. Cette situation discriminante, accentuée par les conditions d'exercice professionnel, diminue l'attractivité de la haute fonction publique pour les femmes. Le cercle vertueux consisterait à améliorer leurs parcours professionnels dès la formation initiale par une remise en question des conditions de travail et de l'articulation vie privée/vie professionnelle.

Le dispositif de sanctions est aussi à parfaire car s'il instaure une contribution financière annuelle de 90.000 € (en 2017) par unité manquante, il n'est pas toujours appliqué et lorsqu'il est appliqué il vient impacter la part du budget de fonctionnement affecté à la masse salariale.

Force Ouvrière considère que sans dispositifs contraignants les inégalités persisteront.

Mutualisation/fusion

Quelle évolution de la part des femmes sur les postes à responsabilité (encadrement supérieur) lors des mutualisations/fusions qui de fait réduisent les postes relevant de la catégorie A et plus particulièrement du A+ ? Une étude qui sera demandée par FO.

Recrutement : supprimer le plafond de verre A/A+

- Maintien du recrutement sur concours (externe, interne, 3^e concours).
- Réforme des tours extérieurs...
- Accès par promotion de corps (interne) sur tableau d'avancement.

SYNTHÈSE REVENDICATIVE

Plateforme UIAFP

Catégorie A/A+

Diverse dans ses trois versants (FPE, FPH, FPT), la Fonction publique s'affirme comme un ensemble statutaire cohérent dont le principe de carrière est le pilier.

L'objectif fondamental du statut est d'offrir un régime d'emploi qui permette aux agents d'assurer le meilleur service public, dans le respect des principes républicains d'accessibilité et de traitement des usagers. C'est pourquoi Force Ouvrière considère que la défense du service public passe par celle du statut général des fonctionnaires, des corps et cadres d'emplois propres à chaque versant de la fonction publique.

Pour améliorer et revaloriser les carrières des fonctionnaires, FO pose les principes suivants :

- ✓ Un statut général adapté aux spécificités des missions ;
- ✓ Les catégories comme socle structurant les corps et cadres d'emplois ;
- ✓ Identification statutaire et formelle des carrières du A+ ;
- ✓ La parité indiciaire entre les filières professionnelles ;
- ✓ Un recrutement externe en pied de corps ou de cadre d'emplois ;
- ✓ Une réduction conséquente de la durée de carrière ;
- ✓ L'augmentation des possibilités d'accès aux 3 niveaux de grade.

« A diplôme égal – grille équivalente »

Recrutement

- Adaptation des niveaux de recrutement externe au niveau d'études de la population entrant en activité professionnelle.
- La suppression du recrutement direct dans les grands corps.

Formation

- Une durée équivalente, un tronc commun (en termes de contenu : service public, compétences...).
- Un réel accès à la formation continue.

Rémunération FO revendique une nouvelle grille indiciaire :

« Moins de primes pour un meilleur traitement et une meilleure pension ».

- Démarrage de la grille indiciaire de la catégorie A au minimum à 120 % du SMIC.
- Un coefficient multiplicateur de 6 entre le bas et haut de la grille (du C au A+).
- Une véritable intégration des primes et indemnités dans le traitement indiciaire.
- Rattrapage du pouvoir d'achat, du point d'indice.

Carrière

- La transformation des grades et des corps ou cadres d'emplois fonctionnels ou de débouchés en grades d'avancement.
- Le décontingement de l'accès à l'échelle lettre (HE).
- La prise en compte de la spécificité des grilles de certains corps, cadres d'emplois ou certaines filières.
- La suppression des freins placés par la DGAFP pour l'accès aux emplois d'encadrement supérieur.
- Des taux d'avancement permettant à toutes les générations d'atteindre le dernier grade de leur corps.