

« CADRES STATUTAIRES »

- ❑ **Le diagnostic**
- ❑ **Le périmètre de la réforme des cadres statutaires**
- ❑ **L'architecture et la dynamique de la réforme**
- ❑ **Le recrutement**
- ❑ **L'avancement dans un cadre statutaire**
- ❑ **La promotion au cadre statutaire supérieur**
- ❑ **La mobilité**
- ❑ **Les principes de gestion des cadres statutaires**
- ❑ **L'organisation du dialogue social au sein des cadres statutaires**

« CADRES STATUTAIRES »

- Le diagnostic -

Un système aujourd'hui à bout de souffle qui rend inévitable une réforme d'ampleur, mais respectueuse du principe de la fonction publique de carrière

1- La gestion actuelle de plus de deux millions de fonctionnaires en 900 corps cloisonnés obéit à une logique...

1.1. qui ne tient compte ni des besoins de l'employeur, ni des aptitudes professionnelles des agents...

- l'insuffisante distinction du grade et de l'emploi survalorise l'administration des carrières et interdit toute approche fonctionnelle de la gestion et donc toute réflexion sur l'adéquation entre les postes et les profils des personnes ;
- la gestion des personnels est le plus souvent réduite au respect des règles statutaires, privilégiant l'ancienneté et faisant peu de cas des aptitudes personnelles.

1.2. et qui, outre les coûts de gestion qu'elle implique, conduit à une sous-utilisation des ressources humaines car elle...

- **rigidifie et éparpille la gestion des fonctionnaires** en instaurant autant de régimes et de procédures qu'il y a de corps ;
- **freine la mobilité** en subordonnant l'accès à un autre corps à une procédure de détachement, qui est un vrai « parcours du combattant » ;
- **empêche une** gestion de proximité, plus déconcentrée, en raison de la faiblesse des effectifs de corps trop nombreux ;
- **freine toute rationalisation dans les services déconcentrés** ;
- **Induit un dialogue social** corporatiste au détriment d'un dialogue centré sur les sujets propres au fonctionnement des services, à leur modernisation, à la gestion prévisionnelle des effectifs et des ressources humaines,

2. La structuration en corps contient en elle-même les antidotes au changement...

2.1. car elle alimente un corporatisme rétif à toute rationalisation du système...

- **Certains syndicats défendent les corps** parce qu'ils structurent leur champ d'influence, ancré sur des corporations fidélisées ;

« CADRES STATUTAIRES »

- **certains agents, gérés dans leurs corps, défendent le périmètre de gestion actuel** qui contribue à leur réserver les grades de débouchés en faisant du détachement une procédure lourde et malthusienne,

2.2. ...qui explique qu'à ce jour toutes les tentatives d'amélioration du système aient échoué.

- **les fusions de corps ne progressent que très lentement** et sont presque immédiatement compensées par la création de nouveaux corps.
- **la prolifération des statuts d'emplois ne permet pas d'enraciner et de banaliser une culture fonctionnelle dans la gestion.**

Par conséquent, à système inchangé, il sera impossible :

- de favoriser la mobilité choisie des personnels entre ministères et fonctions.
- de modifier la répartition des recrutements entre les différents métiers pour tenir compte de la redéfinition progressive des missions de l'Etat.
- d'atteindre les objectifs de la LOLF qui supposent que les directeurs de programme aient plus de latitude pour choisir leurs collaborateurs dans un vivier plus large.

« CADRES STATUTAIRES »

- Le périmètre de la réforme des cadres statutaires -

Le périmètre de la réforme des cadres statutaires englobe les fonctionnaires de l'État régis par les Titres I et II du statut général des fonctionnaires.

1. Ce champ d'application comprend donc la plupart des fonctionnaires civils à l'exception :

- **des militaires, notamment les gendarmes**, qui sont régis par la loi portant statut général des militaires (loi no 72-622 du 13 juillet 1972) ;
- **des magistrats de l'ordre judiciaire** qui bénéficient d'un statut protecteur de leur indépendance (ordonnance organique no 58-1270 du 22 décembre 1958) ;
- **des fonctionnaires des assemblées parlementaires** dont le statut, le régime de retraite et le classement indiciaire relèvent exclusivement des bureaux de l'Assemblée nationale et du Sénat (article 8 de l'ordonnance no 58-1100 du 17 novembre 1958).

