

Communiqué de presse
du 26 février 2010

Refonte des cadres d'emploi et réforme des quotas pour la catégorie C : Etude sur les pratiques des collectivités territoriales

A la demande du Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale, le CNFPT a rendu en janvier 2010 les conclusions d'une étude sur l'application de la refonte des cadres d'emplois et la mise en œuvre des ratios d'avancement pour les catégories C dans les collectivités.

Cette étude qualitative effectuée sur la base d'entretiens auprès des directions ressources humaines avait pour objectif d'appréhender comment la mise en œuvre des deux dispositifs s'est traduite dans les pratiques des collectivités.

La refonte des cadres d'emplois

Cette réforme, issue des décrets du 17 novembre et 22 décembre 2006, a permis une revalorisation des grilles indiciaires, une simplification des cadres d'emplois et une comparabilité entre filières. Les collectivités se sont fortement mobilisées sur des actions de communication interne pour faciliter la compréhension d'une réforme perçue comme complexe.

Au-delà du volet statutaire et indiciaire, certaines collectivités mettent en œuvre une démarche de GPEC basée sur le parcours professionnel des agents.

En termes de bilan et nonobstant le coût financier de la réforme, les collectivités ont insisté sur l'importance d'un tel dispositif qui aura nécessité une forte mobilisation des services gestionnaires. Sa mise en œuvre a permis de sensibiliser les agents sur leur déroulement de carrière et d'ouvrir de nouvelles perspectives d'avancement sans pour autant régler tous les problèmes qui se posent.

La réforme des quotas

En supprimant les quotas d'avancement, la loi du 19 février 2007 permet aux collectivités de fixer leurs propres ratios d'avancement. Cette réforme a été l'occasion pour les collectivités d'effectuer un rattrapage pour les agents bloqués, de rétablir une équité entre filières et mettre en place leur propre politique de promotion. Mais il demeure des blocages malgré la réforme.

Les collectivités ont adopté deux stratégies distinctes : soit en déterminant un taux plafond à 100%, soit en fixant des ratios modulables en fonction de certaines catégories d'agents. Dans les deux cas, les critères d'avancement ont été retravaillés pour encadrer la progression des agents, structurer les effectifs et inscrire les agents dans des logiques de parcours professionnel.

La réforme a eu pour effet de renforcer le dialogue social et d'impliquer plus fortement les élus et l'encadrement sur les processus de déroulement de carrière.

Cette étude est consultable sur www.csfpt.org et sur www.cnfpt.fr (rubrique Observatoire – Etudes nationales)