

PPCR : avenir de la Fonction publique : analyse des documents de la DGAFP relatifs à la séquence 4 « Rénover les grilles »

Deux fiches sont ici analysées

- La prise en compte de la valeur professionnelle dans le grade – La bonification de reconnaissance pluriannuelle de la valeur professionnelle
- Les conditions d'avancement de grade

S'agissant de la première, elle propose de modifier le mécanisme de droit commun de différenciation des rythmes d'avancement d'échelon. Une majorité de fonctionnaires de l'Etat (et en particulier les enseignants, enseignants chercheurs et chercheurs) relève de modalités dérogatoires. La fiche ne dit rien du champ d'application envisagé pour la proposition faite.

Si le principe d'un bilan de l'entretien professionnel est annoncé, le bilan est renvoyé à plus tard. Les deux sujets sont pourtant loin d'être indépendants.

Fiche de l'administration (extraits)	Remarques FSU
<p>La prise en compte de la valeur professionnelle dans le grade – La bonification de reconnaissance pluriannuelle de la valeur professionnelle</p>	
<p>Une majorité d'organisations préconise la mise en œuvre d'une cadence unique pour les avancements d'échelon au sein d'un grade, d'autres souhaitent au contraire que le rythme de progression de carrière au sein d'un grade continue de faire l'objet d'une différenciation au regard de la valeur professionnelle.</p>	<p>La FSU défend un rythme unique.</p>
<p>Un nouveau mécanisme de prise en compte de la valeur professionnelle au sein d'un corps ou cadre d'emplois ne reposant plus sur la réduction du temps passé dans la durée d'un échelon, mais sur une bonification accordée à différentes étapes de la carrière</p>	<p>Malgré le point de vue opposé d'une majorité d'organisations.</p>
<p>• Un dispositif valorisant l'expérience et la valeur professionnelle (...)</p> <p>Un dispositif permettant de dresser un bilan professionnel des trois années écoulées depuis la dernière date d'éligibilité, favorisant une appréciation sur un temps plus long de la valeur professionnelle.</p> <p>La période de référence de trois années permettrait d'inscrire le bilan professionnel dans une durée pouvant correspondre à la durée d'occupation d'un poste.</p>	<p>Si la progression indiciaire permet effectivement une « valorisation de l'expérience et la valeur professionnelle », l'approche a priori discriminante qui est proposée introduit de nouveaux éléments d'inégalités et d'arbitraire potentiels.</p> <p>La FSU est déjà opposée à la logique du RIFSEEP et à sa mise en œuvre, dont la volonté est de généraliser une indemnité individualisée à l'extrême.</p> <p>De plus, comme pour la RIFSEEP, la notion de « valeur professionnelle » et surtout de « bonification de reconnaissance de cette même valeur » ne peut être appliquée aux professions réglementées du champ de la santé.</p> <p>Or les arguments servis ici sont les mêmes. L'habillage d'une approche ségrégative, et par bien des aspects arbitraire ou fort peu objectivée, de la valeur professionnelle des agents fait système, comme leurs incidences potentielles sur les déroulements de carrière et les rémunérations. A introduire des éléments de discriminations a priori contingentés qui se cumulent, on fait courir un risque pour</p>