2. Il ne dépend pas des particularités attachées aux statuts particuliers

- les fonctionnaires dont le corps est régi par un **statut particulier** (ex : attachés d'administration centrale), qu'il déroge ou non aux règles posées par le statut général, sont dans le champ de la réforme ;
- les fonctionnaires dont le corps est régi par un **statut spécial** (interdiction du droit de grève en contrepartie d'un surclassement indiciaire ; ex : surveillants de l'administration pénitentiaire) reposant sur une disposition législative spécifique sont également dans le champ de la réforme. Cette spécificité est exclusivement liée aux conditions d'exercice de leurs missions et à la nécessité absolue d'assurer la continuité du service public.

« CADRES STATUTAIRES »

- L'architecture et la dynamique de la réforme -

Le regroupement des corps au sein d'espaces statutaires élargis est destiné favoriser la mobilité et l'adéquation des profils et des postes, ainsi qu'à renforcer les capacités managériales des gestionnaires ministériels

1. Créer des espaces statutaires élargis favorisant la mobilité et l'élargissement des viviers pour pourvoir les emplois dans le contexte de responsabilité créé par la LOLF.

1.1. Une structuration en cadres statutaires ...

Il s'agit de substituer à l'actuelle organisation de la fonction publique une organisation **regroupant les 900 corps actuels en 28 cadres statutaires.**

Chaque cadre statutaire se situe à l'intersection d'une grande filière professionnelle (au nombre de six : administration, formation et culture, administration financière, santé/social, technique et sécurité) **et d'un niveau de responsabilité** (au nombre de cinq : cadre dirigeant ou expert, cadre supérieur, cadre, assistant, adjoint).

L'appartenance à un cadre statutaire garantit aux agents des **règles communes de déroulement de carrière et une vocation commune à occuper les nombreux emplois (fonctions)** correspondant aux différents grades du cadre statutaire.

1.2. ...qui permet d'élargir l'espace de la mobilité et les viviers de recrutement au profit d'une meilleure adaptation des profils et des emplois.

L'amplitude des cadres statutaires permet d'ouvrir largement **les possibilités de mobilité** des agents **dont la vocation à occuper certains emplois n'est plus étroitement limitée par les frontières des corps actuels.**

Elle permet d'élargir les viviers des candidats potentiels, ce qui est cohérent avec la logique de fongibilité des emplois posée par la lolf et offre aux directeurs de programme la possibilité de puiser dans plusieurs viviers les compétences dont ils ont besoin pour atteindre leurs objectifs.

Elle facilite enfin les réaffectations notamment au sein des bassins d'emplois. En cas de suppression d'emplois, le fonctionnaire serait affecté prioritairement dans un nouvel emploi correspondant au cadre statutaire auquel il appartient. L'éventail de ces emplois dans la nouvelle architecture est sans commune mesure avec le champ restreint de ceux qui sont attachés aux corps actuels.

« CADRES STATUTAIRES »

2. Favoriser de nouvelles modalités de gestion adaptées aux besoins de l'employeur en donnant un réel contenu au principe de séparation du grade et de l'emploi.

2.1. L'abandon d'une structuration en corps permet une **gestion plus simple**

- ❑ **grâce à l'unification de règles statutaires** variées, voire disparates, **et à la réduction du nombre et du poids des procédures** ;
- ❑ **grâce à la déconcentration de la gestion** rendue possible par les effectifs des cadres statutaires;
- ❑ **grâce à la rénovation du dialogue social**, qui n'est plus déformé par le prisme des questions corporatives de carrière et de statuts.

2.2. ...et une **gestion plus performante des ressources humaines**

- ❑ **qui n'est plus cantonnée au seul respect des règles statutaires** au détriment des aptitudes personnelles.
- ❑ **qui permet**, par la suppression de la procédure du détachement, **de diminuer les délais entre l'apparition d'un besoin de recrutement et sa satisfaction par l'affectation d'un fonctionnaire.**

2.3 **tout en renforçant la logique de l'emploi**

- ❑ La réorganisation en cadres statutaires **ouvre très largement le vivier de candidats** aux emplois;
- ❑ La réforme invitera donc à **poursuivre amplifier et approfondir le travail de définitions de référentiels de métiers** qui a déjà été largement entamé dans plusieurs ministères ;
- ❑ **La typologie des emplois définis « a priori » pourrait toutefois être assez générale (emplois types)**. Les précisions sur la définition de chaque poste de travail ne seront apportées qu'au moment de la procédure de recrutement. Elles seront explicitées dans la fiche de poste.

