

CR FSU de la réunion du 17/12/2015 : groupe de travail sur l'avancement d'échelon dans la suite de PPCR.

Deux points sont à l'ordre du jour de la réunion conduite par le directeur général de l'administration et de la Fonction publique (DGAFP), en l'absence du cabinet de la ministre :

- Le dispositif de transfert : primes / points d'indice.
- La valeur professionnelle, l'appréciation et l'avancement d'échelon (cadencement uniforme et réflexion sur les conséquences à tirer de la valeur professionnelle).

Les deux sujets ont fait l'objet d'amendements au PLF 2016 (article 57 ter).

Echanges préalables.

Après avoir regretté l'absence du cabinet de la ministre de la FP, la FSU demande un calendrier avec les précisions nécessaires sur la localisation des travaux sur l'ensemble des discussions relatives à la mise en œuvre du protocole PPCR. Elle conteste que l'on commence par un sujet conflictuel, non formalisé dans le protocole car ne faisant pas l'accord. Le déroulement de carrière doit être abordé dans son ensemble : comment met-on en œuvre l'engagement gouvernemental d'un déroulement de carrière sur deux grades ?

La CFDT souligne aussi que l'ordre du jour ne correspond pas aux priorités qu'elle porte.

Le DGAFP met en avant l'actualité du projet de loi. Il s'agit d'un premier échange assez formalisé sur une des conséquences, ou non, de la loi et de travailler globalement avant les discussions au sein du MEN pour les corps enseignants.

Sur le calendrier, la publication des textes applicables en 2016 reste la priorité. Les autres engagements ne sont pas oubliés. A propos de l'avancement d'échelon, l'amendement au PLF a été précisé afin que les nouvelles dispositions entrent en vigueur à la publication des textes relatifs aux grilles. L'attribution au cours de 2016 des réductions d'ancienneté au titre de 2015 devait être clarifiée : il faudra y procéder au cours du premier trimestre.

Solidaires se dit troublé de la réponse et rejoint les interventions précédentes.

- **Transferts primes / points**

Il se fera par abattement sur les primes de montants annuels égaux à 389€ en catégorie A, 278€ en B, 167 € en C à compter de l'effet de l'attribution des 9, 6 ou 3 points d'indices majorés.

Il y a besoin d'un décret simple ; les montants des abattements fixés dans la loi sont des plafonds. Ils ne s'appliquent pas en visant une prime en tant que telle pour ne pas éviter les effets d'aubaine. Il faut définir l'assiette d'exclusion. L'abattement est mensuel ; il n'intervient que dès lors qu'il y aura revalorisation indiciaire.

Dans le débat :

- La réduction d'une indemnité aurait plus lisible, car le système introduit de manière pérenne un nouveau retrait sur le bulletin de paie (quel intitulé ?) ; potentiellement, l'abattement fixé par la loi de finances pourrait être augmenté.

Réponse : il n'y a pas de prime universelle que l'on pourrait réduire.

La FSU souligne que le dispositif de l'abattement préserve la situation de 30 à 40 000 contractuels enseignants dont les textes prévoient qu'ils ont droit aux primes versées aux titulaires exerçant les mêmes fonctions. Les HS et indemnités du dépassement de l'horaire de travail manquent dans la liste présentée pour les exclusions.

- La situation des professeurs des écoles qui auront un abattement mensuel alors que le versement de l'ISAE intervient de manière semestrielle.

Réponse : il y aura eu gain en indiciaire, donc en aucun cas un net à payer inférieur. Techniquement, il y a deux systèmes : mensualisation de l'abattement et versement ISAE en juin et novembre. Une mensualisation de l'ISAE est techniquement possible ; en attente de l'avis du MEN.

- La consultation des trois conseils supérieurs et non celle du CCFP.

Réponse : le décret relatif au CCFP ne prévoit pas qu'il soit saisi en matière indemnitaire.

Conclusion : des exemples de bulletins de paie seront présentés.

- **Avancement d'échelon**

Présentation :

Une nouvelle version de l'article 57 ter du PLF, adoptée par l'AN le 11 décembre, permet l'application de la nouvelle règle à la date de publication des textes indiciers.

L'article de loi retient le principe d'une cadence unique d'avancement d'échelon avec la possibilité d'introduire dans les statuts particuliers un nouveau dispositif attribuant un avantage de carrière significatif traduit dans l'avancement d'échelon pour une proportion limitée de fonctionnaires dont la valeur professionnelle est particulièrement reconnue.

La proposition du mois de mai n'a pas été retenue. La DGAFP soumet une fiche pour « réfléchir ».

Un avantage de carrière lié à la valeur professionnelle est un facteur de motivation et de reconnaissance.

Il faudra construire des indicateurs de la valeur professionnelle adaptés aux spécificités des missions et à la reconnaissance des collectifs de travail, en évitant la transposition de dispositifs du privé inadaptés.

Différencier l'avancement d'échelon plutôt que l'indemnitaire ou la promotion de grade. En effet, à l'intérieur d'un grade, les outils restants sont ceux de la modulation de l'indemnitaire ; mais elle joue sur de nombreux paramètres et en même temps, il existe des régimes non modulables. En outre, les modulations sont annuelles. Et par ailleurs, les promotions de grade et de corps ont un impact significatif mais ne créent pas l'occasion d'examens suffisamment fréquents.

