



Négociations PPCR- avenir de la fonction publique
Compte rendu FSU de la réunion du 25 novembre 2014
« Le grade dans les trois versants de la Fonction publique »

Calendrier : la prochaine réunion aura lieu le 17 décembre à 15 h, retour sur corps et cadre d'emplois. 15 janvier (environ), avancement d'échelon avant une séance conclusive fin janvier permettant de mettre l'ensemble des sujets en perspective.

Présentation de l'administration

Le grade dans la rédaction statutaire est le « titre conférant à ses bénéficiaires vocation à occuper les emplois qui leur sont réservés ». Le principe de séparation du grade et de l'emploi est affirmé.

A la lecture des statuts particuliers et des pratiques de gestion, le grade distingue les agents selon le niveau hiérarchique, de responsabilité, du niveau ou de la nature des fonctions exercées. Il existe une distinction, généralisée depuis 2009, entre grade initial et grade d'avancement, mais un grade peut avoir les deux fonctions.

Il apporte une garantie au fonctionnaire qui est « propriétaire » de son grade, et une garantie à l'administration en ce qu'il est un outil pour l'employeur de mutabilité et de continuité. C'est l'occupation d'un emploi du grade qui justifie la nomination dans le grade.

Il faut citer la notion de classe, assimilée au grade (dans chacun des versants) dès lors qu'elle s'acquiert selon une procédure fixée pour un avancement de grade : elle permet la reconnaissance du mérite, sans différenciation des fonctions. En pratique, les notions de classe et de grade ont eu tendance à se confondre.

Sur l'avancement de grade et ses modalités

A l'Etat, on constate dans la dernière période une augmentation générale des taux d'avancement et du nombre de promus. Le ratio promus / promouvables a été mis au service de la solidarité intergénérationnelle. Le bilan plus complexe à réaliser dans la FPT : chaque collectivité fixe ses taux, in fine en lien avec les capacités budgétaires. Auparavant, les emplois des différents grades étaient répartis par un pyramidage statutaire.

Les modalités d'avancement de grade sont diverses : au choix, par examen professionnel, par concours professionnels, l'avancement est ouvert à des agents justifiant d'une certaine ancienneté. Le GRAF a été créé en catégorie A par la loi de 2010. Pour les corps enseignants, les conditions sont d'accès renvoient à l'exercice préalable de fonctions impliquant des conditions d'exercice difficiles ou des missions particulières.

Intervention de la FSU : à plusieurs reprises la question « comment assurer l'équité intergénérationnelle ? » est posée. La FSU tient à souligner le rôle essentiel du point d'indice pour cela. Mais elle participe à la négociation car la question des carrières doit être traitée. L'administration propose une analyse ; elle montre que le grade est devenu davantage un outil de gestion des carrières qu'une réponse aux besoins des services organisant le pyramidage de leurs emplois. La FSU est attachée à la séparation du grade et de l'emploi et au principe que le grade donne vocation à occuper tous les emplois du grade. Sauf situation exceptionnelle, la FSU conteste le profilage des emplois. Cette négociation doit nous permettre d'interroger les pratiques existantes et de remettre éventuellement en cause certaines des évolutions constatées. La FSU souligne son opposition au GRAF, et elle considère que cette négociation doit permettre d'apporter une réponse au besoin de revalorisation des corps enseignants par d'autres voies que celle du GRAF. Pour répondre au questionnement de la fiche, il faut préciser les objectifs que l'on se fixe pour les carrières.

Les réponses apportées

- « Doit-on réaffirmer que le grade est un titre donnant vocation à occuper certains emplois ? »

La formulation de la question est ambiguë. Attachement au principe statutaire rappelé : CGT, FSU, UNSA et Solidaires. CFDT « au moins au recrutement ».

Sur le nombre de grades

L'administration estime qu'un modèle type semble se structurer vers un modèle à trois grades et pose la question de généraliser ce modèle.