« CADRES STATUTAIRES »

- Le recrutement -

La logique des filières professionnelles implique une organisation des concours par spécialités, mais une gestion des carrières par cadres statutaires

1. Le regroupement dans les cadres statutaires de qualifications différentes justifie l'organisation de concours distincts permettant de recruter par spécialités.

- Les cadres statutaires regroupent des corps correspondant à des qualifications différentes et pour lesquels les recrutements s'opèrent aujourd'hui par la voie de **concours distincts, permettant d'adapter le nombre de postes ouverts aux besoins des employeurs et d'opérer la sélection par des épreuves également adaptées aux qualifications requises.**
- Pour permettre de recruter dans un cadre statutaire à vocation très large sans remettre en cause la logique des métiers et l'adaptation nécessaire du profil des lauréats au profil des postes à pourvoir, **la réforme, à l'instar de ce qui a été mis en place dans la fonction publique territoriale, introduit, dans la définition des cadres statutaires, des spécialités.**
- **Les spécialités correspondent, au sein d'un même domaine d'activités, à des métiers présentant des spécificités ou correspondant à des qualifications particulières.**

Ainsi, au sein d'un cadre statutaire de la filière administrative, il peut être distingué une spécialité sanitaire et sociale ou une spécialité animation, spécialités qui requièrent, en plus des qualifications en administration générale, des compétences dans un domaine particulier.

2. La spécialité intervient au moment du recrutement et de la première affectation, mais n'est pas une modalité de gestion de la carrière

- **La spécialité permet d'ouvrir au concours un nombre de poste déterminé et de définir des épreuves adaptées.** Ainsi, le concours de cadre d'administration pourrait être ouvert pour 400 postes en administration générale et 50 postes dans la spécialité greffier. Le concours pourra comporter des épreuves communes et une épreuve différente dans chaque spécialité. Les ministères le souhaitant pourront continuer à organiser un concours spécifique pour l'accès à ce cadre (par exemple., organisation par le ministère de la justice d'un concours dans la spécialité greffier).
- A l'issue du ou **des** concours, les listes de candidats admis sont dressées par spécialité. **Chaque lauréat est nommé dans un cadre statutaire et affecté pour son premier poste en fonction de la spécialité dans laquelle il a concouru.** La durée de séjour initiale dans la spécialité sera de quatre ans.
- **Par la suite, le fonctionnaire aura vocation à occuper tous les emplois correspondant à son cadre statutaire et à être candidat sur l'ensemble des emplois correspondant aux cadres statutaires de même niveau que le sien.**

« CADRES STATUTAIRES »

- L'avancement dans un cadre statutaire (échelons et grades) -

La gestion des avancements constitue, avec la modulation des régimes indemnitaires, l'un des leviers essentiels de la motivation des fonctionnaires dans le cadre d'une fonction publique de carrière. A terme, (d'ici cinq ans), la notation et la procédure complexe des réductions d'ancienneté seraient toutefois abandonnées en raison de l'importance des moyens au regard d'un résultat managérial limité tandis que la procédure d'évaluation des agents serait renforcée. Une gestion plus professionnelle de l'avancement de grade, qui; reposerait sur la seule procédure d'évaluation, permettrait de récompenser les meilleurs agents, c'est-à-dire ceux qui ont accompli un parcours professionnel et suivi des formations ayant réellement élevé leur niveau de compétence.

1- Des rythmes d'avancement d'échelon automatiques.**1.1 Une architecture des cadres statutaires structurée en échelons et en grades ...**

- Le choix des bornes indiciaires des différents cadres statutaires qui a été arrêté afin de faciliter la mobilité entre cadres statutaires de même niveau conduit à prévoir des carrières plus longues structurées en trois grades (maximum). Comme aujourd'hui, la durée des échelons ne sera pas uniforme. **La durée totale de carrière serait allongée par une augmentation de la durée moyenne de séjour dans les échelons de début tout en maintenant des durées plus longues pour les échelons situés au sommet de chaque grade** car chacun de ces échelons est séparé par un nombre de points d'indice plus important. Des échelons supplémentaires pourraient en contrepartie, être créés et permettre d'élargir l'amplitude indiciaire de chaque grade.
- Dans ce système, **le statut particulier du cadre statutaire définira une durée dans chaque échelon.**
- **Une cadence unique d'avancement, sans majoration ni bonification, serait adoptée.** La différenciation des rythmes de carrière des agents sera déportée, conformément à la logique de la réforme, sur l'emploi, mais également sur les passages de grade, qui devront être corrélés à la valeur professionnelle des agents.

