



## Compte rendu FSU de la réunion PPCR du 19 mai 15 Retour sur les questions avancement de grade et avancement d'échelons

Absence de FO.

### A l'ordre du jour

1. Simple présentation des grilles (éléments nouveaux de la deuxième proposition)
2. Fiches avancement de grade et avancement d'échelons.

Documents transmis en amont, projet de grilles et deux fiches.

La DGAFP indique que la lettre du 13 mai, signée par toutes les organisations a été lue. Aujourd'hui, le point de l'ordre du jour consacré aux grilles se limitera à une simple présentation ; sur les deux questions par le courrier, il convient d'attendre la réponse du gouvernement.

M Bernard, directrice adjointe du cabinet confirme que la lettre a été lue par les plus hautes autorités. La ministre a souhaité un nouvel arbitrage sur le calendrier et l'ampleur de la revalorisation. Le rendez vous du 26 mai pourrait permettre d'avancer sur la séquence 5 : la politique salariale dans la FP et la définition du contenu d'un accord. Elle souhaite aujourd'hui avancer sur les autres aspects : garantir l'efficacité de la FP sur l'ensemble du territoire : d'où la proposition d'un dispositif renforcé, statutaire ; approfondir la question de la reconnaissance de la valeur professionnelle.

### 1. présentation des grilles

Les projets de grilles adressés portent sur les échelles de catégorie C, le NES de la catégorie B et pour la catégorie A sur la grille des attachés d'administration (ou territoriaux). L'administration confirme que les principes de la transposition aux corps et cadres d'emploi de catégorie A ayant des grilles spécifiques seront un des points du protocole d'accord.

Présentation des grilles par l'administration.

Par comparaison avec les précédents projets (documents du 19 mai comparés à ceux datés du 21 avril).

Pour la catégorie C

- en E4 (issue de la fusion des échelles E3 et E4 actuelles), deux points de mieux ;
- E 5 : un ou deux points selon l'échelon
- E 6 : 1, 2 ou 3 points, durée réduite d'un an.

Pour la catégorie B

- B1 dernier échelon majoré de 4 points. Durée du grade diminuée.
- B2 : en moyenne 3 points majorés, dernier échelon + 6 points. Durée du grade ramenée à 32 ans (moins un an).
- B3 : dernier échelon majoré de trois points.

Pour la catégorie A

1<sup>er</sup> grade, nombre d'échelons ramené de 12 à 11, amélioration de plus de 5 points

2<sup>ème</sup> grade en 10 échelons, 18 ans au lieu de 19 (en moyenne + 7 points par échelon)

3<sup>ème</sup> grade : même durée, même nombre d'échelons, même indices pour les deux derniers échelons ; pour les autres échelons, ajout de 3 à 6 points IM selon les cas.

### 2. Avancement de grade

Présentation par l'administration

En catégorie C, harmoniser les conditions de changement de grade, selon les versants, selon les filières administrative ou technique.

En catégorie B, maintien des conditions actuelles, comme pour l'accès au deuxième grade de la catégorie A.

Pour les corps et cadres d'emplois où il y a un GRAF et ceux pour lesquels un GRAF est prévu, deux modifications sont proposées : ouvrir la possibilité de promouvoir aussi des agents ayant fait preuve d'une « valeur exceptionnelle » sans leur opposer les conditions d'emploi, supprimer la clause glissante afin que personne ne sorte plus du vivier de promotion.

Pour assurer l'attractivité des emplois les plus difficiles, l'administration propose un nouveau dispositif par redéploiement des dispositifs existants. Il s'agirait de majorer le taux promus / promouvables pour un vivier identifié. Les agents les plus jeunes promus pourraient se voir imposer une obligation de rester dans l'emploi concerné pour une certaine durée. L'enjeu est d'attirer des agents chevronnés dans les territoires peu attractifs.

## Réactions des organisations

- Toutes les organisations se disent favorables à des mesures construisant l'équité entre les filières.
- Sur les mesures d'attractivité, la proposition ne fait pas accord.

La FSU a pointé le fait que les conditions de travail sont déterminantes, et le recrutement de personnels titulaires en nombre suffisant l'est aussi. Elle a défendu le maintien de l'ASA (avantage spécifique d'ancienneté) qui permet dès que les conditions d'affectation sont réunies un avancement d'échelons plus rapide sans peser sur le rythme de la carrière des autres personnels. Le dispositif proposé ne porte que sur l'avancement de grade et n'apporte que l'appartenance à second vivier de promovables avec un meilleur taux de promotion. Mais un agent donné peut ne jamais bénéficier de la promotion de grade.

