

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 3 : La prise en compte de la valeur professionnelle dans le grade – La bonification de reconnaissance pluriannuelle de la valeur professionnelle

Lors de la première séquence de la négociation, un constat a été dressé de l'imperfection de l'outil statutaire de reconnaissance de la valeur professionnelle au sein d'un grade. Les principales difficultés liées à la mise en œuvre de cet outil dans les trois versants de la fonction publique sont de deux ordres :

- L'absence d'équité entre versants, liée aux différentes modalités statutaires de mise en œuvre de l'avantage d'ancienneté lié à la valeur professionnelle (contingent / pas de contingent) et l'absence d'équité au sein d'un même versant, conséquence des différences dans les pratiques de gestion ;
- Une reconnaissance parfois peu significative pour les agents, au regard des ressources qui doivent être mobilisées par les services gestionnaires pour la mise en œuvre de ce dispositif, qui génère dans certains cas un avantage de carrière modeste.

Face à ce constat, les positions des organisations syndicales se sont révélées contrastées : 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.

Il est proposé de soumettre à la négociation 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, conduisant à une accélération significative de celle-ci, au bénéfice d'agents expérimentés.

Les principales caractéristiques de ce dispositif pourraient être les suivantes :

- **Un dispositif valorisant l'expérience et la valeur professionnelle**

Une des organisations syndicales a rappelé lors de la première séquence de la négociation que le premier vecteur d'accélération de carrière d'un fonctionnaire était la réussite à un examen professionnel d'avancement de grade. A ce titre, cette organisation a souhaité que les plages d'éligibilité aux examens professionnels continuent d'être définies de manière à permettre aux agents de s'y présenter à une échéance assez rapprochée du début de carrière (6 ans en moyenne).

Ces examens professionnels s'avérant par nature sélectifs, il a semblé nécessaire de réfléchir à d'autres voies d'accélération de la carrière n'impliquant pas un changement de grade, permettant de valoriser l'expérience et la valeur professionnelle d'agents dont le passage au grade supérieur interviendra dans un second temps de la carrière.

La bonification de reconnaissance la valeur professionnelle vise à répondre à cet objectif :

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 3 : La prise en compte de la valeur professionnelle dans le grade – La bonification de reconnaissance pluriannuelle de la valeur professionnelle

○ 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 ou dans un corps ou cadre d'emplois de même niveau (prise en compte des services précédemment accomplis en détachement), cette durée correspondant en moyenne à celle requise pour accéder par la voie d'un examen professionnel à un grade d'avancement ;

○ Elle serait susceptible d'être mise en œuvre selon une périodicité régulière à 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.

- **Une accélération significative et immédiate de la carrière**

La bonification se traduirait par un avantage significatif : un gain de **8 mois** dans la progression de carrière pour l'agent en bénéficiant.

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).

- **Un mode de contingentement identique dans les trois versants de la fonction publique**

La bonification concernerait **25 %** de l'ensemble des agents en situation d'éligibilité au cours de l'année considérée.

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.

Lorsque l'application du pourcentage mentionné ci-dessus conduit, compte-tenu de l'effectif d'agents éligibles, à ne pas pouvoir mettre en œuvre ce dispositif, une bonification de 8 mois au bénéfice d'un agent pourrait être mise en œuvre par décision de l'autorité de nomination.

Ce mécanisme serait appliqué par exemple aux collectivités territoriales dont les effectifs par grade sont réduits.

- **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.**

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.

Séquence 4 - Rénover les grilles

Séance 3 : La prise en compte de la valeur professionnelle dans le grade – La bonification de reconnaissance pluriannuelle de la valeur professionnelle

A la différence du dispositif actuel de prise en compte de la valeur professionnelle reposant sur l'entretien annuel, 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 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.

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

- **L'entrée dans le dispositif**

Au titre de la phase de lancement du dispositif, il est proposé que les agents justifiant de la condition d'entrée dans le dispositif (six ans de services dans le corps ou cadre d'emplois) soient éligibles selon le calendrier suivant :

- **Année N** : agents dont l'ancienneté dans leur corps/cadre d'emplois exprimée en année est un multiple de 3 au 31 décembre de l'année N. **Le dispositif concernera par exemple, pour les corps et cadres d'emplois de la catégorie B, les agents justifiant de 6, 9, 12, 15, 18, 21, 24, 27 et 30 ans d'ancienneté dans leur corps ou cadre d'emplois.**

- **Année N+1** : agents dont l'ancienneté dans leur corps/cadre d'emplois exprimée en année est un multiple de 3 au 31 décembre de l'année N+1. **Le dispositif concernera, pour les corps et cadres d'emplois de la catégorie B, les agents qui justifiaient de 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26 et 29 ans d'ancienneté dans leur corps ou cadre d'emplois l'année de la première mise en œuvre du dispositif, et qui ont acquis une année d'ancienneté supplémentaire depuis cette date.**

- **Année N+2** : agents dont l'ancienneté dans leur corps/cadre d'emplois exprimée en année est un multiple de 3 au 31 décembre de l'année N+2. **Le dispositif concernera, pour les corps et cadres d'emplois de la catégorie B, les agents qui justifiaient de 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25 et 28 ans d'ancienneté dans leur corps/cadre d'emplois l'année de la première mise en œuvre du dispositif, et qui ont acquis deux années d'ancienneté supplémentaire depuis cette date.**