2- Des avancements de grade fondés sur une logique de reconnaissance des compétences acquises dans l'exercice des fonctions.**2.1 Substituer aux règles actuelles inadaptées...**

Le choix des règles d'avancement de grade dans les cadres statutaires est destiné à remédier aux inconvénients actuels, à savoir :

Un avancement de grade insuffisamment corrélé à la valeur professionnelle. En effet, les conditions statutaires pour déterminer le vivier des promouvables sont actuellement caractérisées par des exigences d'ancienneté Ou de services accomplis dans le corps et par l'atteinte d'un certain

« CADRES STATUTAIRES »

échelon, Ces conditions pèsent sur les pratiques de gestion, tout particulièrement dans les corps où l'avancement de grade n'est pas subordonné à un examen professionnel ou à un concours professionnel.

2.2... de nouvelles règles plus souples et articulées à la valeur professionnelle de l'agent.

- **Passage d'un pyramidage du corps à un ratio nombre de promus / nombre de promouvables.**
 - Ce mécanisme introduira une **plus grande fluidité dans les promotions** et permettra de s'affranchir de la référence à la ventilation des emplois par grade appelée à disparaître dans le nouveau cadre budgétaire.
 - Il constituerait un **plafond** afin de laisser aux gestionnaires la possibilité d'effectuer des arbitrages au sein de leur masse salariale.
- **Définition des conditions statutaires de promouvabilité par référence à un parcours professionnel.**
 - Il s'agit de compléter les conditions d'ancienneté et d'échelon par des **critères liés aux emplois occupés**.
 - Cette orientation a pour effet de **privilégier la réalisation d'un véritable parcours professionnel** permettant au fonctionnaire de se constituer un panel de compétences au détriment d'une approche, nécessairement réductrice, principalement fondée sur l'ancienneté de séjour dans un grade. Par exemple seraient exigés, pour l'accès au grade supérieur au niveau 3, l'occupation d'un emploi d'encadrement et d'un emploi d'expertise pendant au moins n, années ainsi que l'accomplissement de certaines formations.
- **Subordination de l'inscription au tableau d'avancement à l'évaluation et suppression de la notation.**
 - L'évaluation permettrait d'apprécier la réussite sur les postes conditionnant la promotion, l'aptitude à exercer les fonctions du grade supérieur et la performance de l'agent.
 - La notation serait supprimée.

« CADRES STATUTAIRES »

- La promotion au cadre statutaire supérieur -

Le rééquilibrage entre l'emploi et le grade favorise l'adoption de règles de promotion statutaire qui, au lieu de sanctifier l'ancienneté, garantiront la reconnaissance des qualités professionnelles des agents acquises à l'occasion d'un parcours sur des emplois,

Cette reconnaissance de la réussite dans les fonctions exercées, que traduit la promotion à un cadre de niveau supérieur, peut s'effectuer, entre les filières, par la voie de l'examen professionnel ou, à l'intérieur d'une même filière, par celle de la liste d'aptitude examinée en CAP et établie selon des modalités renouvelées. La part du concours interne, sous sa forme académique actuelle, pourra donc être notablement réduite.

Dans un système où cohabitent une carrière statutaire et une carrière fonctionnelle dont la réforme prévoit une plus grande séparation, il existe de fait deux types de promotions :

- Une promotion liée au grade, que nous qualifierons de « statutaire » et qui consiste à accéder à un grade ou à un cadre statutaire de niveau supérieur: c'est de cette promotion dont il est question dans cette fiche ;
- Une promotion dans l'emploi qui permet à un agent d'accéder à un emploi de niveau de responsabilité ou de technicité supérieur.

Aujourd'hui pour prétendre à une promotion dans l'emploi, il faut souvent obtenir d'abord une promotion de grade. Dans le cadre de la réforme, ces deux formes de promotions peuvent être indépendantes. La présente fiche montre par ailleurs comment une promotion réussie dans l'emploi pourra entraîner à terme une promotion statutaire.

1. Accroître la part de l'acquisition de compétences professionnelles par rapport à celle de l'ancienneté pour assurer la promotion au cadre supérieur au sein d'une même filière.

- Afin de valoriser les parcours professionnels et les compétences acquises dans différents emplois, **la promotion à un cadre statutaire supérieur doit se faire selon des conditions autres que la seule ancienneté ou l'accomplissement d'une certaine durée de service** dans un cadre statutaire.

