



L'AVENIR DE LA FONCTION PUBLIQUE :
Y REFLECHIR ENSEMBLE

Eléments pour l'ouverture d'une réflexion

15 AVRIL 2005

Depuis de nombreuses années, la fonction publique fait l'objet de débats récurrents et trop souvent polémiques. La Cour des comptes en 1999 et 2001, le Conseil d'État en 2003 ont tenté de poser les termes du débat sur le fonctionnement actuel de notre système de fonction publique et les orientations propres à répondre aux critiques, parfois sévères, qui lui sont adressées.

De fait, si la fonction publique de carrière mise en place à la fin de la seconde guerre mondiale a longtemps fait la preuve d'une bonne efficacité, ce n'est faire injure à personne que de constater aujourd'hui des limites ou des lourdeurs de gestion qui requièrent un examen approfondi de son organisation et de son fonctionnement. Le sentiment de suspicion parfois exprimé à l'égard des fonctionnaires et le malaise qu'ils peuvent ressentir constituent des motifs d'incompréhension et des obstacles au changement qui, sans être sous-estimés, doivent être dépassés pour préparer l'avenir.

Dans ce contexte, il est en effet urgent et essentiel de nous interroger aussi sereinement que possible sur l'avenir de la fonction publique. Une organisation figée n'a pas d'avenir mais pour avoir un avenir, il n'est ni nécessaire ni souhaitable de renoncer à ses valeurs, à son identité et à ses principes. C'est dans cet esprit qu'il est proposé de débattre, à partir de ce document de questionnement, des orientations susceptibles de renforcer l'efficacité de notre système de fonction publique de carrière.

- I -

L'organisation générale de la fonction publique ne répond plus aux attentes des acteurs du service public

Pour être efficace, l'organisation de la fonction publique doit permettre d'assurer la meilleure gestion possible des emplois et des carrières en répondant à la fois aux aspirations des personnels et aux attentes des usagers et des responsables de la gestion des services.

Or, dans la situation actuelle, ces exigences sont imparfaitement satisfaites dans la mesure où :

- la gestion demeure marquée par une grande **complexité** résultant d'un empilement de règles et d'une grande disparité de pratiques qui sont le plus souvent le fruit de l'« histoire » que de choix cohérents et réfléchis;
- la **mobilité** - en particulier fonctionnelle - demeure **difficile** tant pour les services qui souhaiteraient accueillir rapidement des fonctionnaires dont ils ont un besoin urgent pour pourvoir leurs postes que pour les agents souhaitant évoluer dans leur carrière en élargissant le champ de leurs compétences. A l'intérieur d'une même ville, la mobilité entre administrations demeure un parcours du combattant tant les règles permettant de l'organiser peuvent varier d'un corps à l'autre et, surtout, tant le niveau de prise de décision en matière de recrutement ou d'autorisation de départ sont diverses : selon les corps et les ministères, voire les directions, le degré de déconcentration des actes de gestion peut être différent sans que les personnels aient au demeurant une vision claire et précise de cette organisation ;
- la gestion des **corps à faible effectif** se révèle particulièrement lourde et difficile : elle nécessite la mobilisation de moyens importants pour un très faible degré de satisfaction globale.;

- à l'inverse, la **gestion de corps comptant un grand nombre de fonctionnaires**, lorsqu'elle demeure **centralisée**, se caractérise par un traitement de masse des dossiers et un anonymat qui interdit le suivi individualisé des carrières.
- des **inégalités** qui ne sont pas dues à des différences importantes de niveau de qualification, de compétences ou de difficultés d'exercice des fonctions existent : possibilités d'avancement, durée des carrières, régimes indemnitaires... ;

L'existence d'un grand nombre de corps faisant appel à des compétences partiellement ou totalement comparables, voire équivalentes, conduit à une segmentation excessive de la gestion des personnels sans lien avec la réalité des fonctions qu'ils exercent. Cette lourdeur, qui entrave la réactivité et l'adaptabilité du service public, conduit à mobiliser des moyens de gestion importants qui pourraient sans doute être mieux employés.

- II -

Les règles d'avancement ont vieilli

Les règles de gestion des avancements constituent le cœur d'un système de fonction publique de carrière. Elles sont essentielles au bon fonctionnement des services et à la motivation des personnels. Or, depuis de nombreuses années, elles font l'objet de vives critiques tant du point de vue du calcul des contingents de postes offerts que de la gestion des procédures d'avancement.

