

## Relevé relatif à la refonte des grilles de la catégorie A

### Préambule :

Le troisième volet du relevé de conclusion du 21 février 2008 relatif aux carrières et aux politiques indemnitaires dans la Fonction publique prévoit que des discussions seront engagées, durant la période 2009/2011, sur la reconstruction des grilles indiciaires des catégories A et B.

Des discussions se sont tenues jusqu'au printemps 2009 sur la création du nouvel espace statutaire de la catégorie B, dont la mise en place s'opère sur la période 2009-2011.

Au cours du second semestre 2009, les discussions se sont poursuivies sur les grilles indiciaires des corps de catégorie A.

Même si une partie de ces corps ont récemment bénéficié de revalorisations à caractère transversal, que ce soit par la mise en œuvre du protocole d'accord du 25 janvier 2006, ou de mesures spécifiques à certaines filières, une attention toute particulière doit en effet être portée aux cadres sur qui reposent, au premier chef, la conduite et la mise en œuvre des politiques publiques.

Ces travaux ont conduit à examiner simultanément les conditions de revalorisation des corps et cadres d'emplois de catégorie A, à partir de l'analyse des évolutions de carrière des corps d'attachés d'administration et d'administrateurs civils.

Conformément aux orientations retenues dans le relevé de conclusions du 21 février 2008, les objectifs de dynamisation des parcours professionnels, de reconnaissance de la valeur professionnelle des agents et de prise en compte de l'allongement de leurs durées réelles de carrière ont été poursuivis.

\*  
\*      \*

La catégorie A correspond globalement à la notion « d'encadrement », laquelle, au-delà de la technicité première des métiers, renvoie plus particulièrement à l'exercice de fonctions impliquant un niveau élevé de responsabilité et d'autonomie, comme de management ou d'expertise. Aussi la gestion des cadres dans les trois fonctions publiques fait-elle une place sensiblement plus importante aux outils tendant à reconnaître spécifiquement les fonctions ou responsabilités.

Cette dimension s'est accrue avec la mise en œuvre du protocole d'accord du 25 janvier 2006 sur l'amélioration des carrières dans la fonction publique.

Outre la revalorisation des grilles des corps dits de « A type », cet accord a en effet également conduit à la mise en place de statuts d'emplois ouverts aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie « A type ».

Le bilan de ce dispositif qui a été réalisé montre que cette mise en place s'est souvent traduite, pour les administrations qui disposaient déjà de statuts d'emplois, comme pour celles qui n'en disposaient pas, par une augmentation du nombre des emplois fonctionnels.

De la même manière, la carrière des personnels d'encadrement supérieur se poursuit le plus souvent en dehors de leur corps ou cadre d'emplois, notamment sur des emplois fonctionnels de direction à forte responsabilité : emplois de direction en administrations centrales (sous - directeurs, directeurs - adjoints, chefs de service), emplois de directeur général des services dans la fonction publique territoriale, emplois d'expertise ou de coordination (experts de haut niveau, directeurs de projets), emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat, dont le statut a été récemment rénové (SGAR, adjoints au SGAR, directeurs régionaux, directeurs régionaux adjoints, directeurs départementaux, directeurs départementaux adjoints).

En cohérence avec les orientations du relevé de conclusions du 21 février 2008, l'amélioration des déroulements de carrière doit permettre de **reconnaître la spécificité des parcours professionnels attendus des cadres, tout en les encourageant à occuper des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité particulièrement important.**

Aussi est-il prévu que **la revalorisation envisagée permette que leur carrière se poursuive au-delà des grades actuels et se prolonge dans de nouveaux grades d'avancement appelés grades à accès fonctionnel.**

Les conditions d'accès à ces grades seront novatrices, puisqu'ils seront accessibles :

- aux agents ayant préalablement été détachés, pendant une durée déterminée, dans un statut d'emplois ;
- ou à ceux ayant exercé des fonctions correspondant à un niveau élevé de responsabilité, identifiées par arrêté.

La création de tels grades permettra donc de reconnaître les responsabilités qui ont été assumées avec succès, de capitaliser statutairement l'expérience acquise sur des emplois fonctionnels et de renforcer l'attractivité des carrières dans la durée.

\*        \*  
\*  
\*  
\*

Telle est l'objet de la négociation qui a été conduite au second semestre 2009 entre le Gouvernement et les organisations syndicales signataires des accords du 21 février 2008.

Cette négociation a également tiré les conséquences des avancées salariales concernant la catégorie B. Elle devra se poursuivre par une mise en cohérence des niveaux de rémunération des emplois de direction en administration centrale avec les niveaux retenus pour les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat.

Dans un souci d'ouverture et de transparence, ces relevés de conclusions ont été ouverts à la signature de l'ensemble des organisations syndicales représentatives de la fonction publique.