Elle récompensera le succès dans les postes occupés au cours d'un parcours professionnel et pourra tenir compte des fonctions exercées avant l'entrée dans la fonction publique. Cette réussite devra être objectivée, vérifiée et validée.

Les **formations** reçues pourront également constituer un critère d'appréciation du niveau professionnel et, à ce titre, seront susceptibles de contribuer à l'accès à une promotion statutaire.

- **La liste d'aptitude** constituerait la voie principale de promotion sur la base de critères renouvelés, selon les principes présentés plus haut (critère de parcours professionnel, critère de formation, valorisation de l'expérience acquise en dehors de la fonction publique)..

« CADRES STATUTAIRES »

Les fonctionnaires ayant occupé avec succès un ou plusieurs postes correspondant à un cadre statutaire de niveau supérieur pourraient intégrer directement ce cadre au terme d'une certaine durée. Une proportion maximale de la liste d'aptitude devrait être fixée pour ce type de promotion afin de garantir un **traitement équitable entre les ministères**.

2. Assurer la possibilité d'une promotion Vers un cadre statutaire d'une autre filière après vérification préalable des compétences

- **L'accroissement des possibilités de mobilité et la diversité des affectations possibles** pourra conduire certains membres de tel ou tel cadre statutaire à posséder une **expérience diversifiée** susceptible de lui permettre l'accès à un cadre statutaire de niveau supérieur dans plusieurs filières.
- Une procédure spécifique, qui pourrait prendre la forme d'un **examen professionnel**, devra être mise en place afin de garantir cette promotion sur la base de critères professionnels mai pris en compte par les concours internes.

« CADRES STATUTAIRES »

- La mobilité -

Les cadres statutaires ouvrent largement les possibilités de mobilité pour les agents, Ils permettent aux directeurs, de programme LOLF de puiser dans de vastes viviers de candidats potentiels pour trouver celui dont le profil répondra le mieux aux exigences de l'emploi et qui pourra être affecté directement et simplement sur le poste.

1 - Les possibilités de mobilité sont augmentées grâce à l'extension du champ des emplois accessibles aux membres des cadres statutaires.

▪ L'appartenance à un cadre statutaire donne **vocation à occuper l'ensemble des emplois correspondant à ce cadre et permet de candidater à tous les emplois correspondant à des cadres de même niveau et de niveau immédiatement supérieur.** Ces règles simples ouvrent aux agents des espaces de mobilité incomparables avec ceux auxquels ils ont aujourd'hui accès.

Par ailleurs, J'élargissement des viviers de recrutement ainsi obtenu permet aux employeurs de rechercher **une meilleure adéquation entre le profil de compétences des fonctionnaires et les caractéristiques des postes à pourvoir.**

2. La mobilité est possible entre cadres statutaires appartenant à des filières différentes.

▪ **Le principe est celui de l'ouverture a priori de tous les emplois des cadres statutaires d'un même niveau aux membres de ce cadre et à ceux appartenant aux autres cadres relevant de ce niveau ou d'un niveau immédiatement inférieur** sous réserve de justifier des compétences professionnelles nécessaires.

Il est donc possible **d'accéder directement à un emploi relevant d'un autre cadre de fonction d'un même niveau ou d'un niveau supérieur par simple changement d'affectation** sans recourir à la procédure de détachement comme aujourd'hui.

▪ Ainsi, la nomination sur l'emploi peut-elle toujours s'effectuer sans changement préalable de cadre statutaire. Toutefois, lorsque l'emploi correspond à un cadre statutaire de même niveau que celui de l'agent qui l'occupe, celui-ci **peut demander, au terme d'une durée d'un an, à être intégré** dans ce nouveau cadre statutaire. Cette intégration marque la reconnaissance de la réussite obtenue sur l'un des emplois auxquels le cadre statutaire donne vocation.

« CADRES STATUTAIRES »

3. La procédure du détachement ne conserve sa portée qu'à l'extérieur de la fonction publique de l'État

▪ **La suppression du détachement** en cas de changement d'affectation vers un emploi correspondant à un même cadre statutaire ou à un autre cadre est rendue facilité par :

- l'harmonisation des grilles indiciaires et des cadences d'avancement entre cadres de fonctions d'un même niveau mais **de filières différentes**
- **la construction d'une politique** de rémunération indemnitaire fondée sur les caractéristiques fonctionnelles des emplois et la performance individuelle ou collective.

