

Pourquoi il ne faut pas supprimer les catégories

MONTREUIL > 4 JUIN 2023

S'EXPRIMANT sur son projet de loi, Stanislas Guerini déclarait récemment que « les catégories enferment les agents publics » et « il faut casser les plafonds de verre ». En conséquence précisait-il, la suppression des catégories « est un sujet que je mets sur la table ».

Au-delà de ses formules à l'emporte-pièce, le ministre semble incapable d'argumenter sur le bien-fondé de ce qu'il avance pour l'intérêt des agents publics et du service public.

À la CGT, en revanche, on sait dire pourquoi la suppression éventuelle des catégories serait une très mauvaise chose pour les personnels.

Pour le maintien des catégories

Les catégories A, B, et C (il y en avait une supplémentaire à l'origine, la catégorie D) n'ont pas été instituées par hasard ou pour « enfermer » les fonctionnaires ou pour créer des plafonds de verre.

Pour chaque catégorie, il s'agit :

- ▶ de reconnaître un niveau de qualification et de recrutement assis sur les diplômes ;
- ▶ de reconnaître un niveau de responsabilité : attendu professionnel différent pour un agent C, B ou A ;
- ▶ et de les mettre en adéquation avec des classifications et des rémunérations sur la base des grilles indiciaires.

En quoi aujourd'hui, pour ne prendre qu'un exemple, l'accomplissement de missions publiques requérant a minima la possession du bac constituerait un préjudice ou un frein ?

En quoi le classement de fonctionnaire en catégorie serait dévalorisant, chaque agent·e participant à son niveau à l'exercice des différentes missions publiques.

En quoi traduire concrètement cette reconnaissance via une catégorie, avec des corps qui y sont affiliés, serait synonyme de considérations obsolètes ?

Tout à l'inverse, il est complètement légitime et fondé de bien positionner les besoins pour exercer de manière satisfaisante les missions publiques, de leur adjoindre les niveaux de qualification pertinents et, tout cela, de le faire en transparence.

D'où l'importance du système de la Fonction publique de carrière : il se caractérise essentiellement par trois principes, le recrutement par concours, la séparation du grade et de l'emploi, et l'existence de corps de fonctionnaires dotés de statuts particuliers.

Il permet à chaque agent de dérouler une carrière et sans plafond de verre.

Ainsi, un agent recruté en catégorie C peut évoluer par avancement de grade, par concours interne ou externe, dans le cadre de la promotion de corps et/ou de catégorie, avec les reclassements et reprise d'ancienneté prévus par le statut général et les statuts particuliers.

Les conséquences du projet Guerini

En voulant supprimer les catégories, Stanislas Guerini n'a nullement pour objectif d'améliorer la situation et les carrières des personnels. Pour le gouvernement il s'agit de :

- ▶ « Mieux corrélés les parcours professionnels aux logiques d'acquisition de compétences et de prise de responsabilité propres à chaque grand domaine d'activité ;
- ▶ Rechercher les bénéfices d'une gestion des RH centrée d'abord sur l'appartenance à une filière professionnelle, la question se posant d'une éventuelle priorisation des filières/périmètres les plus en tension. »

Cela signifie concrètement la fin de la Fonction publique de carrière pour laisser place à une Fonction publique d'emploi (organisée par filière professionnelle « métier »). Cela entraînerait :

- ▶ un système où les qualifications ne seraient plus en rapport avec le niveau des missions à exercer ;
- ▶ la fin des recrutements par concours et niveau de diplômes ;
- ▶ encore plus de contractualisation et de recrutement d'apprentis sur des postes de fonctionnaires ;
- ▶ une fusion de corps pour laisser place à des filières : exemple « une filière des personnels administratifs » ;
- ▶ un bouleversement de notre système de rémunération basé sur la grille indiciaire, pour lui préférer des revalorisations de primes (non prise en compte pour la retraite) par filière plutôt que la revalorisation de la valeur du point d'indice.

À terme, on parviendrait donc à un système où les employeurs publics pourraient recruter à leur guise, dans un ensemble indistinct, en sous-payant notamment des personnes surqualifiées en regard des tâches à exercer.

Prolongeant les effets délétères de la loi de 2019, il s'agit bel et bien d'une nouvelle attaque en règle contre l'édifice statutaire avec des répercussions fortement nocives sur l'existence des corps et sur l'existence de la grille indiciaire unique applicable aux trois versants de la Fonction publique.

NOS REVENDICATIONS

Contester absolument et combattre sans relâche le projet Guerini n'est pas synonyme, pour la CGT, de prôner le statu quo.

En prenant le temps nécessaire, compte tenu de l'importance et de la complexité des enjeux, une réflexion et une concertation approfondies pourront être menées sur une meilleure adéquation autour du triptyque diplômes-qualifications-missions. Cela est indispensable, notamment pour la reconnaissance et la revalorisation des professions à prédominance féminine dans la grille.

Les trois éléments structurants ne sont bien sûr pas figés dans le temps et la prise en compte de leurs évolutions est indispensable.

S'agissant de l'amélioration incontournable des carrières,

la CGT a de nombreuses revendications :

- Réaffirmer le principe de la fonction publique de carrière dans laquelle le grade demeure distinct de l'emploi : le fonctionnaire est propriétaire de son grade qui correspond à un niveau de qualification pour un emploi donné. L'employeur lui est propriétaire de l'emploi proposé ;
- Remettre à niveau la grille indiciaire unique pour les trois versants de la fonction publique, dévaluée par des années de politique d'austérité ;
- Limiter à deux grades maximum par corps pour éviter les sas multiples qui agissent comme autant de freins pour progresser dans la carrière ;
- Accroître le nombre de promotions et empêcher le maintien durant de longues années dans l'échelon terminal d'un grade donné ;
- S'assurer que toute agente ou tout agent ayant effectué une carrière complète bénéficie au moment de sa retraite a minima d'un doublement de son traitement indiciaire de recrutement ;
- Mettre en place une politique RH ambitieuse pour les agents leur permettant de briser les plafonds de verre (accès à la formation initiale et continue, reconnaissance et valorisation des qualifications par la promotion interne) ;
- Parvenir à l'Égalité professionnelle et lutter contre toutes formes de discriminations tout au long de la carrière.

OUI AUX VÉRITABLES AMÉLIORATIONS

NON AUX RECULS GUERINI