La FSU est favorable à des carrières sans barrage de grade, ce qui devrait conduire à en limiter le nombre et à prévoir plusieurs grades seulement lorsque l'organisation du service le justifie. Pour des corps à deux grades (CGT, Solidaires (deux maximum)). CFDT : la carrière en catégorie C doit pouvoir se dérouler jusqu'à l'échelle 6 ; les deux premiers grades de la catégorie A doivent correspondre au déroulement normal de la carrière. UNSA : 3 grades en catégorie C dont un grade d'accueil. Solidaires « Pour des carrières linéaires pour catégorie C, B et A type.

Reconsidérer le GRAF (CGT, FSU). Pour l'UNSA, le GRAF est hybride ; il représente pour les corps administratifs une sécurisation de la situation des cadres dont les emplois fonctionnels sont supprimés.

Prise en compte du mérite : la CGT y est favorable ; elle souligne en même temps la difficulté actuelle pour un déroulement complet de la carrière et la nécessité de trouver de la transparence sur les critères pour reconnaître les mérites. Défavorable : FSU, Solidaires qui évoque des carrières linéaires. FO : « les classes, c'est autant d'obstacles ».

Ratio pro / pro : FSU, c'est un outil à disposition de l'administration, il est ajusté aux politiques conduites. Les modifications de sa valeur devraient être abordées en CT. La CFDT défend ce mécanisme et demande que sa valeur soit examinée en CT. FO : ne pas les stratifier. Ration pro / pro ou pyramidage : ce sont des mécanismes à suivre pour l'UNSA. Pour Solidaires, le mécanisme n'est pas nécessairement optimal ; il a permis de gérer la réduction des emplois sans bloquer les carrières. Il faut réfléchir à la fixation du taux dans les instances.

Recrutement dans un grade d'avancement : CGT, UNSA y sont hostiles.

Mobilité fonctionnelle occasionnée par un changement de grade : les syndicats en admettent la logique, demandent que l'on en use avec discernement et qu'une promotion représente un gain indiciaire suffisant pour assumer une éventuelle mobilité géographique.

Synthèse de la directrice DGAFP :

Elle note des positions moins directement convergentes que dans les réunions précédentes, peut être en lien avec les carrières des mandants des différentes organisations.

Il y a besoin de clarifier : des grades qui créent un « sas » dans le déroulement de la carrière, d'autres qui correspondent à des changements de fonction. Selon les catégories, on ne peut avoir les mêmes exigences : la catégorie A est à distinguer.

La construction d'origine – le grade est un ensemble d'emplois, le chef de service définit le pyramidage et la procédure d'avancement de grade, sélectionne sur la base du mérite les agents- a été inversée ; l'introduction du rapport pro / pro le révèle.

Dans l'intérêt du service, il peut y avoir des mobilités afférentes au changement de grade.

Reconnaissance des mérites : c'est le grade ou la classe ou l'avancement d'échelon. Il y a besoin de clarifier les termes « classes » et « grades ».

On reverra le sujet du classement des personnels recrutés en cours de carrière. Elle note un « enthousiasme modéré pour les grades » qui sont à la fois avancement et recrutement.

Sur l'harmonisation des règles statutaires (conditions de changement de grades), on parle à la fois d'équité et de souplesse : il faut trouver l'équilibre.

Myriam Bernard, directrice adjointe du cabinet de la ministre

On n'est pas allés au bout de ce que l'on attendait sur cette réunion, on a par exemple pas analysé les corps à réseaux de Bercy et leurs carrières en Y.

Les carrières ne pourront jamais être égales car les agents ne se comportent pas de la même façon au travail.

CGT et CFDT contestent que les points de vue soient aussi divergents que l'administration semble le dire.

Pour la FSU, il faut débattre des objectifs que l'on fixe au déroulement de carrières, les différences d'approche que pointées seront sans doute alors moins importantes. Dans le cadre du gel du point d'indice, la question de l'avancement est exacerbée. Et la mise en œuvre des différenciations sur le mérite n'emportent pas les mêmes effets dans les différentes situations. Oui, il faut poser la question du classement des agents que l'on recrute en cours de vie professionnelle.