▪ **Le détachement conserve toutefois sa validité à l'extérieur de la fonction publique de l'Etat:** détachement vers un établissement public, une entreprise publique ou privée, dans certains cas, ainsi que vers les collectivités locales.

L'intégration postérieure au détachement au sein des deux autres fonctions publiques demeure possible comme aujourd'hui, mais dans un délai minimal qui pourrait être ramené uniformément à un an.

4. La transparence des emplois et le phasage des recrutements doivent favoriser la mobilité ministérielle et interministérielle

Le principe de base pour assurer la transparence des emplois est celui de la **publication obligatoire des vacances d'emplois**. La publication des postes ouverts au recrutement devrait impérativement s'accompagner d'une fiche de poste dont le modèle pourrait être commun. Cette démarche permettra à terme, au fil des mouvements des agents, d'attacher à chaque emploi une fiche de poste définissant ses caractéristiques et le profil requis pour son titulaire.

Chaque ministère devrait doter son intranet d'un outil de **recrutement dématérialisé**. La définition de référentiels communs devrait permettre de rendre interopérables l'ensemble de ces outils et de diffuser les vacances d'emplois à l'extérieur des ministères.

Un phasage des différentes voies de recrutement devrait faciliter les mutations au sein d'un même bassin d'emploi :

-aujourd'hui, chaque ministère ou direction organise le mouvement interne avant d'offrir tel ou tel poste aux agents recrutés par concours ou par promotion interne, puis, in fine, aux agents recrutés par la voie du détachement ;

-à l'avenir, il faudrait examiner l'ensemble des candidatures provenant d'un même cadre statutaire avant d'avoir recours au concours ou à la promotion interne.

« CADRES STATUTAIRES »

- Les principes de gestion des cadres statutaires -

En regroupant les personnels de l'Etat au sein de vastes ensembles statutaires, la réforme vise à mieux séparer l'appartenance statutaire et les fonctions exercées en leur conférant une plus grande importance.

Cette réforme doit donner aux ministères les moyens d'exercer **la plénitude de leur compétence managériales** à l'égard des fonctionnaires. Son objectif principal est de limiter les tâches de gestion purement administrative des carrières pour permettre le développement d'une véritable fonction « ressources humaines » dans l'administration.

Cette gestion ministérielle doit être organisée de manière à ne pas nuire aux possibilités de mobilité des agents.

1. Les ministères employeurs géreront les fonctionnaires auxquels ils ont recours dans leurs services.

Dans le cadre de la LOLF, **les ministères employeurs doivent avoir pleine compétence sur le volume, la qualité et l'implantation territoriale des emplois (postes)** nécessaires au fonctionnement de leurs services.

En pratique, ils devront:

- définir et exprimer leurs besoins quantitatifs et qualitatifs de recrutement, le cas échéant par spécialités ;
- décider des modifications de la carte de leurs emplois (postes) en termes fonctionnels et/ou géographiques ;
- fixer les volumes des contingents d'avancement de grade dans le cadre des limites (ratio promus/promouvables) fixées par les statuts particuliers des cadres statutaires ;
- gérer la rémunération à la performance, collective ou individuelle (modulation) ;
- gérer la discipline ;
- gérer l'action sociale ;
- organiser le mouvement des agents d'un même cadre statutaire au sein du périmètre du ministère ;
- définir les besoins et organiser la formation professionnelle continue de leurs agents ;
- veiller à l'équilibre quantitatif entre les différentes voies de recrutement (concours externe, interne, 3^{ème} concours, promotion interne) : les textes statutaires définiront des proportions de recrutement pour les différentes voies en prévoyant des fourchettes souples ;

« CADRES STATUTAIRES »

2. La gestion des cadres statutaires s'accomplira en principe à l'échelon déconcentré en recherchant une mutualisation territoriale de certains processus

▪ *principe général de déconcentration*

La logique de la réforme est celle d'une gestion déconcentrée **du recrutement et de la gestion des cadres statutaires** mais la possibilité d'une gestion dans un cadre national resterait ouverte dans deux hypothèses :

- lorsque les effectifs d'un cadre statutaire sont insuffisants pour permettre une gestion efficiente de la déconcentration ;
- pour les cadres statutaires des niveaux IV et V pour lesquels la mobilité fonctionnelle et géographique constitue un principe de gestion de la carrière et dont les effectifs sont par essence limités.