II-1. La durée des carrières réelles et la durée des carrières statutaires divergent

Une gestion pertinente des déroulements de carrière doit favoriser la motivation des personnels en leur permettant de se projeter dans l'avenir et de voir leur valeur professionnelle reconnue. A cette fin, les contingents d'avancement ne doivent pas subir de trop fortes fluctuations d'une année sur l'autre et une réflexion sur l'articulation entre carrières réelles et carrières statutaires mérite d'être entreprise pour éviter des blocages qui résulteraient des évolutions démographiques ou d'une modification de la durée d'activité des agents.

La durée réelle du temps passé dans un grade est souvent en voie d'allongement sans que cet allongement résulte d'un motif de gestion répondant à un impératif d'ordre professionnel : la saturation des emplois budgétaires d'avancement explique largement certains blocages de carrière observés ces dernières années et l'absence de visibilité sur les perspectives individuelles de promotion. Dans certains corps ou certains ministères, l'investissement professionnel des fonctionnaires est trop faiblement reconnu. Certaines réformes catégorielles conduisent à des accélérations de carrières, spécifiques à certains corps, qui ne sont pas cohérentes avec l'allongement de la durée d'activité réelle des agents et nuisent également à la prise en compte de leur valeur professionnelle.

Dans ce contexte de trop grande incertitude sur les possibilité annuelles ou pluriannuelles d'avancement, l'accent est le plus souvent mis sur l'aspect catégoriel de la gestion des avancements : le dialogue social et de gestion se concentre sur le nombre d'emplois d'avancement disponible dès lors qu'il est parfois notoirement trop limité au détriment d'une discussion plus riche et constructive sur les critères de choix des agents promus, la formation qu'ils reçoivent pour améliorer leur valeur professionnelle et la gestion de leur itinéraire professionnel.

II-2. Les modalités de choix des agents promus n'assurent pas de manière satisfaisante la reconnaissance de la valeur professionnelle des fonctionnaires

Le statut général des fonctionnaires fait reposer l'avancement sur deux critères, la valeur professionnelle et l'ancienneté. Ces deux critères sont simultanément pris en compte en matière d'avancement d'échelon. S'agissant de l'avancement de grade, le statut général ne prévoit que la seule prise en compte de la valeur professionnelle, l'ancienneté pouvant permettre de départager, dans un second temps, deux agents dont la valeur est jugée équivalente. C'est à l'aune de ces critères que le Conseil d'État a eu l'occasion de préciser la portée du principe d'égalité de traitement des fonctionnaires qui gouverne la gestion de leur carrière. Or, les pratiques en vigueur, qui se sont en cela écartées de la conception originelle du statut, font une trop large place à l'ancienneté sans accorder à l'examen de la valeur professionnelle toute l'attention qu'elle mérite. Pourtant, c'est bien la prise en compte de la valeur professionnelle des agents qui, dès lors qu'elle repose sur des critères explicites d'appréciation, transparents et gérés de manière professionnelle, permet de répondre pour une large part aux attentes légitimes de reconnaissance qu'ils expriment.

La nécessité de moderniser les règles de gestion des avancements, pour renouer avec les intentions initiales des rédacteurs du statut de récompenser les fonctionnaires les plus méritants, conduit à poser sans tabou quatre séries de questions :

- ✓ **faut-il maintenir les avancements d'échelons accélérés dans leur version actuelle?**
- ✓ **faut-il différencier plus nettement les rythmes de carrière en fonction de l'évaluation des agents ?**
- ✓ **quelle approche pour les avancements de grades ?**
- ✓ **comment organiser la gestion des carrières autour de rendez-vous réguliers (entretiens individuels de carrière) permettant de concilier les attentes des services en termes de compétences dans un contexte d'évolution rapide des métiers et les aspirations des fonctionnaires à évoluer sur le plan professionnel ?**

La gestion quantitative des avancements apparaît aujourd'hui indissociable d'une réflexion sur **les métiers et compétences** dont la fonction publique a besoin pour maintenir et améliorer le service au citoyen. Elle nécessite une vision à moyen terme destinée à assurer la motivation durable des fonctionnaires. La gestion prévisionnelle des compétences doit apporter une réponse à la hauteur de cet enjeu et constituer un objet fructueux de dialogue social.