	<p>l'unité et la cohésion de la fonction publique, spécialement dans les contextes de gestion déconcentrée. L'égalité de traitement entre les agents d'un même corps serait de plus en plus difficile à garantir.</p> <p>Enfin, même si ce n'est pas explicitement écrit, l'entretien professionnel, au sens du décret 2010-888 pour la FPE et 2014-1526 pour la FPT, se voit alourdi sur une période triennale dans ses conséquences pour la carrière, sans d'ailleurs à ce que les autres aspects (formation par exemple) ne soit, eux, invités dans la discussion...</p> <p>Le déroulement de carrière se voit donc ponctué de sanctions régulières, prises individuellement, dans un cadre de gestion en réalité très explosé et fort peu hiérarchiquement articulé (supérieurs hiérarchiques direct et de deuxième niveau, niveaux de gestion déconcentré, niveau de gestion national...)</p>
<p>Elle concernerait les agents justifiant déjà d'une certaine ancienneté dans leur corps/cadre d'emplois, soit les agents remplissant au moins une condition de six ans de services effectifs dans leur corps/cadre d'emplois.</p>	<p>Rythme unique en début de carrière.</p> <p>Noter que la disposition s'applique aussi après une promotion de grade, ce qui tend à la confusion entre bonification de reconnaissance de la valeur professionnelle et avancement de grade. Les deux deviennent des outils de GRH alors que l'avancement de grade devrait répondre à l'occupation d'emplois de niveau supérieur (ce qui n'est pas le cas de la promotion de classe uniquement basée sur l'appréciation de la valeur professionnelle.</p>
<p>A compter de la date de première éligibilité : un agent serait ainsi éligible au dispositif après chaque période de trois ans assimilée à des services effectifs. En moyenne, un agent entrerait dans la phase d'éligibilité huit fois au cours de trente ans de carrière.</p>	<p>Une carrière jalonnée de sanctions.</p>
<p>?? Une accélération significative et immédiate de la carrière</p> <p>La bonification se traduirait par un avantage significatif : un gain de 8 mois dans la progression de carrière pour l'agent en bénéficiant.</p> <p>Ce gain serait appliqué immédiatement (effet à la date de notification à l'agent), par une bonification de l'ancienneté de service qui ne serait pas limitée à la durée de l'échelon dans lequel est positionné l'agent (un agent à deux mois de l'accès à un échelon supérieur sera classé à l'échelon immédiatement supérieur avec conservation d'une ancienneté de six mois).</p> <p>?? Un mode de contingentement identique dans les trois versants de la fonction publique</p> <p>La bonification concernerait 25 % de l'ensemble des agents en situation d'éligibilité au cours de l'année considérée.</p>	<p>Aspect quantitatif</p> <p>Dans la FPE, par an le contingentement des mois de réduction d'ancienneté correspond actuellement à 90 mois pour 100 agents.</p> <p>Le système proposé offre 8 mois pour 25% du tiers des agents (les éligibles de l'année) : c'est-à-dire un nombre de mois pour 100 agents de $8 \times 0,25 \times 33,3$ soit 66,7 mois pour 100 agents.</p> <p>En outre, les agents qui ont moins de six ans dans le grade ne sont pas éligibles. Le système redistribue moins de mois que celui qui est en vigueur.</p> <p>Dans la FPT, il n'y a pas de contingentement de la réduction d'ancienneté, l'avancement d'échelon à la durée minimum peut parfois être généralisé. La ministre veut y mettre fin pour installer les mêmes règles que celles qu'elle propose pour la FPE. Ce serait alors une mesure régressive pour les agents</p>