▪ *déclinaison du principe de déconcentration*

Le recrutement et la gestion des cadres statutaires des niveaux 1 et II s'opéreraient dans un cadre déconcentré ministériel, régional ou départemental : le niveau régional serait privilégié mais un autre échelon pourrait être retenu dès lors que les effectifs sont suffisants pour déconcentrer dans des conditions satisfaisantes en termes de coûts de gestion.

Pour le niveau III, Il conviendrait de tenir compte de l'existence d'écoles administratives ou techniques, ministérielles ou interministérielles, qui assurent la formation initiale et continue des fonctionnaires. Plusieurs possibilités pourraient être ouvertes en matière de recrutement (national ou local, national avec affectation territorialisée). La gestion post-recrutement et formation initiale aurait plutôt vocation à s'effectuer dans un cadre régional.

▪ *mutualisation*

La réforme, en regroupant les corps actuels au sein de cadres statutaires communs aux différentes administrations, permettra d'impulser une politique de mutualisation des moyens des services de l'État en s'appuyant sur les outils conventionnels de gestion que sont la délégation interservices (DIS) et le mandat de gestion.

Son périmètre pourra concerner:

- l'organisation des concours de recrutement, essentiellement dans la filière administrative pour les niveaux 1 et 2 ;
- l'action sociale (offre de services collectifs telles que notamment la restauration collective organisation de réseaux de professionnels de soutien en ce qui concerne les assistants de service social ou les médecins de prévention)
- la formation professionnelle continue

« CADRES STATUTAIRES »

3. Le cadre ministériel de la gestion ne doit pas restreindre les possibilités de mobilité des agents ni nuire au pilotage de l'emploi public

▪ Les viviers de candidatures définis par les statuts particuliers sont aujourd'hui plus restreints que le nombre des candidats potentiels détenant les compétences et les aptitudes requises.

L'objectif de la réforme doit être d'assurer la convergence des potentiels et des viviers réels pour permettre une meilleure adéquation poste/ personne.

▪ L'instrument pour assurer cette adéquation est une information complète de l'ensemble des vacances d'emploi porté à la connaissance du plus large public de candidats potentiels. La publication de l'ensemble des postes vacants, par voie électronique, sera rendue obligatoire. Chaque ministère devrait doter son intranet d'un outil de recrutement dématérialisé. La définition de référentiels communs au niveau interministériel devrait permettre de rendre interopérables l'ensemble de ces outils et de diffuser les vacances d'emplois à l'extérieur des ministères.

▪ Le phasage des différentes voies de recrutement, par promotion interne, mutation ou concours devrait être revu et organisé de manière à faciliter les mouvements au sein d'un même cadre statutaire, alors que les candidatures venant d'un autre ministère sont aujourd'hui défavorisées non seulement par rapport aux mutations internes, mais aussi par rapport aux recrutements par concours ou aux promotions.

▪ La crédibilité de la réforme se jouera sur le terrain, au niveau déconcentré. Une attention particulière devra donc être portée à l'organisation et la gestion de bassins d'emplois territoriaux permettant une plus grande fluidité des affectations entre services déconcentrés des ministères. Les mutations interservices n'ont pas vocation à être massives ; il s'agit de faciliter, notamment pour les catégories B et C, les mobilités professionnelles compensant la faiblesse de la mobilité géographique, ou les plans de restructuration.

▪ Une fonction de mise en commun des informations devra être mise en place à un niveau interministériel. Les flux d'entrées et de sorties des différents cadres statutaires devront ainsi faire l'objet d'un suivi et toutes les décisions d'ouverture de concours devront être signalées. En dernier recours, les choix ministériels s'effectueront dans le cadre des arbitrages induits par la LOLF.

« CADRES STATUTAIRES »

- L'organisation du dialogue social au sein des cadres statutaires -

La dispersion des corps se traduit par un nombre très élevé de commissions administratives paritaires qui mobilisent de très importants moyens matériels et humains pour des résultats peu satisfaisants pour l'administration et pour les personnels.

En organisant la gestion des fonctionnaires au sein de quelques dizaines de cadres statutaires, la réforme permet d'enrichir le dialogue social, notamment à l'échelon déconcentré, tout en contenant le nombre d'instances de consultation.

1. La nouvelle architecture statutaire peut déboucher sur deux modes d'organisation du dialogue social.

Une première approche privilégierait le cadre statutaire, une seconde le niveau de qualification tous cadres statutaires confondus à l'image du dispositif retenu dans la fonction publique territoriale (FPT). L'hypothèse retenue à ce stade dans l'un ou l'autre cas est qu'il n'y aurait **pas de CAP au niveau V**.

