



Union fédérale des ingénieurs,  
cadres, techniciens  
et agents de maîtrise des services publics

## Avancements de grade : premier bilan de la mise en place des ratios

**La loi « Fonction publique territoriale » de février 2007 prévoit, entre autres dispositions, le remplacement des quotas nationaux d'avancement de grade par des ratios « promus / promouvables » décidés par chaque collectivité.**

Le système des quotas dressait des barrières injustifiées dans la carrière des agents, c'est pourquoi la Cgt a toujours revendiqué leur suppression. A l'intérieur d'un même cadre d'emplois, l'avancement d'un grade à l'autre doit s'effectuer sans aucun blocage.

Loin de supprimer les obstacles, les ratios remettent en cause un principe fondamental du statut des fonctionnaires : l'unicité des carrières sur l'ensemble du territoire national. Ils accentuent les logiques d'individualisation et de mise en opposition des fonctionnaires entre eux. Ils contribuent également à la concurrence entre territoires selon leurs ressources financières, puisqu'en dernier ressort, la capacité financière de la collectivité est l'élément déterminant.

### Des critères à géométrie variable

L'application de la loi par les employeurs et les Directions des ressources humaines se fait trop souvent dans l'urgence et l'opacité, malgré l'affichage des meilleures intentions du monde !

Les situations sont différentes d'une collectivité à l'autre. Ici ou là, des avancées ont été obtenues : ratios à 100 % (Conseils généraux du Gard, de Seine-Saint-Denis, Colombes, Villejuif, La Courneuve, Saint-Denis, Grigny...), 100 % de promotions pour les lauréats de l'examen professionnel

### ► Que dit la loi ?

L'article 35 de la loi de février 2007 stipule que : « Le nombre maximum de fonctionnaires appartenant à l'un des cadres d'emplois ou corps régis par la présente loi, à l'exception du cadre d'emplois des agents de police municipale, pouvant être promus à l'un des grades d'avancement de ce cadre d'emplois ou de ce corps est déterminé par application d'un taux de promotion à l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade. Ce taux de promotion est fixé par l'assemblée délibérante après avis du comité technique paritaire. » En clair, cela signifie que sont mis en place des ratios locaux dans chacune des collectivités territoriales. Et ce, pour tous les avancements de grade, y compris ceux qui dans l'ancien système, n'étaient pas conditionnés par des quotas définis nationalement. Enfin, il n'y a pas obligation de fixer des quotas supérieurs aux taux existants antérieurement.

(Conseils généraux du nord, du Finistère, Conseil régional d'Ile-de-France, Communauté urbaine de Lyon...). Parfois, les critères de choix des promouvables (« valeur professionnelle » et « acquis de l'expérience ») s'en tiennent à la simplicité et à la transparence, de manière à ce que les représentants du personnel puissent faire leur travail en Commission administrative paritaire : évaluation/notation annuelle et rapport motivé du chef de service. Des « chartes d'application » incluant des clauses d'évaluation ont même pu être négociées avec les syndicats.

Mais, dans bien des cas, au travers une multiplicité de critères discriminants, une nouvelle politique des déroulements de carrière isole un

peu plus les agents face à leur employeur :

- prise en compte des seules fonctions d'encadrement aux dépens de l'expertise ou de la conduite de projets ;
- développement d'un « management des comportements » (adhésion à la vision d'un service public « performant ». Cette « performance », appréciée selon des critères exclusivement comptables, prend le pas sur le professionnalisme, la technicité et la satisfaction des besoins de la population ;
- dévalorisation des acquis de l'expérience par l'ancienneté dans le déroulement de carrière au profit d'une conception du « mérite individuel » fondée sur la compétition et l'élimination des autres.

## Au nom de l'équité !

Au prétexte de « rééquilibrer » les déroulements de carrière, beaucoup d'élus-employeurs opposent les filières entre elles et instaurent des ratios dans les filières qui jusqu'alors n'étaient pas soumises aux quotas d'avancement de grade, en particulier la filière technique.

Dans les faits, c'est l'accentuation de la division des personnels – en particulier des catégories A et B – à même niveau de qualification.