La CGT propose de rechercher une solution dans l'avancement d'échelon. La CFDT souligne que la réflexion doit être poursuivie d'autant que des questions importantes ne sont pas traitées dans la présentation : Etat, FPT, FPH cela ne se pose pas de la même façon. L'UNSA n'a actuellement pas de mandat, mais souligne que les questions des conditions de travail et d'accompagnement des agents sont déterminantes. Pour Solidaires, le système proposé est ingérable ; l'obligation de rester ne pourra pas être comprise ; la cartographie n'est pas traitée.

La CGC n'est pas convaincue que le dispositif d'attractivité proposé serait efficace. Il y a autre chose à faire.

- Plus généralement et sur le GRAF

La FSU est consciente de l'arbitrage du gouvernement pour le maintien de corps et cadres d'emplois en plusieurs grades. Mais aujourd'hui la valeur professionnelle, c'est l'atteinte de résultats et l'appréciation en est soumise à l'avis de la hiérarchie ou de l'employeur ; il y a une difficulté très forte à faire lever des avis défavorables dans les CAP. La question posée est celle du déroulement de la carrière : dans la FPT, la majorité des agents reste dans le grade de recrutement, dans certains corps de l'Etat le grade supérieur est quasiment vide. Elle apprécie l'uniformisation des conditions statutaires entre filières, de même l'uniformisation des ratios pro / pro, toutefois il y a des blocages à résorber dans un processus de convergence.

Sur la catégorie A, la FSU est opposée au GRAF. Alors que l'on constate que le GRAF ne fonctionne pas, il convient d'en tirer les conséquences en renonçant en premier lieu à le généraliser. La FSU n'acceptera pas la création de GRAF dans les corps et cadres d'emplois où cela n'est pas installé, pas plus que l'augmentation du nombre de grades dans les corps. Pour le corps des attachés, supprimer la clause glissante va donc dans le bon sens comme prévoir des promotions sans condition d'occupation d'emplois particuliers. Mais le terme « exceptionnel » qui suggère que seul un nombre réduit d'agents pourra en bénéficier n'est pas acceptable.

Pour la CGT, la question est celle du déroulé de carrière. On ne peut accepter un affichage de carrières virtuelles.

La question déterminante est donc celle du niveau des ratios pro / pro.

La CFDT est en accord avec tout ce qui concourra à dénaturer le GRAF, mais les propositions restent insuffisantes. Pour Solidaires, il faut réduire le nombre de grades notamment en C ou en B. On pourrait en catégorie C organiser le recrutement sans concours dans l'échelle commune, avec un classement à un indice de stagiaire. Ce qui importe c'est le déroulement de la carrière. En A, il est difficile d'apprécier les propositions qui ne sont formulées que sur un corps de référence mais qui ne correspondent pas à la carrière type.

La CFTC pointe la démotivation qui découle des blocages. Le GRAF est un grade mal foutu.

La CGC souligne aussi le besoin de dérouler les carrières. Elle note que dans les nouvelles propositions, il y a encore plus d'écrasement.

FA FP : rejoint les interventions précédentes.

DGAFP : l'orientation c'est l'équité entre versants et de manière à respecter les objectifs d'égalité professionnelle (un sujet identifié dans la FPT entre filières). L'inscription des taux de promus / promovables dans les décrets statutaires vise aussi cette équité. L'alignement supposera sans doute des clauses transitoires, des cas particuliers à traiter. Un « taux pro/pro » est un plafond, on ne peut pas obliger un employeur à promouvoir.

Sur le GRAF, elle note des positions variées, cohérentes avec les positions de fond. Dans le protocole, l'extension du troisième grade à tous ceux qui ne l'ont pas figurera avec des adaptations à faire.

Sur l'indemnité de résidence, la question posée sera celle d'utiliser la masse financière pour mieux répondre aux besoins. La question de la qualité de vie au travail a été évoquée, le protocole QVT prévoyait un accompagnement des agents exposés aux publics plus difficiles. On proposait de travailler sur le grade. Il s'agit d'un contingent supplémentaire par rapport au pro/ pro, avec des conditions d'éligibilité différente pour les agents exerçant là où les employeurs estiment avoir des difficultés de recrutement. Le fait que l'accord puisse porter sur cet aspect est important. Le dispositif proposé ne pose pas plus de difficulté qu'auparavant.