Lorsque l'on examine les principales dispositions qui pourraient être envisagées, une question apparaît importante, celle de la fréquence.

CGT : Avec la suppression des réductions d'ancienneté, le rythme le plus lent est décidé. La CGT est favorable à la prise en compte dans le déroulement de la manière de rendre le service public et conteste le terme de « valeur professionnelle ».

Si on ne retient pas la manière de servir dans le changement d'échelon, elle prendra plus de place dans l'indemnitaire. La CGT a des propositions ; Il ne faut pas multiplier les critères, mais retenir ceux qui correspondent au service public. Ces enjeux ne peuvent pas être définis en deux ou trois réunions.

La CFDT rappelle son opposition et indique un « désaccord de fond » avec le dispositif proposé, il ne s'agit pas de modifier tel ou tel paramètre. Ce n'est pas le sujet prioritaire de PPCR. Elle souligne que reconnaître le collectif de travail par le biais d'une individualisation de la mesure est compliqué.

Pour FO : il est nécessaire de se poser des questions sur l'entretien professionnel, qu'est ce que cela a apporté ? L'urgence, c'est l'assurance du déroulement de la carrière sur deux grades.

L'UNSA s'inscrit dans le cadre de PPCR et en attend une mise en œuvre la plus rapide possible. Le protocole prévoyait un bilan de l'entretien professionnel, la réunion porte sur la deuxième étape. Toutes les questions ne sont pas abordées : quelle définition de la valeur professionnelle, ce n'est pas le mérite (éléments périphériques ; pas de politique du chiffre ; comment l'objectiver (l'entretien suscite des critiques nombreuses : rythme, échelon hiérarchique, lien avec d'autres éléments que la valeur professionnelle, procédure contrôle et d'appel (CAP)).

Le schéma de carrière évoqué n'existe pas : motivation pour les uns et démotivation pour les autres.

Corréler l'avancement à rythme unique et deux grades. Objectiver l'égalité de traitement.

La FSU remettra sa fiche d'analyse. La DGAFP évoque les « fondamentaux » (avancement en fonction de la valeur professionnelle) mais avec le gel du point d'indice, sans changement d'échelon on perd du pouvoir d'achat. Le contexte managérial pèse sur l'appréciation de la valeur professionnelle ; pour la FSU, celle-ci se construit sur la qualification, l'expérience professionnelle et le sens du service public. Les agents veulent faire du bon travail. Les diverses situations d'avancement à rythme unique n'ont pas débouché sur des problèmes. La fiche de la DGAFP ne traite pas de l'égalité professionnelle, de l'égalité de traitement, du rôle des CAP. Il existe des dispositifs d'évaluation spécifiques (enseignants, professions réglementées de la santé) dont il faut tenir compte. D'autre part, pour la FPT la perte de la possibilité de bénéficier d'un avancement d'échelon à la durée minimum n'a de sens que si elle est couplée au principe selon lequel tout agent a vocation à dérouler 2 grades minimum sur sa carrière (principe prévu dans le protocole).

Solidaires : il faudrait d'abord définir la valeur professionnelle ; il y a risque de dérives d'arbitraire et de rupture de l'égalité de traitement. L'administration doit dire quels sont ses critères pour la valeur professionnelle. Malgré les difficultés les services fonctionnent grâce à l'engagement des agents. Vous voulez casser la rotation des réductions qui permet de récompenser tous ceux qui s'engagent. La position de l'administration «l'accélération significative de la carrière [pour] un nombre de bénéficiaires encadré » choque ; elle est contre productive car elle risque de casser les dynamiques du collectif de travail.

Pour la CFTC, il faut donner priorité au déroulement de carrière sur deux grades.

CGC : a le sentiment de refaire le débat du printemps. Pré-requis du bilan. Il n'y a pas de raison de refuser un bonus, sauf s'il est reporté.

FA FP : harmonisation et simplification : mais il semble impossible d'avoir un étalonnage commun aux trois versants. Problème dans la FPT du fait de la multiplicité des employeurs, des objectifs des collectivités.

FHF (employeurs hospitaliers) : dans la FPH, il n'y a pas de modulation des indemnités. Souhaite une cohérence.

Réponse du DGAFP : pour certains, c'est une priorité ; pour d'autres, cela peut être un sujet mais non prioritaire (une question à creuser, à objectiver), pour d'autres enfin un non sujet (la valeur professionnelle est vérifiée).

Il entend que l'échéance de janvier n'est pas crédible.

Il évoque différents temps : le temps long du changement de grade, celui très court de l'indemnitaire, le temps intermédiaire du changement d'échelon. Mais il entend le risque de démotivation, la difficulté à objectiver.

On ne veut pas opposer les agents. Il faut différencier selon les métiers : cela conforte le rôle des supérieurs hiérarchiques.

Il va rendre compte au cabinet de la ministre et va faire valider la commande ; il lui apparaît souhaitable de ne pas abandonner ce sujet. D'autres réunions dans les prochaines semaines permettront de penser globalement l'équilibre et le calendrier.