- III -

Les voies de promotion doivent être élargies

et leurs modalités de gestion fondées sur de nouveaux critères

Le principe de la carrière ne s'arrête pas aux frontières des corps, cadres d'emplois et peut-être demain des cadres statutaires. La reconnaissance de la valeur professionnelle se traduit aussi par la possibilité d'accéder à un corps correspondant à un niveau plus élevé de qualification donnant vocation à exercer des responsabilités plus importantes.

Or, comme en matière d'avancement, les modalités de gestion de la promotion interne ont singulièrement vieilli :

- **la promotion de corps s'effectue essentiellement par concours interne.** Il arrive fréquemment que les deux-tiers des changements de corps résultent du concours interne, la place réservée aux examens professionnels ou procédures de sélection au choix demeurant marginale ;
- or, les critiques se font de plus en plus vives à l'encontre d'**un concours interne dont les épreuves sont souvent éloignées de la réalité des compétences mises en œuvre par les candidats et de ce fait privilégient in fine les plus diplômés.** Les connaissances acquises, le potentiel et la motivation des candidats y sont peu, voire en aucune manière, prises en compte. Si le concours permet d'assurer une certaine égalité formelle, son organisation ne conduit plus toujours à récompenser les agents les plus impliqués dans leur activité professionnelle eu égard au temps parfois très long nécessaire à la maîtrise des règles du jeu des épreuves ;
- les limites de la procédure de promotion par concours interne font écho à la nécessité de prendre en compte les acquis de l'expérience. Il ne s'agit pas d'opposer de manière trop tranchée concours internes et reconnaissance des acquis professionnels. On peut en effet concevoir deux voix : concours internes, qui du fait d'épreuves mieux adaptées favoriseraient cette reconnaissance en terme de promotion de corps et reconnaissance des acquis de l'expérience qui pourrait être également reconnue par la promotion au choix. Cette **reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle** reste à inventer pour, à l'instar de ce qui est nécessaire en matière d'avancement, assurer le juste équilibre entre la prise en compte de l'ancienneté et de la valeur professionnelle : elle devrait également reposer sur des critères explicites et transparents afin de s'inscrire dans le cadre d'une gestion moderne et performante. La perspective n'est certainement pas d'éteindre le concours interne mais, en fonction des situations professionnelles et des métiers exercés, d'en moduler l'importance relative au profit de modes rénovés d'appréciation des compétences ;
- en complément d'une modernisation des modes d'accès classiques à un corps de niveau supérieur, la question de **l'organisation d'une possibilité de promotion au moyen d'une validation de l'expérience acquise en exerçant des fonctions d'un niveau supérieur** mérite d'être posée : il n'y a pas toujours une stricte correspondance entre grades et emplois occupés et, pour des motifs divers, certains agents exercent durablement des fonctions correspondant à un niveau de compétence et de responsabilité supérieur à celles correspondant le plus fréquemment à leur grade ou corps. Au terme d'une certaine durée et en fonction des résultats obtenus, un accès à un niveau de qualification supérieur pourrait constituer une juste reconnaissance des efforts accomplis.

Dans un contexte marqué par le vieillissement de la population, c'est-à-dire par un double phénomène de vieillissement et de diminution de la population active, la question de la gestion des carrières et de sa corrélation avec une bonne gestion des compétences tout au long de la vie doit être débattue.

- IV -

La mobilité doit être favorisée

par des dispositions statutaires moins rigides

La question de la mobilité est l'une des questions les plus débattues au sein de la fonction publique. La mobilité est à la fois une garantie fondamentale de tous les fonctionnaires reconnue par leur statut, une nécessité de bonne gestion pour les services et la réponse aux attentes individuelles de respiration et d'évolution en cours de carrière.

En période d'évolution de la gestion publique, elle suscite parfois des inquiétudes car elle évoque l'idée d'un déplacement géographique que nombre de fonctionnaires, souvent les plus modestes, redoutent à bon droit. Ces inquiétudes doivent être levées sans équivoque en se fondant sur le principe que les mobilités fonctionnelles choisies doivent, si nous nous inscrivons dans une perspective de gestion prévisionnelle des compétences et de suivi individuel des carrières, épouser l'évolution des besoins des services publics. C'est en suscitant la convergence des souhaits des agents et du besoin de compétences du service public autour d'un projet réfléchi que l'on permettra une évolution harmonieuse et sans heurt de la fonction publique.