	<p>concernés. Cette unification n'est acceptable que si elle est décidée parmi d'autres mesures qui améliorent la situation des personnels. Dans la période actuelle de gel du point d'indice et d'augmentation des retenues pour pension, elle cache mal la volonté de peser sur les salaires versés par les collectivités. Pour la FSU, le passage à un rythme unique devrait se faire sur la base de la durée minimum.</p> <p>Aspect qualitatif Un chef de service dont tous les agents travailleraient bien serait en difficulté. Le contingentement sera une source de concurrence entre les agents. Chaque année 75% des éligibles recevront un message négatif, au risque d'une démotivation. Et le contingentement empêche de facto une critérisation objective qui permettrait à des agents à valeurs professionnelle égale, si tant est que l'on puisse la comparer, d'être servis à égalité.. C'est d'ailleurs ce qui a fait que nombre de chefs de service ont choisi, déjà avec les 90%, à répartir les réductions d'ancienneté actuelles de manière tournante pour servir quasiment tout le monde (à l'exception des situations exceptionnelles de démérite ou de longue maladie par exemple).</p>
<p>La liste des agents bénéficiaires serait fixée par l'autorité de nomination, après avis de la commission administrative paritaire compétente, et, dans la fonction publique de l'Etat, après avis du supérieur hiérarchique de deuxième niveau.</p>	<p>Basée sur l'avis du supérieur hiérarchique n+2, la liste serait établie à partir des comptes rendus d'entretien d'évaluation (la note a été supprimée en 2002, mais pas les conséquences qui étaient déduites de la note). On peut apprécier la prise de distance par rapport au dispositif actuel (proposition faite annuellement lors de l'entretien professionnel par le supérieur hiérarchique direct mais quels moyens aurait la CAP de contester cet avis ? En outre, on retrouve la lourdeur de la procédure : examen chronophage, réunion des CAP, et tout ceci pour des effets pervers (voir plus haut).</p>
<p>Lorsque l'application du pourcentage mentionné ci-dessus conduit, compte-tenu de l'effectif d'agents éligibles, à ne pas pouvoir mettre en oeuvre ce dispositif, une bonification de 8 mois au bénéfice d'un agent pourrait être mise en oeuvre par décision de l'autorité de nomination. Ce mécanisme serait appliqué par exemple aux collectivités territoriales dont les effectifs par grade sont réduits.</p>	<p>Clause de sauvegarde.</p>
<p>L'inscription dans une période de trois ans valorise l'expérience et la valeur professionnelle sur une période plus longue : les interruptions de service pour</p>	<p>L'entretien professionnel reste annuel, et la maternité, le congé parental ou le temps partiel pourraient continuer de peser négativement sur l'image du</p>

<p>raisons familiales (congé maternité, première année du congé parental) qui pouvaient, en pratique donner lieu à un désavantage entre femmes et hommes dans le déroulement de la carrière dans un cadre annuel, ne devraient plus avoir la même incidence dans le cadre du nouveau dispositif.</p>	<p>fonctionnaire. On perçoit ce risque au travers des études (voir rapport de situation comparée) qui montrent que les retards de carrière sont importants pour les agents qui ont eu des périodes de temps partiel relativement longues. La FSU agit pour qu'il y ait garantie d'égalité de traitement pour ces personnels dont l'évolution de carrière doit se faire au même rythme que les autres personnels. Un rythme unique assurerait bien plus sûrement l'égalité.</p>
<p>En outre, la bonification étant applicable dès sa notification à l'agent, celle-ci se traduira immédiatement par une augmentation de l'ancienneté théorique dans la grille et sera ainsi prise en compte pour sa totalité lors du classement résultant d'un avancement de grade, d'une intégration dans un autre corps ou cadre d'emplois, notamment par promotion, ou d'un détachement.</p>	<p>« dès sa notification à l'agent » : selon la diligence de l'administration à établir la liste, à la soumettre à la CAP, à notifier les attributions aux agents, la date d'application serait différente. Une source d'inéquité liée à la gestion.</p>
<p>L'entrée dans le dispositif</p>	<p>Définition d'un dispositif transitoire pour les trois premières années de mise en œuvre.</p>
<p>Les conditions d'avancement de grade</p>	
<p>La présente fiche expose les modalités d'avancement de grade envisagées simultanément à la mise en œuvre des projets de grille des corps et cadres d'emplois type de catégories C, B et A précédemment transmis.</p>	<p>Ces modalités ont-elles vocation à être transposées aux autres corps ?</p>
<p>1. Corps et cadres d'emplois de catégorie C</p>	
<p>Les conditions d'avancement envisagées dans la nouvelle grille de catégorie C. Pour les avancements aux grades qui relèveront de la Nouvelle Echelle 5 (NE4 à NE5), il est proposé d'harmoniser, pour les corps et cadres d'emplois des trois versants, les conditions d'avancement. Sont proposées les conditions suivantes : - Soit après examen professionnel, après 3 ans de service effectifs et détenir le 4ème échelon ; - Soit au choix, après 7 ans et six mois de services effectifs et détenir au moins un an d'ancienneté au moins dans le 6ème échelon. Les voies d'accès actuellement en vigueur seraient maintenues. Pour les avancements aux grades qui seront rémunérés dans la nouvelle échelle 6, il est proposé de retenir l'avancement au choix pour les agents justifiant d'au moins 6 ans de service effectifs dans le grade et détenant au moins un an d'ancienneté dans le 4ème échelon. Enfin, il est proposé de modifier les modalités de prise en compte des services</p>	<p>D'une manière générale, la FSU défend des carrières linéaires, sans obstacle de grades. Une telle disposition doit assurer à tous d'atteindre l'indice terminal de leur corps ou cadre d'emplois. Ce point de vue ne fait cependant pas accord parmi les syndicats de la fonction publique et nous sommes confrontés à l'arbitrage du gouvernement, qui entend maintenir des grades, et construire les grilles de référence sur trois grades (ce qui n'exclut pas des corps à deux grades car le recrutement dans le second est possible en C et les grilles de certains corps et cadres d'emplois de catégorie B sont construites sur les deuxième et troisième grades). Dans ce contexte, la FSU appuiera toute construction qui fluidifie les carrières : réduction du nombre de grades, critères de promotion objectivés, rapports promus / promouvables suffisants.</p>

