

REUNION DGAFP DU 26 mai 2016

Compte rendu FSU

Présents à cette réunion : FSU, FA-FP, CFDT, UNSA, CFTC, CGC.

Des documents ont été adressés (bilan 2013 sur les pro / pro à la FPE, un travail du SRE sur neufs corps et une fiche d'analyse et de questionnement).

L'administration entend bien traiter du sujet sur les « trois versants, mais la séance d'aujourd'hui est centrée sur le versant FPE.

La FSU regrette que la réunion ait été maintenue. Nous aurions voulu manifester. Le sujet abordé par les documents comme l'annonce du message limite le champ de la réunion par rapport au titre « avancement de grade, valeur professionnelle ». Il apparaît en effet que l'on va traiter des « carrières sur deux grades » dans la FPE.

Quand les conditions de mise en œuvre de ce principe dans les deux autres versants seront-elles abordées ? sans même évoquer les problématiques d'accès aux troisièmes grades qui se mettent en place avec des enjeux importants pour l'égalité professionnelle, ou celles de la « valeur professionnelle » citée dans les textes.

CFDT souhaitait traiter rapidement de l'engagement « au moins un avancement de grade dans une carrière complète ». Regrette que l'on ne puisse pas travailler d'un même rythme sur les trois versants.

CGC : pro / pro est un dossier clef de PPCR.

DGAFP : le travail doit demeurer sur les trois versants. Mais pour voir ce que signifie cet engagement, on dispose de l'étude du service des retraites de l'Etat et on attend encore celui de la CNRACL.

La présentation comporte le rappel de l'engagement de PPCR et des dispositions législatives sur l'avancement de grade. Le taux pro/ pro assure aux différentes cohortes les mêmes chances d'être promu. On constate une augmentation globale des flux de promotions au cours des dernières années.

L'étude du SRE porte sur 2011, car du fait de l'évolution du système d'information de données sur les carrières le SRE ne dispose pas pour les années suivantes de la proportion des agents ayant bénéficié au cours des dix dernières années d'un changement de corps. La demande a été adressée à la CNRACL des mêmes informations.

Résultats : en C et en B, pas de blocages généralisés. Situation plus contrastée en catégorie A : ITPE un pro / pro fixé à 7% permet à 90% d'accéder au grade d'avancement.

La FSU ne partage pas l'analyse des constats. Elle redit l'importance du principe des deux grades, qui pourrait modifier la carrière de centaines de milliers de fonctionnaires dont la carrière est aujourd'hui singulièrement limitée. La suppression du rythme mini dans les collectivités territoriales pénalise les agents concernés, il est donc déterminant que les mesures favorables du protocole PPCR soient appliquées.

Or l'application de ce principe nécessite un engagement politique déterminé et constant. Il faudra aussi penser les dispositions contraignantes à même de le garantir.

Des pro / pro en augmentation générale, cela ne signifie pas que tous aient augmenté. Il existe des situations de diminution (pour des corps du ministère de la justice ou certains corps du MEN).

La fiche comporte une vague affirmation sur la FPT (référence aux bilans sociaux) qui nous semble bien peu étayée ; nous avons entendu que d'autres éléments seraient apportés. Nous constatons une grande diversité de pratique des CT, en lien avec la délibération de chaque collectivité.

Les éléments chiffrés présentés portent sur la situation des départs à la retraite constituent une approche utile, mais d'autres sont possibles (analyse par corps des bénéficiaires de la GIPA, ou mieux le devenir d'une cohorte...)

Une synthèse à débattre

- La présentation synthétique s'arrête au grade atteint à la liquidation de la pension. Les tableaux par indice montrent que cela ne signifie pas l'atteinte de l'indice terminal du grade, loin s'en faut (c'est vérifié dans la quasi-totalité des corps). Or il s'agit de « *dérouler une carrière sur deux grades et d'atteindre les plus hauts indices* ».
- Même lorsque le changement de grade semble être la règle dans un corps, la liquidation dans le grade de recrutement peut intervenir après plus de 35 années de cotisation... montrant que certains agents sont bloqués dans leur grade. Le « management », c'est parfois la recherche de fonctionnaires « dociles »...
- Les inégalités d'accès entre les hommes et les femmes doivent être analysées plus finement que par l'entrée « interruptions de carrière », à notre sens loin de tout expliquer. Les statistiques syndicales pour le corps des PE (en 2015 les hommes sont 30 % des promus pour 18% des promouvables) et pour les corps des agrégés (après 20 ans dans le corps 27% des hommes sont hors classes mais 18% des femmes seulement) interpellent.
- La conclusion qu'il n'y a pas de sujet en catégories C et B n'est pas acceptable. D'autant moins qu'en catégorie C (et désormais en B depuis 2010) on peut être recruté directement dans le deuxième grade.

DGAFP : un taux pro / pro en soi n'est pas significatif. Le constat des carrières non complètes. Le sujet très important est de prendre en compte les promotions de corps ou des reclassements.

CFDT : Il faut distinguer les éléments de l'histoire collective des parcours individuels : quand il s'agit d'un changement de grade lié à une réforme statutaire, on ne peut pas considérer qu'il s'agit d'un avancement. On ne pourra pas respecter l'engagement du protocole sans un dispositif contraignant, c'est de cela qu'il faut discuter. Sur le versant Etat, la majorité ont un déroulement de carrière sur deux grades. Traiter de ceux qui ne l'ont pas, les corps à un seul grade. Au bout d'un certain temps, il faudra dûment motiver le non avancement, regarder de près les données sexuées.