Il faudra donc à la fois mettre en œuvre une véritable gestion des ressources humaines mais également créer les conditions juridiques d'une bonne gestion de ces principes.

Or, aujourd'hui :

- **les fonctionnaires ont le plus souvent accès en position normale d'activité à un nombre réduit d'emplois** au sein de leur corps et de leur ministère ;
- pour le reste, **il doivent se faire détacher, procédure lente et incertaine**, quand bien même leur service d'accueil est d'accord pour les recruter ;
- **à l'échelle des territoires, la mobilité entre services de l'État ou entre fonctions publiques est difficile** alors même qu'une grande diversité d'emplois pourrait être offerte et permettrait d'offrir de véritables espaces de développement professionnel sans mutation géographique.

Il y a là des blocages et des paradoxes datés qui contreviennent aux valeurs et aux aspirations des fonctionnaires.

- V -

La gestion des emplois doit faire l'objet d'une véritable transparence
et le suivi personnalisé des carrières doit être garanti

La question de la transparence de l'emploi public est posée depuis de nombreuses années sur le terrain de sa connaissance globale : connaître le nombre d'agents employés par l'État et par les collectivités locales et hôpitaux. Des progrès importants ont été réalisés mais ils n'épuisent pas le champ du débat sur la transparence.

La transparence consiste aussi, et peut-être surtout, à porter à la connaissance des personnels tous les emplois auxquels ils peuvent accéder et à leur permettre de présenter leur candidature à ces emplois en toute connaissance de cause et de manière simple et directe, dès lors qu'ils le souhaitent.

Les marges de progrès sont en ce domaine considérables :

- **la publication de fiches de poste est loin d'être la règle.** Or, la simple annonce d'une vacance de poste ne suffit pas à déterminer l'intérêt qu'il présente et ces publications, lorsqu'elles existent, interviennent parfois trop tardivement quand ce n'est pas après le recrutement ;
- les quelques **bourses d'emplois existantes** ne sont **pas toujours connues et fréquemment périmées.**

Pour remédier à cette situation profondément insatisfaisante, au moins deux pistes de travail méritent d'être approfondies :

- **créer un outil dématérialisé de publication des fiches de postes et de présentation des candidatures** : les progrès des techniques de l'information et des communications, qui ont depuis quelques années révolutionné les relations avec les usagers, doivent également profiter aux fonctionnaires et leur permettre de donner un contenu tangible à leur garantie statutaire de mobilité professionnelle ;
- **développer des cellules de suivi individualisé des agents, notamment au niveau déconcentré** : la liberté n'a pas de réalité lorsqu'elle est synonyme d'isolement et de solitude. Elle doit être organisée, gérée et accompagnée pour que chacun puisse réellement exercer un libre-choix, c'est-à-dire un choix éclairé. Les entretiens de carrière, le conseil sur un sujet spécifique par un service de GRH de proximité, les aides à la recherche d'un profil d'emploi correspondant à ses attentes, à ses contraintes, voire à son âge, l'organisation de formations permettant d'actualiser ses connaissances et ses compétences sont, sans que cette liste soit limitative, autant de mesures permettant d'assurer de manière crédible la fluidité des affectations et des carrières.

La gestion des fonctionnaires au sein d'espaces statutaires plus larges et correspondant à une plus grande variété de fonctions, par la simplification de la gestion administrative et l'organisation de la gestion des parcours professionnels et de carrière qu'elle induit, pourrait-elle permettre de répondre aux attentes des personnels et des organisations en matière de mobilité fonctionnelle ?.

- VI -

Les principes qui font la force de la fonction publique de carrière
sont pleinement valides et doivent être renforcés

Une rénovation du cadre statutaire de gestion des fonctionnaires semble une nécessité. Comme toute perspective de changement, elle peut alimenter des questions légitimes et des inquiétudes qui ne peuvent être levées qu'au terme d'un dialogue permettant d'explicitier les principes et les objectifs qui la fondent.

Si une réforme doit viser à accorder une plus large place à la gestion qualitative des emplois, c'est parce que ce sont les caractéristiques des emplois qui déterminent la vie quotidienne des fonctionnaires et l'épanouissement personnel et professionnel qu'ils peuvent en retirer.