effectifs en précisant que ceux-ci sont appréciés dans le grade d'appartenance ou dans un grade équivalent.	
2. Corps et cadre d'emplois de catégorie B	
S'agissant des corps et cadre d'emplois de catégorie B, il est proposé de ne pas modifier les actuelles modalités d'avancement de grade	
3. Corps et cadres d'emplois de catégorie A	
S'agissant des corps et cadre d'emplois de catégorie A (A-type attachés), il est proposé de ne pas modifier les actuelles modalités d'avancement au deuxième grade.	
<p>S'agissant des modalités d'accès au grade à accès fonctionnel, il est proposé d'ajuster les conditions requises à la diversité et à la réalité des parcours professionnels des agents en adaptant les durées des périodes de références et d'occupation des fonctions.</p> <p>Ainsi, il pourrait être proposé de promouvoir, à hauteur d'un pourcentage restant à définir, des agents ayant fait preuve d'une valeur exceptionnelle dans l'exercice de leurs missions. La clause « glissante » conduisant à ne retenir que les services effectués durant les 15 dernières années pourrait également être supprimée.</p>	<p>La FSU s'oppose au GRAF.</p> <p>L'administration en proposant de corriger le dispositif en vigueur pour les attachés d'administration fait le constat que cela ne marche pas.</p> <p>Du point de vue de la FSU, il y a deux conséquences à en tirer</p> <ul style="list-style-type: none"> • Ne pas créer de GRAF là où il n'y en a pas. La FSU s'opposera à toute proposition d'extension de ce type de grade. Dans la même orientation, elle s'oppose aux projets qui augmentent le nombre de grades. • Revenir sur les dispositions en vigueur dans les corps ou cadres d'emplois où le GRAF s'applique déjà. <p>S'agissant des attachés d'administration et des administrateurs territoriaux dont le troisième grade est un GRAF, la proposition présente l'intérêt de contribuer à « dégrader » le GRAF en ouvrant l'accès à ce grade sur un critère de valeur professionnelle à des agents n'ayant pas occupé d'emplois (ou n'atteignant pas la durée d'occupation requise) ouvrant normalement l'accès au GRAF. Un pourcentage de 100% représente la fin du GRAF.</p> <p>Pour la FSU la proposition va dans le bon sens et elle défendra un pourcentage le plus élevé possible.</p> <p>De même la FSU est favorable à la suppression de la clause glissante qui peut avoir pour effet qu'un agent non promu à temps perde son éligibilité au GRAF.</p> <p>Pour la FSU, l'enjeu est bien de transformer le GRAF en un grade ordinaire, accessible par tableaux d'avancement à inscription automatique des promovables, ceux-ci étant les agents ayant l'ancienneté requise dans le grade précédent et qui remplissent, en toute logique, les fonctions afférentes à ce grade, le critère de valeur professionnelle devant être objectivé pour l'examen par les CAP compétentes. Le terme « exceptionnel » qui renvoie à un petit nombre de promus n'est pas acceptable.</p>