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS**  
**RELATIF A LA CREATION D'UN GRADE A ACCES FONCTIONNEL (GRAF)**  
**CULMINANT EN HEA POUR LES CADRES ADMINISTRATIFS, TECHNIQUES ET EDUCATIFS**

Un grade culminant en HEA, accessible par la voie de la sélection au choix, aux agents du 2<sup>ème</sup> grade des corps ou cadres d'emploi dit de « A Type » (niveau attachés ou assimilés) ayant été détachés dans un statut d'emplois ou ayant exercé des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité particulièrement élevé sera créé au-dessus de ces corps et cadres d'emplois. Cet accès sera soumis à l'avis des CAP compétentes.

Les fonctions exercées dans le grade permettant d'accéder au vivier de promotion seront identifiées pour la fonction publique d'Etat par un arrêté interministériel listant des fonctions définies de manière générique. Sur cette base et pour mettre en œuvre ce GRAF, les ministères devront, au préalable, avoir identifié les emplois permettant d'accéder au vivier de promotion, notamment en se fondant sur l'exercice de cotation des postes tel qu'utilisé pour la prime de fonctions et de résultats (PFR).

La condition d'ancienneté requise sera pour les agents de catégorie A :

- **de 8 ans de détachement sur statut d'emplois durant les 10 dernières années ;**
- ou**
- **de 10 ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé ou de détachement sur statut d'emplois durant les 12 dernières années**

Les périodes d'interruption de carrière (congé parental, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant, congé de longue maladie, congé de longue durée) et les congés de maternité prolongent d'autant, et dans la limite de 3 ans, la durée de la période de référence sur laquelle les conditions d'ancienneté sont examinées.

**Ce grade à accès fonctionnel sera contingenté en fonction des besoins des ministères et des autres employeurs publics et ne pourra excéder 10 % des effectifs du 2<sup>ème</sup> grade du corps ou du cadre d'emplois considéré que les agents soient en activité dans leur grade ou qu'ils soient en détachement sur un statut d'emplois.**

**Ce contingentement fera l'objet d'une montée en charge progressive.**

Durant une période transitoire de 2 ans, les conditions d'ancienneté seront adaptées et progressivement portées de 6 à 8 ans de détachement dans un emploi fonctionnel à raison d'un an par an.

**Au sommet du GRAF, au-delà de l'indice brut 1015, la hors échelle A sera accessible aux agents, au choix et selon les besoins des ministères et des autres employeurs publics, dans la limite de 10% des effectifs du GRAF.**

L'exercice de fonctions par les permanents syndicaux correspondant à un niveau de responsabilité élevé pourra être pris en compte pour l'accès au GRAF, selon des modalités qui seront arrêtées dans le cadre de la négociation sur les moyens syndicaux.

L'introduction de ce nouveau grade à accès fonctionnel permettra d'allonger les parcours professionnels.

Les principes et les modalités définis pour les corps d'attachés ont vocation à être transposés aux corps et cadres d'emplois comparables des trois versants de la fonction publique compte tenu de leurs spécificités.

Ainsi, une réflexion portant sur l'adaptation du grade à accès fonctionnel (GRAF) aux spécificités de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sera conduite, en liaison avec la direction générale des collectivités locales, la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

**Les dispositions prévues dans le présent volet feront l'objet d'un suivi spécifique réalisé dans le cadre d'un comité de suivi des signataires.**

#### SIGNATURES

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS**  
**RELATIF A LA CREATION D'UN GRADE A ACCES FONCTIONNEL (GRAF)**  
**CULMINANT EN HEC POUR L'ENCADREMENT SUPERIEUR**

Un grade culminant en HEC, accessible par la voie de la sélection au choix, aux agents de la hors classe des corps ou cadres d'emploi dits de « A + » de type administrateurs civils ayant occupé un emploi fonctionnel relevant d'un statut d'emplois culminant au moins en HEB ou exercé des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité particulièrement élevé, sera créé au-dessus de ces corps et cadres d'emplois. Cet accès sera soumis à l'avis des CAP compétentes.

Les fonctions ne relevant pas d'un emploi fonctionnel permettant d'accéder au vivier de promotion seront précisément identifiées pour la fonction publique d'Etat par un arrêté interministériel.

Sur cette base et pour mettre en œuvre ce GRAF, les ministères devront, au préalable, avoir identifié les emplois permettant d'accéder au vivier de promotion, notamment en se fondant sur l'exercice de cotation des postes tel qu'utilisé pour la prime de fonctions et de résultats (PFR).

La condition d'ancienneté requise sera :

- **de 8 ans de détachement sur emplois fonctionnels durant les 10 dernières années ;**
- ou**
- **de 10 ans d'exercice de fonctions correspondant à un niveau de responsabilité élevé ou de détachement sur emploi fonctionnel durant les 12 dernières années.**

Les périodes d'interruption de carrière (congé parental, congé d'accompagnement d'une personne en fin de vie, congé de présence parentale, disponibilité pour élever un enfant, congé de longue maladie, congé de longue durée) et les congés de maternité prolongent d'autant, et dans la limite de 3 ans, la durée de la période de référence sur laquelle les conditions d'ancienneté sont examinées.