La création de cadres statutaires s'inscrit pleinement dans la continuité de notre système de fonction publique :

- **l'organisation des rapports entre les fonctionnaires et l'administration demeure régie par un statut et non par un contrat** : l'objectif n'est pas de banaliser l'emploi public et de gérer les fonctionnaires sur la base de conventions collectives ou de contrats individuels. Le statut est la contrepartie des exigences particulières qui pèsent sur les fonctionnaires en matière de déontologie et de qualité de service. Améliorer la gestion de l'emploi, rendre la gestion des femmes et des hommes qui les occupent plus efficace ne sont pas attentatoires au statut. Elles en renforcent bien au contraire la légitimité ;
- le **recrutement** continuera de s'effectuer **prioritairement par concours**. Le concours est la traduction du principe constitutionnel d'égal accès à la fonction publique. En souligner les limites, et parfois les insuffisances, ne conduit pas à le condamner mais à la fois à le

moderniser et à introduire, à ses côtés, d'autres voies de recrutement externe ou interne qui répondent à d'autres facettes de l'exigence d'égalité : lutter contre les inégalités de conditions sociale en favorisant le pré recrutement et la formation en alternance (PACTE), créer de nouvelles voies de promotion interne pour récompenser la valeur professionnelle répondent aussi à la nécessité de faire vivre le principe d'égalité ;

- le **recrutement s'effectuera par spécialité** : il ne saurait être question de dissoudre les profils professionnels et d'obliger les personnels à changer de métier tous les 4 à 5 ans. Bien au contraire, l'administration aura de plus en plus besoin de recruter des agents possédant un savoir précis mais elle devra également leur offrir, tout au long de leur vie active, de larges possibilités d'évolution favorisées par la mise en place de processus de formation continue. Le recrutement au sein de spécialités professionnelles existe déjà dans la fonction publique territoriale mais également au sein de la fonction publique de l'État (corps de la recherche par exemple) : il permet de concilier un haut degré de professionnalisme et de larges possibilités de mobilité interne ;
- **l'égalité de traitement entre agents** continuera à être assuré. C'est, avec le principe d'égalité en matière de recrutement, la principale règle du jeu dans la fonction publique. En réalité, égalité en matière de recrutement et égalité de traitement dans la gestion des carrières sont les deux facettes d'un même principe qui trouvent son origine dans la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen de 1789. L'égalité de traitement est synonyme d'égalité des chances en matière de déroulement de carrière sur la base de l'examen approfondi de la valeur professionnelle de chacun et représente un gage d'efficacité individuelle et collective ;
- la **séparation du grade et de l'emploi** traduit le droit des fonctionnaires à se voir confier des fonctions correspondant à leur qualification et à leur compétence. C'est une garantie fondamentale de rémunération et de carrière. C'est aussi une nécessité de gestion car le contenu des métiers et des fonctions est appelé à évoluer dans la fonction publique comme dans le secteur privé. Le principe de séparation du grade et de l'emploi permet de gérer les adaptations nécessaires des fonctions et des compétences des personnels dans un cadre sécurisé ;
- la **concertation avec les organisations syndicales** est un facteur clé de la gestion du changement. Au-delà de sa nécessité statutaire, le dialogue social est un principe et une méthode de préparation et de gestion de toute réforme d'importance.

Quelle concertation en amont de la réforme. ? Non seulement la concertation institutionnelle au sein du Conseil supérieur de la fonction publique précède juridiquement tout projet de loi relatif à la situation des fonctionnaires mais, au-delà de cette procédure, une concertation approfondie devra permettre de traiter tous les aspects de la gestion des fonctionnaires pour dégager des convergences et, si des désaccords subsistent, avoir pris le temps nécessaire à la compréhension des positions exprimées.

Ensuite, en aval de la réforme, la concertation continuera d'occuper une place décisive dans la gestion des fonctionnaires : les comités techniques paritaires et les commissions administratives paritaires sont la traduction, pour les fonctionnaires, du principe constitutionnel de participation des travailleurs. Le dialogue social au sein des instances paritaires sera le lieu naturel d'expression du principe de transparence de la gestion des fonctionnaires et des emplois qu'ils ont vocation à occuper tout au long de leur vie.

