

# Parcours professionnel, carrières et rémunérations

## Avenir de la fonction publique

---

### SEQUENCE n° 1 – Rénover et simplifier l'architecture statutaire

25 novembre 2014

#### Le grade et l'avancement de grade

Cette séance portant sur le sens de l'appartenance à un grade et sur les modalités d'accès aux différents grades des corps ou cadres d'emplois s'est ouverte sur un rappel des dispositions du statut général des fonctionnaires, dont le titre I<sup>er</sup> pose le principe de la séparation du grade et de l'emploi, socle de notre système de fonction publique de carrière.

Un bilan actualisé de la moyenne des taux d'avancement de grade au sein des principaux corps administratifs et techniques de catégories C, B et A de la fonction publique de l'Etat et dans les corps enseignants a été communiqué, et permet d'apprécier la progression intervenue comparativement à la période de référence 2006-2008. En outre, ont été présentées des données relatives à la répartition du nombre d'agents par type de corps/cadre d'emplois, selon le nombre de grades les structurant, dans chacun des trois versants de la fonction publique.

Il a été toutefois rappelé que ces données devaient être relativisées au regard des possibilités offertes de recrutement par concours dans les grades d'avancement des corps et cadres d'emplois relevant des catégories B et C, qui conduisent, pour les agents ainsi recrutés, à des carrières réelles se déployant sur un nombre de grades moins élevé.

Sur ce point précis, une majorité d'organisations syndicales ont indiqué leur opposition à la généralisation d'un double niveau de recrutement pour l'ensemble des corps et cadres d'emplois. Plusieurs d'entre elles estiment que l'attractivité des carrières de la fonction publique, pour des personnes disposant déjà d'une expérience professionnelle, doit se matérialiser par l'amélioration des modalités de classement à l'entrée dans les corps et cadres d'emplois.

Sur le mécanisme d'avancement par application d'un taux de promotion à l'effectif des agents promouvables, toutes les organisations ont partagé le constat de l'impact positif de ce dispositif sur la fluidification des parcours professionnels des agents. Elles ont regretté cependant, pour la majorité d'entre elles, l'absence de consultation des instances représentatives des personnels sur cette question. Si plusieurs organisations ont précisé ne pas être favorables à une élévation de la fixation de ces taux au sein des décrets statutaires par crainte d'une trop grande rigidification de la procédure, une organisation ne s'est pas déclarée opposée à un changement de niveau de norme si celui-ci permet *in fine* aux membres du comité technique compétent d'émettre un avis sur les taux proposés.

Les organisations syndicales se sont ensuite exprimées sur la structure des corps et cadres d'emplois en grades et classes qui serait considérée comme « idéale » et sur les critères de sélection conduisant à l'avancement de grade.

Une majorité d'organisations souhaite que soit améliorée la lisibilité de l'architecture statutaire, notamment par la clarification des termes employés (classe/grade) selon la finalité

## **Parcours professionnel, carrières et rémunérations**

### **Avenir de la fonction publique**

principale donnée à l'avancement à l'intérieur de chaque corps ou cadre d'emplois : reconnaissance d'une expérience professionnelle ou reconnaissance de la capacité à occuper des fonctions de niveau supérieur au sein de la nomenclature élaborée par l'employeur. Toutefois, à la question de savoir si un avancement de grade, dès lors que l'acceptation « niveau de responsabilité » est reconnue au grade, devait se traduire par une mobilité fonctionnelle, les organisations syndicales ont souhaité distinguer le niveau d'acceptabilité de cette mobilité selon les situations et souligné, pour certaines d'entre elles, l'impact d'une telle mesure sur l'accès des femmes aux grades d'avancement.

En effet, l'exigence d'une mobilité fonctionnelle à l'occasion d'un avancement de grade ne peut faire l'objet d'une réponse uniforme (selon les catégories, et même entre corps ou cadre d'emplois d'une même catégorie), toutes les organisations se rejoignant néanmoins sur la nécessité d'accompagner l'exercice de la mobilité fonctionnelle lorsque celle-ci est exigée. En revanche, elles souhaitent que soit examinée la question de l'octroi d'un gain indiciaire minimal à l'occasion de l'avancement de grade. Cette assurance de progression indiciaire constituerait un outil qui, complété par des dispositifs d'aide à la mobilité prioritaires sur les agents et leurs conjoints exerçant leurs fonctions en province, permettrait, à tout le moins, de permettre la mobilité fonctionnelle demandée dès lors qu'elle implique une mobilité géographique.

A la question de l'équilibre à rechercher entre les voies d'avancement existantes (choix et examens/concours professionnels), aucune organisation n'a souhaité la suppression de l'une de ces deux voies. La combinaison de ces deux modalités s'avère en effet être un outil pertinent de différenciation des rythmes de progression de carrière au sein des corps et cadres d'emplois. Dans la mesure où les examens et concours professionnels constituent des accélérateurs de carrière, l'ancienneté requise entre la nomination dans le corps ou le cadre d'emplois et le début de la plage d'éligibilité à ces examens et concours doit être réduite. Plusieurs organisations ont toutefois souligné ce qu'elles considèrent comme une contradiction entre le rôle dévolu aux examens et concours professionnels dans le rythme de progression de carrière des agents et la montée en puissance des dispositifs de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle (RAEP). A ce titre, certaines prônent le retour à des outils de sélection plus académiques, ou demandent à tout le moins que la procédure de reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle soit engagée dans un cadre autre que celui de l'employeur de l'agent.

C'est sur la question des critères présidant à l'établissement des tableaux annuels d'avancement par la voie du choix que les positions des organisations syndicales sont apparues les plus nuancées.

Les organisations syndicales favorables à la généralisation d'une structure de carrière à deux grades (au plus) souhaitent que le critère de l'ancienneté soit prépondérant. Les mêmes organisations ont émis des réserves quant à la mise en œuvre de grades à accès fonctionnels (GRAF) en catégorie A.

## **Parcours professionnel, carrières et rémunérations**

### **Avenir de la fonction publique**

---

Les organisations qui préconisent la généralisation d'une structure de carrière en trois grades sont plus favorables à une pondération différenciée des critères de sélection en fonction de la catégorie d'appartenance : à ce titre, l'ancienneté serait le critère prépondérant pour l'avancement au choix des agents exerçant des fonctions d'exécution, chaque agent ayant vocation à accéder à l'échelon sommital de sa catégorie au terme de sa carrière, la prise en compte de critères subsidiaires conduisant à une différenciation du rythme de la progression. Au sein de la catégorie A, les agents auraient vocation à accéder au premier grade d'avancement, l'accès au troisième grade pouvant répondre à une approche essentiellement fonctionnelle.

PROJET