UNSA : s'interroge sur le mot « carrières » quand on évoque les carrières « complètes ». Changer de grade, la première façon c'est l'examen professionnel, qui même réussi dans la FPT peut parfois ne pas emporter de changement de grade. Taux plancher : s'il est obligatoire, oui. Mais ne pas aller au moins disant. Il faut un dispositif de type de dispositif contraignant. On ne peut pas dans les règles actuelles retirer la question de la valeur professionnelle.

FSU : pour la FPT vous dites attendre les statistiques de la CNRA, mais on connaît la situation à partir de documents de pyramidage par cadre d'emplois. Une forte majorité d'agents, en particulier dans les cadres d'emploi féminisés reste dans le grade de recrutement et n'ont pas de carrière.

Les enjeux ne se limitent pas à l'approche « volume du pro / pro » : c'est bien sûr un élément mais pas le seul. La valeur du pro : pro ne peut s'analyser qu'en lien avec la durée de la plage d'appel. Les critères de promotion s'avèrent eux aussi déterminants, pour l'égalité professionnelle, pour ne pas créer d'exclus.

S'il ne saurait être question de définir des critères applicables à 4 millions de fonctionnaires, il faut pour établir un tableau d'avancement que ceux-ci soient explicités, connus de tous et adéquats. La prise en compte de l'ancienneté est un élément essentiel de classement.

Nous relevons des inégalités de traitement entre agents. Ainsi être affecté dans un service de taille réduite ou avoir effectué une mobilité récente sont des obstacles (ministère de la justice). Les pratiques de gestion diffèrent fortement lorsqu'il y a gestion déconcentrée ou pré sélection au sein d'un établissement (le cas des universités est

particulièrement problématique avec des critères variables d'une année sur l'autre). Il y a donc nécessité d'orientations de gestion.

La FSU est en désaccord avec l'idée de « suspendre le principe en cas de réforme statutaire ». Centrer les critères de promotion sur les derniers échelons du grade répond au questionnement sur les agents qui ont bénéficié d'une promotion de corps.

Lier ce droit à une « carrière complète »... C'est quoi une carrière complète ? Certainement pas liquider sa pension au taux plein (43 ans quand on est recruté en moyenne à 26 ans...). Dans le cadre du chantier de diversification des recrutements, il est indispensable de prendre en compte l'expérience professionnelle des personnes recrutées en cours de vie professionnelle.

L'enjeu est de retenir des mesures positives pour faire vivre ce principe : Instructions de gestion, circulaire de la ministre. Mais aussi clause de sauvegarde par des pro / pro planchers (FPT notamment) et des clauses de sauvegarde individuelle ; qui peuvent être basées sur l'ancienneté (dans le dernier échelon, dans le grade).

La CGC demande des orientations très contraignantes.

La CFTC est favorable à la valeur professionnelle comme critère de choix. Avoir un taux pro / pro plancher et regarder la GIPA, indicateur pour le changement de grade.

FA FP souhaite insister sur le subjectif de la valeur professionnelle. Certaines carrières courtes, parcourues de fait sur un seul grade le sont en raison de la pénibilité.

ADF : sans mandat mais a besoin de précision. N'a pas entendu le sujet de la mobilité, du changement de poste. Le ratio discuté localement a-t-il une légitimité ?

DGAFF : il faudra traiter le sujet de la territoriale. Revient sur la phrase du protocole « doit pouvoir dérouler », cela signifie qu'il ne doit pas y avoir de blocage institutionnel et que les taux doivent le permettre. A l'Etat, c'est plutôt réalisé. Il n'y a pas obligation de ce déroulement, la valeur professionnelle est à regarder. Sur les critères c'est à affiner, l'ancienneté on l'entend assez bien mais cela ne doit pas être systématique. On devra inverser la charge de la preuve pour ceux qui sont bloqués. Faut-il une clause statutaire ? On n'en voit pas la nécessité. ITRF : trois corps de catégorie A.

CFDT : La clause de sauvegarde ne se substitue pas à la prise en compte de la valeur professionnelle. Le cas de blocage demande une motivation.

UNSA : veut insister dans le même sens. Le changement de grade doit être possible à un moment donné et que cela serve pour la retraite. Des dispositions à définir doivent être mises en œuvre. C'était le sens de la signature de l'UNSA.

La FSU insiste sur la clause de sauvegarde ; elle ne s'oppose pas à la prise en compte de la valeur professionnelle car les parcours ne sont pas les mêmes entre les promus au début de la plage d'appel qui ont alors une carrière dynamique et ceux qui sont promus qu'en fin de grade.

Sur les ITRF, il n'y a pas de justification assise sur les missions, métiers ou fonctions qui appuierait une minoration de l'entrée en catégorie A et le maintien d'un corps « petit A ».

Il y a besoin de connaître le calendrier et la réponse à notre demande d'exigences politiques assez fortes.

CGC : indicateurs et quotas sont utiles.

DGAFF : on se tiendra à l'engagement donc le débat porte sur les moyens d'y parvenir. Pas de dates encore fixées, on a besoin d'éléments d'analyse sur les autres versants. Ne pas tirer le grade vers l'avancement d'échelon.