Sept lignes directrices pour une réforme
sont proposées au débat

Au moment où s'engage le dialogue, le gouvernement n'a pas de réforme clé en mains mais des orientations générales qu'il souhaite soumettre à un débat sans faux-semblants. Sur la base des principes fondateurs d'une fonction publique de carrière, la perspective qu'il propose comporte six grandes lignes directrices :

- des **choix de carrière plus libres** : l'élargissement de l'espace statutaire d'affectation conduira à une gestion qualitative des emplois qui bénéficiera à l'ensemble des fonctionnaires. Les choix d'affectation seront plus ouverts, concertés et accompagnés dans le cadre d'une gestion des ressources humaines réorientée vers le suivi individualisé des carrières. Les principes d'autonomie, de liberté et de responsabilité s'inscrivent en cohérence avec ceux d'égalité, d'adaptation, de continuité et de neutralité qui caractérisent le service public ;
- une **simplification de la gestion** : les règles de gestion de la fonction publique doivent être accessibles à tous, comprises par l'ensemble des fonctionnaires. Cette simplification est la condition même d'un plus grand degré de liberté en matière de choix de carrière et de mobilité dans un climat de confiance plus grande car chacun comprendra le sens et la portée des éléments qui concernent son évolution professionnelle ;
- une **modernisation du rôle des ministères gestionnaires** : les ministères continueront à jouer leur rôle d'autorité d'emploi et de gestion statutaire. Ils devront toutefois mieux organiser leurs services chargés de la gestion des ressources humaines afin d'assurer un pilotage d'ensemble des emplois, des compétences et des parcours de carrière. La déconcentration de la gestion, souhaitable pour faire coïncider les lieux de décision et ceux où s'accomplit concrètement la vie professionnelle des fonctionnaires, n'est pas un abandon de toute politique d'ensemble : elle se conçoit dans un cadre que les directions des ressources humaines des ministères devront définir. Le niveau national demeure compétent pour le pilotage général, le contrôle et l'évaluation ;
- une **diminution du nombre de cadres de gestion statutaire** : une gestion moderne des ressources humaines ne peut s'accomplir dans un cadre constitué de 900 corps dont la plupart comptent quelques dizaines, au mieux quelques centaines, d'agents répartis dans les différents services. S'il est vrai qu'une trentaine de corps regroupent 70% des effectifs, cela signifie symétriquement que 30% des effectifs se trouvent dispersés à travers plus de 850 corps et ce phénomène de dispersion est particulièrement accentué dans certains ministères. La conséquence induite est claire : une gestion segmentée, cloisonnée et coûteuse pour un très faible degré de satisfaction des services et des personnels. C'est pourquoi, le regroupement des corps actuels est la condition indispensable à une véritable modernisation de la fonction publique ;
- Une **meilleure prise en compte de la valeur professionnelle des agents** : la motivation des agents ne pourra être renforcée que s'ils savent que leurs efforts et l'engagement professionnel dont ils font preuve pourront être reconnus, sur la base de critères explicites d'appréciation, notamment dans les déroulements de carrière. Les règles de gestion des avancements et des promotions doivent donc être modernisées pour renouer avec les intentions initiales des rédacteurs du statut de récompenser les fonctionnaires les plus méritants

- une **adaptation de l'architecture de la grille des rémunérations**. La **rémunération indiciaire du début de la catégorie C est de plus en plus fréquemment rattrapée par le SMIC** : la forte revalorisation de ce dernier, entreprise depuis 3 ans pour mettre un terme à la complexité résultant des modalités de la réduction du temps de travail dans le secteur privé, conduira nécessairement à un aménagement des premières échelles de rémunération des agents de catégorie C. Au-delà de cette indispensable adaptation, l'ensemble des rémunérations doivent être revues pour mieux s'adapter à la durée des carrières, pour limiter les différences non justifiées de rythmes de progression et favoriser la motivation des agents ;

- une **application progressive de la réforme** : la perspective de changement mise en débat est ambitieuse et la loi doit fixer clairement le point d'aboutissement de la réforme et les grandes règles qui la caractérisent. En revanche, sa mise en œuvre doit nécessairement être progressive et doit tenir compte de la diversité des métiers et des situations professionnelles. C'est pourquoi, les corps correspondant à des fonctions administratives, techniques, financières, ainsi que la haute fonction publique, ont, par exemple, naturellement vocation à entrer les premiers dans la réforme. Les regroupements de corps à réaliser pour constituer les cadres statutaires s'effectueront sur une période dont la durée fera l'objet de discussions filière par filière en fonction de l'importance des questions à traiter.