Désormais, l'évolution de la carrière professionnelle des agents dépend du dialogue social et donc de la capacité des organisations syndicales à rassembler les personnels dans chaque collectivité pour débattre, construire et porter avec eux des revendications communes et unifiantes.

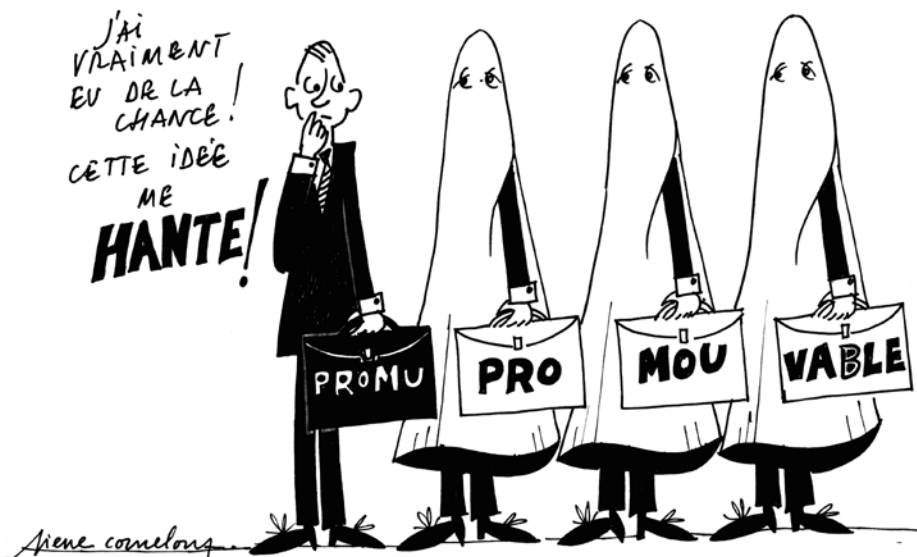
### Des propositions alternatives

L'Ufict Cgt des services publics invite les collègues à débattre de quelques propositions :

#### ► Grille et qualifications

Dans un contexte politique d'austérité salariale et face à l'instauration de ratios qui limitent les déroulements de carrière, la Cgt défend le principe d'une Fonction publique de carrière et revendique :

- une grille unique adossée sur les niveaux de qualification ;
- un salaire minimum Fonction publique à 1 512 euros ;
- une réforme ambitieuse de la grille ;
- des cadres d'emplois comprenant deux grades sans quota, ni ratio ; la possibilité de doubler son salaire à l'intérieur d'un même cadre d'emplois entre le début et la fin de carrière ;
- la reconnaissance des qualifications ;
- des créations d'emplois statutaires partout où cela est nécessaire.



- des ratios à 100 % pour tous, pour garantir le droit à un déroulement de carrière tout au long de sa vie professionnelle ;

- une simplification des dispositifs d'évaluation de la « valeur professionnelle » et des « acquis de l'expérience », pour faire obstacle à l'individualisation à outrance et à la mise en concurrence des personnels et pour faciliter le suivi des dossiers par les élus du personnel en Commission administrative paritaire ;

- un réel choix de mobilité, en interne dans chaque collectivité comme en externe : l'harmonisation des « critères » de choix des promouvables et une véritable gestion collective des carrières, par les centres de gestion : au niveau régional pour les agents de catégorie B et national pour les agents relevant de la catégorie A ;

- des moyens budgétaires pour assurer, dans la durée, le financement des avancements de grade.

### Des actions revendicatives multiformes

Préavis de grève, lettres ouvertes unitaires, pétitions pour obtenir l'ouverture de négociations (Reims, Conseil général de Vaucluse, Conseil général de Seine-Saint-Denis), débrayages et rassemblements (Conseil général du Finistère, rassemblement départemental en Loire-Atlantique), lettres ouvertes des ingénieurs (à Rennes, au Grand Lyon)... Ces exemples témoignent de la volonté des agents, en particulier dans les catégories A et B, de poursuivre les mobilisations pour

obtenir des avancées au-delà des premières décisions des exécutifs locaux en 2007.