Dans la FPT, du fait des évolutions en cours (grandes régions, inter-communalité) le sujet se posera aussi et il faudra envisager une transposition du dispositif.

On ne pourra pas cumuler les outils, on sera amené à revisiter l'ASA dans un système de tuilage et de gestion du stock / flux.

### **3. Avancement d'échelon : bonification de reconnaissance pluri annuelle de la valeur professionnelle.**

Présentation

Bilan du mécanisme de réduction d'ancienneté : il existe une différence de traitement pour l'avancement d'échelons des agents entre versants, au sein de chaque versant. Deux lignes ont été exprimées : un cadencement unique et une différenciation.

La proposition est celle d'un avantage significatif ouvert aux agents comptant au moins six ans de service dans le corps ou cadre d'emplois. Elle est basée sur des rendez vous au cours de la carrière qui éviteront les avis trop liés aux congés comme les congés maternité par exemple. Tous les trois ans, 25% des agents bénéficient d'une bonification de huit mois d'ancienneté.

Dans la FPE, les décisions sont prises sur l'avis du supérieur hiérarchique de deuxième niveau. Une clause de sauvegarde est prévue pour les collectivités où il n'y a pas les 25%.

#### Réactions des organisations syndicales

En dehors de la FA FP, les réactions vont de l'opposition à de très fortes réserves.

- Principe de la différenciation

FSU : les rendez-vous de carrière : est-ce opportun quand l'appréciation de la valeur professionnelle est source de difficulté (il est proposé de faire le bilan des entretiens professionnels) ? Il faut aussi souligner la confusion avec la valeur professionnelle prise en compte dans l'indemnitaire (RIFSEEP), l'avancement de grade et l'avancement d'échelon, cela crée de la confusion.

« Au regard des difficultés dans l'évaluation, désaccord ». (CFDT) « Vers une usine à gaz » (UNSA)

« Impensable dans la vraie vie. Le système de 2002 avait été revu là on propose pire. On ne comprend pas que vous puissiez avancer une telle proposition, la retirer » (Solidaires).

Désaccord (CFDT) ; « Un système discriminant qui pose nombre de questions ». (CGC)

La CGT est « favorable à reconnaître la valeur professionnelle de l'agent dans l'avancement. Comment ? »

- Sur le quota de 25%

« ¼ de bons et ¾ de mauvais, ce sera démotivant alors que l'on doit construire des solidarités dans les collectifs du travail » (UNSA). « ¾ des agents reçoivent un message négatif » (FSU). « Les 25% ne correspondent à rien » (Solidaires). « 8 mois à 25% : tous les trois ans les ¾ sont exclus, c'est une source de débat ». (CGT)

- Des économies sur les salaires des agents

La CGT n'y est pas favorable : « 8 mois sur trois ans, c'est en niveau moins important que les réductions d'échelons ». « Quand 90 mois sont distribués pour 10 agents, vous distribuerez 67 mois (FPE). Ce sont des économies sur le dos des agents ». (FSU)

- Dans la FPT

« Là où il y a un système installé d'avancement unique. Cela fera problème ». (FSU)

« Dans la FPT, on construirait un système encore plus défavorable que ce que l'on connaît aujourd'hui ». (UNSA)

- CAP

Quid du rôle des CAP mais nécessité de revisiter les éléments de transparence, ce qui est une question corrélée et le recours ?.(CGT)

#### Réponse de la DGAFP

Les positions sont contrastées et de manière générale très critiques.

Il y a un point majeur, la question du bilan de l'entretien professionnel. Dans la FPE, il y a un recul suffisant (6- 7 ans). La construction de la liste, il est nécessaire de faire intervenir le n+2, qui a un champ plus large. Le débat en la CAP peut être conduit sur la base d'un dossier : entretiens annuels et fiche remplie par le sup hiérarchique validée par le n+2.

Le dispositif convient « modérément » : quantum, périodicité...Mais le système actuel fonctionne peu.

La DGAFP serait preneuse de propositions, de positionnements.

La directrice adjointe du cabinet : cela fait six mois que l'on ne sait pas faire. Pour le gouvernement, il est normal de reconnaître les agents qui se distinguent. Le détournement actuel des réductions d'ancienneté est du mépris pour les agents.