

## Réunion du 17 décembre 2015

### Ce qui fonde le mandat de la FSU sur l'avancement d'échelon.

- **La loi en vigueur** prévoit que l'avancement d'échelon est fonction à la fois « de l'ancienneté et de la valeur professionnelle ».

**Cette disposition a toujours prévalu** dans le statut des fonctionnaires.

Cependant, la désindexation du point d'indice sur l'évolution des prix en 1982 a modifié les conséquences pour les personnels. Sans progression d'échelon, pas de maintien du pouvoir d'achat ; en outre avec le tassement des grilles, certains changements entraînent parfois des gains si faibles qu'ils ne suffisent pas toujours à assurer ce maintien.

- **la valeur professionnelle et son appréciation.**

Pour la FSU, la valeur professionnelle se construit sur la qualification, l'expérience professionnelle et le sens du service public.

Les logiques managériales tendent à déformer cette conception.

Lorsque la mobilité devient la règle du parcours de carrière, la durée d'occupation des postes devient incompatible avec le rythme prévu pour l'évaluation.

La FSU a souvent pointé la sous-qualification des emplois qui conduit à ce que l'on attende plus de l'agent que ce à quoi devrait conduire la définition de son emploi. A l'inverse, dans la course à l'emploi à laquelle conduit le bouleversement des services soumis à la réforme, l'emploi occupé peut ne pas correspondre aux compétences de l'agent.

L'appréciation de la valeur professionnelle doit s'appuyer sur des éléments objectivés, retenus parce qu'ils correspondent au cœur de l'activité professionnelle.

Les écueils sont nombreux qui renvoient

- au « mérite » (terme qui dans la loi s'applique uniquement aux classements « par ordre de mérite » s'agissant des concours),
- aux « résultats », associés souvent à la notion d'efficacité
- ou à la « performance » associée souvent à l'efficacité, qui dépend également des moyens engagés.

Résultats ou performance introduisent la notion de concurrence entre les agents, ce qui méconnaît la nature du travail en équipe, du travail sur de l'humain -ainsi l'obligation que retient le code de la santé publique est une « obligation de moyens », pas une obligation de résultats.

Ces notions renvoient à des indicateurs qui ne traduisent pas nécessairement la qualité du service public rendu : ils incitent à une culture du résultat qui permet d'améliorer les indicateurs mais ont des effets pervers sur la qualité du travail réel.

- Quelles conséquences tirer d'une valeur professionnelle jugée « insuffisante » ?

La grande majorité des agents de la fonction publique s'applique à faire du bon travail. S'il y a empêchement du travail bien fait, cela est à rapprocher des conditions de travail, dégradées du fait de réformes successives parfois brutales, du fait aussi des suppressions d'emploi ; tout cela a entraîné et entraîne une perte de sens et une intensification de la charge de travail.

En quoi une différence d'avancement va-t-elle favoriser la qualité du travail ?

Bien au contraire, une appréciation négative et un avancement moins rapide peuvent démotiver l'agent concerné. La meilleure motivation pour un agent est celle de la reconnaissance du travail fourni, de la qualification, de l'expérience professionnelle et d'une rémunération qui permettent de valoriser tous ces éléments à une hauteur suffisante, ce qui aujourd'hui n'est plus le cas.

Nous connaissons nombre de situations dans lesquelles l'avancement se fait à rythme unique sans que cela ne pèse sur la qualité du service rendu (certains corps, comme ceux des enseignants chercheurs, certains corps et grades de débouché par exemple).

**Pour la FSU, il faut prioritairement apporter des réponses sur la formation, l'organisation du travail, et le sens des missions à rendre.**

- Est-on réellement toujours en capacité de justifier les décisions prises sur le fondement de la « valeur professionnelle » ?

Sans doute pas quand il est constaté une différence entre le déroulement de carrière des hommes et celles des femmes. L'engagement des employeurs de la fonction publique quel que soit le versant doit viser à réduire les écarts de rémunération existants entre hommes et femmes et se concrétiser.

Les écueils du classement des personnels selon leur valeur professionnelle sont donc redoutables ; la notation, sauf exceptions, a été abandonnée, mais pas les conséquences que l'on en tirait. Et les procédures de classement sur la base des comptes rendus d'entretien sont bien peu transparentes d'autant que le rôle des CAP a été réduit.

Le principe d'égalité de traitement a débouché sur l'adoption d'un rythme unique d'avancement au sein des CIGEM. On peut s'interroger sur le respect de cette égalité dans les contextes de gestion déconcentrée qui sont ceux de certains corps, notamment au MEN.

**La FSU est favorable à une cadence unique d'avancement d'échelon, basée sur le rythme actuel le plus favorable, et à une carrière sans obstacle de grades.**

- **Le projet déposé en PLF vise à modifier les dispositions en vigueur**

*« L'avancement d'échelon est accordé de plein droit. Il a lieu de façon continue d'un échelon à l'échelon immédiatement supérieur.*

*« Il est fonction de l'ancienneté. Toutefois, lorsque les statuts particuliers le prévoient, et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État, il peut être également fonction de la valeur professionnelle. Les statuts particuliers peuvent en outre prévoir des échelons spéciaux dont l'accès peut être contingenté selon des conditions et des modalités spécifiques.*

*« Il se traduit par une augmentation de traitement. ».*

Le rythme de référence doit permettre un déroulement de carrière complet, compte tenu aussi du décalage d'entrée dans la Fonction publique.

Dans le débat sur le contingentement, il faut analyser l'échec des deux réformes de 2002 et 2010

2002 : un dispositif chronophage et des contestations massives : le contingentement s'est avéré insupportable et a conduit à contester de manière unanime les « quotas ».

2010 : un dispositif chronophage, sauf à construire une distribution égalitaire des réductions d'ancienneté. Celle-ci semble prédominer. Du point de vue de la FSU, cela permet d'éviter de placer les agents en concurrence, et favorise les synergies.

### **Dans les corps enseignants**

Il existe actuellement des différenciations bien plus importantes que dans les autres corps (durée passée dans l'échelon pouvant aller jusqu'à 5 ans et demi par exemple, écart entre les personnels avançant au rythme le plus rapide et ceux avançant au rythme le plus lent pouvant aller jusqu'à 10 ans sur la durée de la carrière) et une difficulté à objectiver les différences (fréquence variable des inspections, subjectivité de la note malgré la mise en place de grilles indicatives de notation..).

Dans l'enseignement supérieur, le rythme d'avancement est dans les faits, indépendant de l'évaluation et cela n'empêche nullement les collègues de s'investir et de faire tout à fait correctement leur travail.

**Les professions réglementées du champ de la santé** ne peuvent être soumises à l'obligation de résultats. De ce fait leur valeur professionnelle ne peut être appréciée. En conséquence, seules la manière de servir et l'adaptation à l'environnement peuvent être appréciées.