Pour cela, l'Ufict Cgt propose :

- une évaluation annuelle de la situation des agents réunissant les conditions pour un avancement de grade ;
- la réunion des Comités techniques paritaires pour modifier les ratios inférieurs à 100 % ;
- la circulation des informations afin de favoriser le dialogue sur ces questions ;
- la construction d'une plate-forme revendicative nationale dans l'objectif d'avancements de grade pour tous sans aucun obstacle, en prenant appui sur les meilleures avancées obtenues localement.

# Défendre et développer le service public et la fonction publique

## Pour une gestion collective des carrières

La Cgt propose que les carrières des fonctionnaires soient gérées au niveau départemental pour les agents de catégorie C, au niveau régional pour les B et au niveau national pour les A.

Dans le cadre de droits nouveaux et d'un rôle renforcé pour les Commissions administratives paritaires, les Comités techniques paritaires et les Comités hygiène et sécurité, les missions des Centres de gestion devraient évoluer en matière de gestion collective des carrières.

Ils devraient répondre aux besoins des collectivités territoriales en matière d'embauche, prendre en charge les demandes de mutation des personnels, les reclassements. Ils assureraient le recrutement des lauréats aux concours pour la période de stage. À l'issue de celui-ci, sur la base d'une liste d'aptitude au mérite établie en fonction des résultats au concours, l'affectation sur l'emploi serait effectuée en fonction des préférences des lauréats et des collectivités.

Aujourd'hui, des agents se forment, réussissent des examens professionnels et des concours et ne sont pas nommés. Des collectivités locales ont besoin de recruter mais ne trouvent pas... D'un autre côté, elles ne déclarent pas suffisamment leurs postes vacants, limitant ainsi le nombre de postes ouverts aux concours, alors que les besoins existent.

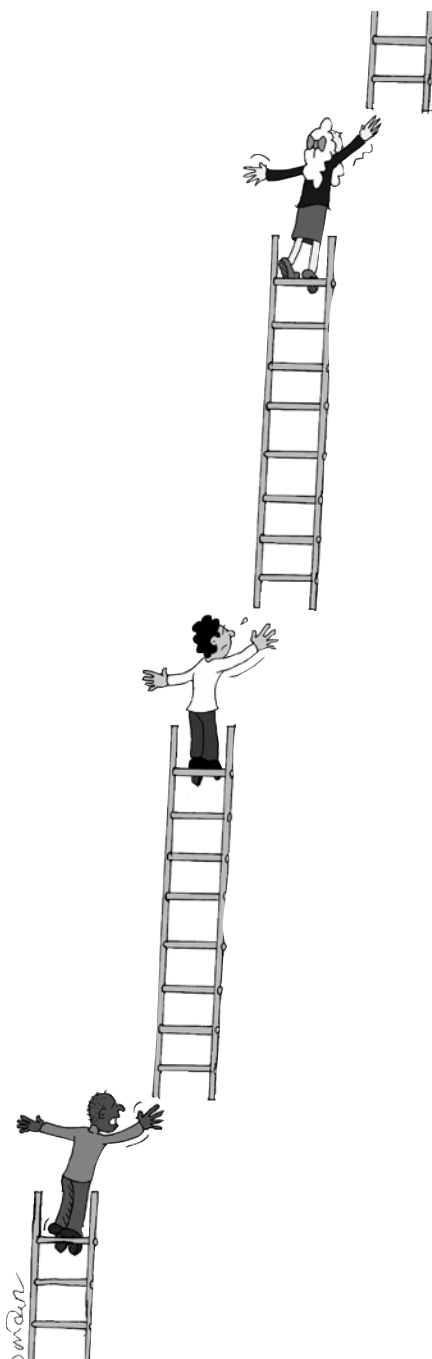
## Revaloriser notre travail et nos missions

- Fonction publique de carrière fondée sur les droits et obligations de ses agents ;
- contenu de leurs missions et de leurs fonctions au service de l'intérêt général ;
- Satisfaction des droits fondamentaux partout et pour tous...

### ► « La France en déclin », c'est du pipeau !

Selon Eurostat, en effet, la productivité horaire d'un salarié français était en 1996 supérieure de 11,6 % à celle de la moyenne européenne, et supérieure de 16,5 % en 2004. Et désormais la productivité de la France est supérieure de 8 % à celle de l'Allemagne, alors qu'en 1996, elle accusait un retard de 1,2 %.

