



26 octobre 2022 / Temps de lecture : 6 min / [Imprimer cet article](#)

## Grille des Administrateurs de l'Etat : avis favorable

**L'UNSA Fonction Publique demandait avec insistance la présentation de la nouvelle grille de rémunérations des Administrateurs de l'État. Elle a voté favorablement les textes statutaires qui organisent ce nouveau corps. Par ailleurs, elle a renouvelé sa demande d'une nouvelle conférence salariale.**

L'UNSA Fonction Publique a eu l'occasion, à plusieurs reprises, de s'inquiéter du futur de l'encadrement supérieur de l'État. Au gré des réformes partielles et des résistances des conservatismes historiques, il présentait tous les attributs d'un édifice fragilisé, aux règles parfois incohérentes, souvent injustes et menacé par ailleurs par certains des effets de la loi de transformation de la fonction publique.

Alors que des défis importants de politiques publiques se révèlent chaque jour avec plus d'acuité, et que les jeunes générations talentueuses se désintéressent plus de carrières publiques qui ont depuis longtemps décroché pour l'encadrement supérieur de ce que proposent d'autres employeurs que l'État, cette situation était porteuse de dangers importants à l'échelle de la Nation. Aussi une rénovation était autant urgente que juste et nécessaire.

Pour commencer à répondre avec efficacité à ces nombreux défis, il fallait repenser l'architecture de l'ensemble de l'édifice. Les textes présentés à ce CSFPE doivent ainsi se lire en lien étroit les uns avec les autres et aucun ne se comprend individuellement hors de l'architecture d'ensemble.

L'UNSA Fonction Publique considère que cette nouvelle architecture apporte plus de lisibilité, plus de justice, plus de sécurité pour les agents et plus d'efficacité pour l'État, aussi l'UNSA Fonction Publique la soutient.

Elle est, pour l'UNSA, clairement une construction de type statutaire qui conforte une fonction publique de carrière et se tient à l'écart de modes managériales en vogue dans d'autres pays de l'OCDE et dont les résultats sont très discutables.

***Le cœur du dispositif repose ainsi sur un corps de fonctionnaires, les administrateurs de l'État.***

L'architecture n'ignore pas l'existence d'emplois, de fonctions, mais ces dernières sont exprimées comme une exception à partir d'un corps. Certains emplois permettent d'accélérer le déroulement de la carrière, ils ne remettent cependant jamais en cause le principe de progression de celle-ci, à la différence du système actuel.

La dépendance aux emplois fonctionnels est ainsi atténuée, les agents pourront plus facilement qu'avant alterner des phases de carrière sur des postes très exposés, et d'autres sur des postes plus en réflexion, au gré également de leurs rythmes de vie familiale et privée. Ils sont placés en position de piloter leurs choix et non contraints à une course effrénée de crainte de perdre leurs acquis temporaires. Ils gagnent en indépendance, ce qui est une garantie d'engagement et de sérieux pour l'autorité politique.

Une unité est constituée au sein d'un corps-catégorie. Plutôt que la fragmentation actuelle entre des emplois fonctionnels, des emplois statutaires, des emplois à la décision du gouvernement qui évoluent indépendamment les uns des autres comme des strates séparées de l'encadrement supérieur, le dispositif affirme clairement l'existence d'un socle commun de l'encadrement supérieur et dirigeant. Il place donc le point d'attention non sur quelques centaines de cursus très exceptionnels mais sur un échelon de responsabilité de plusieurs milliers d'agents, ce qui est plus à la hauteur du pays.

Des dispositifs devenus obsolètes sont écartés. La notion de grade, qui avait ici perdu son autorité car elle ne se fondait plus que sur des discussions budgétaires, retrouve un sens en termes de politiques de ressources humaines. Il est mis fin à l'humiliant blocage d'agents sur des indices sommitaux de grades, où les personnes se démotivaient de ne plus avancer et les administrations de ne plus pouvoir les faire avancer. Les échelles lettres, conçues dès l'origine pour être illisibles, et leurs béquilles de chevrons dont on discutait sans fin pour savoir s'ils étaient des échelons, sont remplacées par un dispositif transparent et de droit commun.

Le positionnement du corps des administrateurs de l'État n'est plus affirmé comme « plus haut » ou « plus bas » que d'autres corps sur la foi de son indice sommital, arbitre ultime des élégances administratives. Il est seulement central au sein de l'encadrement supérieur de l'État, et non comparable avec les autres. Il est à la fois plus ouvert sur la promotion interne d'autres cadres et emporte la possibilité des plus hautes carrières dans l'exécutif. Les parcours y seront moins déterminés par une brève performance en début de carrière que par une évaluation régulière et des choix d'engagement des agents tout au long de leur vie professionnelle.

On commence, enfin, à répondre à la question de taux de remplacement particulièrement honteux pour cette catégorie d'agents. Des disciplines sont mises en place pour lutter contre le risque de divergences entre ministères, et in fine entre agents qui seraient basées sur autre chose que le mérite de chacun.

Tout ceci est pour l'UNSA d'indéniables avancées.

***Il reste cependant plusieurs points d'attention, qui ne trouvent pas tous une réponse dans les textes mais dans les pratiques.***

Y aura-t-il une volumétrie suffisante d'emplois « à accélération » pour satisfaire les envies d'engagement des cadres supérieurs et, notamment, permettre aux promus par les voies internes de pouvoir effectuer un bon déroulé de carrière rattrapant, s'ils le souhaitent, une entrée plus tardive dans la carrière ? Sinon, les gains indiciaires de la grille apparaîtront rapidement comme un mirage inatteignable et l'ensemble sera démotivant. Est-on sûr que l'ensemble des agents trouvent, dans la nouvelle grille, une situation au moins aussi favorable que dans leur grille précédente ? Pour certains, ils auront la possibilité de rester dans leur situation antérieure, par le droit d'option, mais pour ceux qui sont basculés automatiquement, il est certain qu'ils vivraient de manière douloureuse de voir s'éloigner à l'approche de la retraite un indice espéré sans rien pouvoir faire pour le reconquérir.

Comment adapter rapidement l'administration, souvent encline à retrouver ses ornières historiques, à cette nouvelle gestion et un changement de regard sur ses cadres supérieurs et dirigeants ? Comment informer au mieux les agents des nouvelles opportunités qui leur sont offertes par ce nouveau statut pour qu'ils fassent leurs choix en connaissance de cause ? Il y a ici un défi de communication.

Enfin, il s'agit d'une revalorisation des carrières plus que d'une revalorisation des salaires. Les gains collectifs peuvent être importants, mais les gains individuels seront limités. Dans un contexte d'érosion du pouvoir d'achat, la réforme peut avoir un effet décevant pour certains, au détriment de sa qualité d'ensemble.

Le gain de concavité de la courbe et l'ajout d'indices supplémentaires correspondent à un réel effort budgétaire de l'État, mais il est encore trop faible pour enrayer la perte d'attractivité de la catégorie des cadres supérieurs de l'État.

L'effort devra être, pour l'UNSA, poursuivi.

*Les trois textes créant l'architecture du corps des Administrateurs de l'État ont reçu un avis favorable du CSFPE.*

*POUR : 8 voix - UNSA (4 voix) - CFDT (3 voix) - CGC (1 voix)*

*CONTRE : 7 voix - FO (4 voix) - FSU (2 voix) Solidaires (1 voix)*

*à noter la CGT n'était pas présente.*

**Luc Farré**