Ce grade à accès fonctionnel, **contingenté en fonction des besoins des administrations**, ne pourra excéder **10 % des effectifs de la hors-classe** que les agents soient en activité dans leur grade ou qu'ils soient en détachement sur un statut d'emplois.

Sa constitution initiale fera l'objet d'une montée en charge progressive.

L'exercice de fonctions par les permanents syndicaux correspondant à un niveau de responsabilité élevé pourra être pris en compte pour l'accès au GRAF, selon des modalités qui seront arrêtées dans le cadre de la négociation sur les moyens syndicaux.

L'introduction de ce nouveau grade à accès fonctionnel permettra d'allonger les parcours professionnels.

Les principes et les modalités définies pour le corps des administrateurs civils ont vocation à être transposés aux corps et cadres d'emplois comparables des trois versants de la fonction publique compte tenu de leurs spécificités.

Ainsi, une réflexion portant sur l'adaptation du grade à accès fonctionnel (GRAF) aux spécificités de la fonction publique territoriale et de la fonction publique hospitalière sera conduite, en liaison avec la direction générale des collectivités locales, la direction de l'hospitalisation et de l'organisation des soins et les employeurs territoriaux et hospitaliers.

De même, devront être examinées les situations où il sera pertinent de transposer ce GRAF aux corps et cadres d'emplois de l'encadrement supérieur technique et scientifique.

**Les dispositions prévues dans le présent volet feront l'objet d'un suivi spécifique réalisé dans le cadre d'un comité de suivi des signataires.**

#### SIGNATURES

**RELEVÉ DE CONCLUSIONS**  
**RELATIF A LA MISE EN COHERENCE DES GRILLES ET NIVEAUX DE REMUNERATION**  
**DE LA CATEGORIE A**

Plusieurs réformes ont donné lieu en 2009 à des avancées salariales significatives. Il convient d'en tirer les conséquences et d'assurer une mise en cohérence des niveaux de rémunération de la catégorie A avec les niveaux des responsabilités assumées et des qualifications requises. Trois sujets sont prioritaires :

1) Le début de la grille du A type

L'aboutissement des négociations sur la refonte des grilles des agents de catégorie B a permis de faire émerger un nouvel espace statutaire dont le bas de grille a été notablement augmenté.

Il est donc décidé de procéder à un relèvement du bas de la grille du A type afin d'accroître l'écart avec le nouveau niveau d'entrée au nouvel espace statutaire et plus globalement d'améliorer le niveau de rémunération du début de la carrière.

**Le début de la grille des corps et cadres d'emplois de catégorie « A type » sera porté de l'indice brut 379 à l'indice brut 404.**

2) Les corps culminant à l'indice brut 780 au plus.

A l'intersection des la catégorie B et de la catégorie A se tiennent des corps culminant au plus à l'indice brut 780. Deux situations doivent être considérées :

a) La création d'un nouvel espace statuaire conduira les corps de catégorie B à atteindre l'indice brut 675 en 2012.

**La revalorisation des corps et cadres d'emplois de catégorie A dont l'indice sommital sera dépassé, en 2012, par l'indice sommital du nouvel espace statutaire constitue bien évidemment une priorité qui sera être traitée avant la fin 2011 selon une méthode et un calendrier débattus dans les deux mois suivant la signature du présent relevé de conclusions.**

b) La situation des autres corps et cadres d'emplois culminant au plus à l'IB 780 fera, par ailleurs, l'objet d'un examen ultérieur au cas par cas selon un calendrier qui devra être arrêté d'ici le mois de septembre 2010.

Les grilles de ces corps et cadres d'emplois seront revalorisées en tenant compte de leurs caractéristiques : niveau de recrutement (II ou III), ouverture du corps au recrutement externe, corps de débouché pour les personnels de catégorie B et structure actuelle de la carrière.

Les conditions de revalorisation des corps ne relevant pas d'un statut commun seront examinées en liaison avec le ministère qui en assure la gestion.

En ce qui concerne les personnels relevant de la filière sociale, les modalités de revalorisation seront examinées à l'occasion des discussions sur la transposition du nouvel espace statutaire. Elles seront déclinées aux autres fonctions publiques en les adaptant si nécessaire.

### 3) La refonte des emplois fonctionnels de direction

Les travaux de rénovation de la catégorie A conduisent également à approfondir les évolutions concernant les emplois fonctionnels d'encadrement supérieur.

**Le décret du 31 mars 2009 a permis d'engager cette démarche de rénovation pour ce qui concerne les emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat. Cette démarche sera étendue aux emplois fonctionnels de direction d'administration centrale relevant du décret n° 55-1226 du 19 septembre 1955. Ceux-ci seront redéfinis, répartis en groupes homogènes et revalorisés selon des modalités définies d'ici septembre 2010.**

Le statut des emplois de direction des collectivités territoriales fera également l'objet d'une réflexion en vue de répartir ces emplois en groupes homogènes et d'en maintenir l'attractivité.

### 4) Le suivi de la mise en œuvre du volet

**Les dispositions prévues dans le présent volet feront l'objet d'un suivi spécifique réalisé dans le cadre d'un comité de suivi des signataires.**

**Signatures**