



Négociations Fonction publique (1^{re} étape : architecture statutaire)

L'UNSA PROPOSE L'UNSA REVENDIQUE

La « séquence 1 » de la négociation « Avenir de la Fonction publique était consacrée à l'architecture statutaire (catégories, organisation des corps et cadres d'emploi...) s'est achevée, mais il faudra attendre la fin de la négociation pour débattre de propositions. À ce stade, les questions indiciaires n'ont pas été abordées.

1. L'UNSA défend le principe de la Fonction publique de carrière

La Fonction publique de carrière, fondée sur la distinction entre le grade et l'emploi, c'est le recrutement de fonctionnaires dont la neutralité est assurée grâce au recrutement par concours et à une carrière inscrivant dans la durée l'engagement dans le service public et évoluant selon la valeur professionnelle. Les gains indiciaires doivent correspondre à la progression de carrière, d'où la nécessité d'une revalorisation régulière du point d'indice.

2. L'architecture de la Fonction publique, garante de sa cohérence

- **Les grandes catégories garantissent le lien entre recrutement et niveau de qualification.** Les titres et diplômes requis pour les concours externes sont une garantie pour de reconnaissance des niveaux de qualification.
- **Pour la catégorie C**, le niveau de recrutement doit correspondre aux diplômes de niveau V (CAP, BEP). Un grade d'accueil doit permettre à la Fonction publique de jouer son rôle d'ascenseur social en permettant le recrutement direct de publics ciblés (PACTE, personnes en minima sociaux, jeunes non qualifiés en recherche d'emploi, chômeurs de longue durée).
- **La catégorie B** doit correspondre au recrutement au baccalauréat (général, technologique ou professionnel, et aux autres qualification de niveau IV).
- **La catégorie A** doit correspondre aux recrutements au niveau de l'Enseignement supérieur (formations post-secondaires et diplômes équivalents). Cela implique notamment de reclassifier les métiers du travail social (formation à bac+3) et de reconnaître selon leur qualification réelle les professionnels de santé.
- Excepté le grade d'accueil social en catégorie C, l'UNSA revendique que l'accès à un corps s'effectue au premier grade, sauf les situations dérogatoires qu'autorise déjà le statut général. **Les carrières-types doivent s'organiser sur trois grades** (dont le grade d'accueil social en catégorie C).

L'UNSA propose, l'UNSA revendique



3. Organisation des corps et cadres d'emplois : ce que veut l'UNSA

- **L'UNSA défend une organisation cohérente des corps et cadres d'emplois à partir de carrières-types** en s'appuyant notamment sur :
 - l'existence de dispositions statutaires communes, comme elles existent en catégorie C et en catégorie B ;
 - l'existence de corps interministériels (tel le CiGem des attachés), lorsque les métiers sont les mêmes ou relèvent d'une même famille professionnelle ;
- **Les changements d'échelon dans un grade (une classe)** continuent à prendre en compte l'ancienneté (logique du déroulement de carrière statutaire).
- **Les évolutions au sein d'un corps s'effectuent de grade à grade** (en tenant compte d'un grade d'accès social en catégorie C) sur la base de la situation la plus objectivée des agents soit par tableau d'avancement, soit à la suite d'examen professionnel fondé sur la reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). Le concours doit rester un mode de recrutement (externe ou interne) dans un corps ou cadre d'emplois.
- **Dans le cadre de cette réorganisation d'ensemble, l'UNSA demande la mise en place de plans de requalification** permettant de prendre en compte, pour les agents concernés, l'exercice de fonction correspondant à des responsabilités normalement assurées par des personnels appartenant à des corps plus élevés dans la hiérarchie.
- La mobilité, géographique notamment, ne saurait être imposée comme condition à une promotion de corps ou à un avancement de grade. À cet égard, l'UNSA souligne que de tels mécanismes, aujourd'hui, contribuent notamment à jouer un rôle négatif en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes.

4. Des questions non traitées à clarifier rapidement

- **La question essentielle de la revalorisation du point d'indice sans laquelle la notion de « déroulement de carrière » disparaît.**
- **La question des amplitudes indiciaires** (dans une catégorie, entre le « pied » et le « sommet » de chaque grade ou corps/cadre d'emplois) doit être abordée pour réajuster la rémunération indiciaire lors du recrutement à la réalité des qualifications et permettre, au travers des corps-type, d'organiser les cohérences verticales (d'une catégorie à l'autre) et horizontales (d'une filière de métiers à l'autre).
- **La durée des carrières** doit tenir compte des allongements, mais aussi des mobilités professionnelles (évolutions dans la Fonction publique ou accès plus tardif à celle-ci).

**Sur tous ces points, l'UNSA continuera à porter
ses revendications et propositions.**