Mise en œuvre d'un dispositif valorisant, pour l'accès à certains grades d'avancement, l'exercice de fonctions dans les territoires à faible attractivité.	
<p>Il est envisagé de mettre en œuvre un dispositif permettant d'appliquer, à un vivier d'agents affectés dans ces territoires et y ayant exercé durant une période restant à déterminer, un taux d'avancement de grade « majoré » par rapport à celui s'appliquant aux autres agents du corps ou cadre d'emplois : il serait indiqué, dans les statuts particuliers de ces corps et cadres d'emplois que le taux de promotion de grade, fixé à X% serait majoré de Y% en faveur des agents remplissant les conditions définies ci-dessus qui relèveraient donc d'un vivier spécifique et seraient gérés de manière distincte.</p>	<p>A l'occasion de la séquence 2, les organisations syndicales ont critiqué le dispositif qui inspire celui-ci. En particulier la FSU a défendu le maintien de l'ASA (avantage spécifique d'ancienneté). Alors que l'ASA bénéficie à tous les agents par le seul fait de leur affectation dans un emploi y ouvrant droit, et s'applique tout au long de la carrière dont il accélère le déroulement, le dispositif proposé n'apporte que l'appartenance à second vivier de promouvables avec un meilleur taux de promotion. Mais un agent donné peut ne jamais bénéficier de la promotion de grade. Les taux de promotion peuvent être ajustés par le gouvernement (s'ils sont inscrits dans les décrets statutaires) qui garde la main sur le nombre de promus et le partage de ceux-ci. L'ASA permet un avancement plus précoce d'échelon, sans peser sur le contingent des promotions. Répondant à la FSU, l'administration a indiqué que le dispositif envisagé s'il était retenu avait vocation à se substituer progressivement aux dispositifs existants.</p>
<p>Ce dispositif, pourrait, le cas échéant, être assorti d'une clause d'engagement de maintien en fonction sur le territoire éligible à la mesure, lorsque les conditions d'avancement de grade englobent, potentiellement, des agents justifiant d'une ancienneté de carrière modérée. Seuls les agents en fonction dans ces territoires au moment de leur promotion pourraient, en tout état de cause, bénéficier de cette majoration de taux.</p>	<p>La dernière disposition est très problématique. Elle exclut les agents restant dans un territoire dont le classement serait modifié. Par exemple le MEN annonce une révision de la carte de l'Education prioritaire tous les quatre ans. Des agents ayant effectué un service d'une durée importante dans le territoire mais devant pour quelque raison que ce soit solliciter une mutation perdent le caractère éligible ou même l'avantage obtenu. Autant de dysfonctionnements qui font douter de l'efficacité du dispositif.</p>
<p>Cet outil permettrait de fidéliser des agents expérimentés sur des territoires où le fort taux de mutation peut fragiliser la continuité du service public.</p>	<p>La proposition est tout à fait vague quand aux « territoires » concernés. Au MEN, il y a superposition de classements rendant peu lisibles les avantages d'attractivité. A cet égard l'arrêté interministériel du 17 janvier 2001 dont la liste n'a jamais évolué débouche sur des classements sans lien avec la cartographie ministérielle. La FSU considère qu'il faut des recrutements en nombre suffisant et des conditions de travail améliorées dans les zones où l'exercice professionnel est difficile. Il faut aussi des politiques d'action sociale (logements, restauration, crèches...) pour aider les fonctionnaires qui travaillent dans ces secteurs peu attractifs. Ce n'est pas d'un nouvel outil de management dont les personnels ont besoin.</p>