Dans tous les cas de figure, **ce sont les CAP placées auprès des services des ministères, à titre principal à l'échelon déconcentré, qui examineraient la très grande majorité des actes de gestion soumis à un avis préalable des représentants du personnel.**

■ Première hypothèse : des CAP par cadres statutaires

Pour les **cadres statutaires à gestion nationale** (niveau IV et cadres à faibles effectifs) : une CAP nationale par cadre statutaire dans chaque ministère.

Pour les **cadres statutaires à gestion déconcentrée**, qui regrouperaient la très grande masse des effectifs : une CAP déconcentrée pour chaque cadre statutaire présent dans les services de chaque ministère. Dans les ministères, les CAP se situeraient en principe au niveau régional ou départemental suivant l'importance des effectifs gérés et les choix d'organisation.

■ Seconde hypothèse : des CAP par niveau de qualification

Pour les **cadres statutaires à gestion nationale** (niveau IV et cadres à faibles effectifs) : une CAP nationale inter cadres dans chaque ministère et une CAP placée auprès de l'instance interministérielle nationale.

Pour les **cadres statutaires à gestion déconcentrée** : une CAP déconcentrée inter cadres dans les services de chaque ministère et une CAP placée auprès de l'instance interministérielle régionale.

Comme dans l'hypothèse précédente, dans les ministères, les CAP se situeraient en principe au niveau régional sauf exceptions tenant à l'importance des effectifs gérés.

2. La question du maintien de CAP nationales dans un contexte de gestion déconcentrée

■ Quelle que soit l'option retenue, la question se pose du maintien d'une **CAP nationale ministérielle**, par cadre statutaire ou par niveau, lorsque la gestion est déconcentrée. La logique de la réforme, qui vise à concilier garanties statutaires et gestion des emplois et des personnes au plus près de l'autorité d'emploi, irait plutôt à l'encontre de cette perspective.

« CADRES STATUTAIRES »

■ Il n'est toutefois **pas exclu qu'elle doive être envisagée en opportunité** pour traiter de deux séries de questions :

- la gestion du **mouvement national**
- établir un lieu de dialogue social utile et responsabilisant en recentrant le rôle de ces CAP sur l'examen des **objectifs et des résultats de la politique RH** menée dans un champ donné et sur **l'évolution des métiers et qualifications**.

3. Les compétences des CAP

Au-delà du choix effectué au point 2, la question du champ de compétence des CAP se pose.

■ Aujourd'hui, les CAP connaissent schématiquement de deux catégories d'actes : ceux qui leur sont soumis de droit et ceux qui leur sont présentés sur demande du fonctionnaire.

Au sein de la première catégorie, on peut distinguer quatre ensembles

- l'avancement (échelon, grade, promotion de corps) ;
- la titularisation et la sortie définitive du corps (licenciement, démission) ;
- divers actes de gestion tels que le détachement entrant, la disponibilité sur demande ou les mutations ;
- la discipline.

La deuxième catégorie concerne la révision de la notation et diverses décisions de refus (temps partiel, formation ...).

■ **Deux options** sont envisageables

➤ **les compétences actuelles ne seraient pas modifiées à l'occasion de la réforme qui inviterait principalement à adopter un fonctionnement beaucoup plus déconcentré.**

La mise en place d'espaces de gestion très larges ne permettrait plus, en pratique, un examen systématique de toutes les décisions individuelles, en raison d'un effet de masse à l'échelon national. La déconcentration devrait donc être substantielle afin d'éviter toute remise en cause du rôle fondamental des CAP : le maintien du champ de compétences actuelles aurait simplement pour contrepartie une véritable déconcentration de la GRH.

➤ **les compétences des CAP seraient recentrées sur les actes les plus importants de la gestion statutaire.**

Dans un contexte où les effectifs couverts par chacune d'entre-elles auront beaucoup cru, les CAP seront appelées à développer leur apport sur la politique de gestion des ressources humaines de l'administration.

En particulier, elles pourraient développer une véritable réflexion sur le devenir des métiers qu'elles couvrent, leurs besoins, leurs aspirations, leurs nécessaires adaptations, etc. Plus que la défense d'une dérogation individuelle au barème de mutations, c'est la politique de mobilité interne et externe qui nourrirait les débats.