Répondre positivement aux demandes d'augmentations du pouvoir d'achat passe par la mise en œuvre d'une politique s'attaquant à de profondes inégalités : Les 10 % moins bien lotis ne perçoivent que 3 % de la masse totale des revenus alors que les 10 % mieux lotis en reçoivent 24,8 (après impôts et prestations sociales).



N'est-ce pas aussi sur cette bataille du « sens » du service public et de la Fonction publique, contre la « marchandisation » des services publics et la « culture d'entreprise » qui pénètre nos collectivités territoriales, que nous gagnerons la reconquête de l'unicité nationale des carrières dans laquelle une brèche est ouverte à travers les ratios d'avancement de grade ?

Brèche ouverte également avec les régimes indemnitaires à géométrie variable, selon la richesse relative et les choix politiques des collectivités ; avec l'introduction du Cdi de droit public et sa généralisation annoncée par N. Sarkozy ; avec le recul du droit à la formation pour les agents des catégories A et B ; avec l'instauration du Régime additionnel de retraite ; avec les nouvelles dispositions concernant les heures supplémentaires dans les trois versants de la fonction publique (le décret du 4 octobre 2007 ne concerne qu'une minorité d'agents : Ihts inférieure ou égale à l'indice 380) ; avec la « monétarisation » des jours d'Artt : autant d'attaques en règle contre les 35 heures sans apporter de réponses à la perte de notre pouvoir d'achat et au tassement vers le bas des grilles de rémunération.

## Salaires, reconnaissance des qualifications, la Cgt propose :

- **Une augmentation du point d'indice à 5,40 € (4,48 € actuellement).** Au cours des six dernières années, nous avons perdu 5,7% de notre pouvoir d'achat (indexation sur indice Insee hors tabac) par refus du gouvernement de revaloriser le point d'indice. Cela représente une perte mensuelle de 85,5 € par mois pour un salaire mensuel de 1500 €.

- **Une grille unique des trois versants de la Fonction publique (territoriale, hospitalière, État)** traduisant les qualifications acquises par diplômes, par expérience, par formation.

- **La reconnaissance des qualifications pour stopper le tassement des rémunérations.** En 1986 la grille indiciaire démarrait à 1,15 fois le Smic pour finir à l'équivalent de 3 salaires minimum en catégorie A.

### Nous revendiquons :

Sans qualification	1 512 € minimum brut mensuels
Bac + 2, Dut Bts	2 376 € Agents de catégorie B
Bac 3/4, 2e Cycle	2 673 € Agents de catégorie A
Bac + 5, 3e Cycle	3 024 € Agents de catégorie A+

Traitement correspondant au 1<sup>er</sup> échelon de chaque niveau de qualification

Actuellement elle démarre à 1 SMIC pour finir à 2,3 Smic.

- **Une amplitude de la grille de 1 à 5,5** pour une Fonction publique plus attractive et un meilleur service public.

- **Le doublement de la rémunération dans un même cadre d'emplois** entre le début et la fin de la car-

rière avec la suppression des quotas d'avancement de grade, c'est-à-dire depuis la loi de février 2007 des ratios à 100 %.

- **L'intégration des primes dans le traitement indiciaire.**

- **Des créations d'emplois statutaires à la hauteur des besoins.**

**CONTACT**

Ufict Cgt des services publics  
Case 547 - 263, rue de Paris - 93515 Montreuil cedex  
Tél. : 01 48 18 83 74 - Email : ufict@fdsp.cgt.fr  
[www.spterritoriaux.cgt.fr](http://www.spterritoriaux.cgt.fr)

## Bulletin de syndicalisation

Je souhaite :  prendre contact     me syndiquer     participer à une formation d'accueil

Nom – Prénom : .....

Adresse personnelle : .....

Collectivité ou établissement : .....

Téléphone : ..... Email : .....

Bulletin à remettre à un-e militant-e Cgt ou à retourner à :  
Ufict Cgt des services publics – Case 547 – 263 rue de Paris – 93515 Montreuil Cedex

