

1 L'objectif : modéliser les rémunérations à partir des grilles

Retour sur la classification des emplois

L'organisation de la carrière d'un fonctionnaire est fondée sur une grille de classements des emplois, avec différents niveaux :

1. Les cadres ou corps d'emploi,
2. Les filières : regroupements informels des corps d'emploi (10 dans la FPT, 6 dans la FPH),
3. Les catégories hiérarchiques : les fonctionnaires peuvent être de catégorie A, B ou C,
4. Les grades : chaque corps d'emploi est segmenté en un ou plusieurs grades, régulés par un statut particulier,
5. Les échelons définissant le niveau de l'indice brut au sein du grade.

La grille de rémunération est définie pour chaque grade : elle donne le niveau de l'indice brut pour un échelon donné.

Points à préciser :

- Y a-t-il bien une délimitation nette entre cadres/filières et catégories hiérarchiques ? (la filière X n'est composée que de fonctionnaires de catégorie A).
- Quelles conditions de passage d'un grade à l'autre au sein d'un corps ? Passage automatique comme pour les échelons ou plus discrétionnaire ?

Les phénomènes à modéliser

Si on met de côté pour l'instant le taux de prime, la modélisation du salaire des fonctionnaires dépend de l'évolution de la rémunération, elle-même définie directement par l'évolution de l'indice brut.

Modéliser l'évolution de l'indice revient donc à modéliser deux phénomènes principaux de la carrière d'un individu :

- La progression au sein d'un grade, c'est-à-dire la vitesse à laquelle les échelons sont franchis,
- Les changements de grade, qui regroupent en fait deux questions : (i) à quelle fréquence les individus changent-ils de grade et (ii) vers où vont-ils ?

La question centrale de la modélisation de l'évolution est donc la suivante : pour quel type de phénomène a-t-on de la variabilité inter-individuelle ? Plus les grilles sont rigides, plus la modélisation choisie peut-être simple. A l'extrême, si la durée dans chaque échelon est fixe et que le changement de grade suit une règle fixe (par exemple, "tous les individus arrivés au bout du grade G1 passent au grade G2"), l'évolution de la rémunération dépend directement de l'évolution des grilles et ne nécessite pas de travail de modélisation. La modélisation est nécessaire car, en réalité, la carrière des individus ne suit pas un chemin prédéfini. L'enjeu principal est donc la modélisation de la déviation par rapport à ce "tapis roulant". Cette déviation peut intervenir au niveau de la durée passée dans chaque échelon, au niveau du moment où intervient le changement de grade (avant la fin de la grille ou en fin de grille), et au niveau du grade de destination après le changement.

Il s'agit d'une question en partie législative : dans quelle mesure est fixe la durée passée dans l'échelon (durée minimale, durée maximale, ou durée fixe), et dans quelle mesure le passage d'un grade à l'autre est automatique au sein d'un corps (condition de promotions :

concours, ou simplement âge ou durée dans le grade?). A rigidité législative donnée, il s'agit d'une question empirique : quelle variance observe-t-on dans la durée passée dans chaque échelon au sein d'un grade? Quelle proportion d'individus est promue au sein de son corps dans le grade supérieur? A quel moment ces promotions se produisent? Quelle proportion d'individu change de grade sans passer dans le grade immédiatement supérieur (changement de corps, de catégorie, de fonction publique)?

Dans la partie suivante, nous tentons de documenter ces questions à partir des données disponibles à ce stade.

Points à préciser :

- Quelle interaction entre le module « rémunération » et les modules « carrière » et « affiliation » ?
- Comment différencier un changement de grade d'une sortie de la FP ou d'une disponibilité, sachant que ces deux phénomènes ne sont pas forcément décorrélés (un individu peut démissionner plus facilement de la FPT-FPH s'il ne peut pas accéder à un grade supérieur) ?

Références