



ASSEMBLÉE NATIONALE

15ème législature

Protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération »

Question écrite n° 4884

Texte de la question

Mme Frédérique Lardet attire l'attention de M. le ministre de l'action et des comptes publics sur le protocole « Parcours professionnels, carrières et rémunération » (PPCR). Signé sous l'ancien gouvernement, ce protocole, dont le calendrier d'application vient d'être différé d'un an, visait, entre autres à moderniser le statut général des fonctionnaires et à revaloriser leur carrière. Or, parmi les mesures prévues, celles relatives à l'harmonisation des déroulements de carrière des trois fonctions publiques semble entrer en contradiction avec des engagements pris par le Gouvernement actuel sur la question de la rémunération au mérite, alors même que celle-ci peine déjà à se développer au sein des collectivités. En effet le PPCR prévoit, entre autres, la suppression de l'avancement d'échelon à la période minimale pour la fonction publique territoriale. Si ce cadencement unique des carrières vise à harmoniser les modalités d'avancement dans les trois fonctions publiques, il remet clairement en cause le seul levier managérial qui permettait aux collectivités territoriales de différencier l'évolution des agents en fonction de la manière de servir. Par ailleurs, si le but de cette mesure est de tendre à une égalité de traitement de tous les fonctionnaires, le système de contingentement prévu dans la fonction publique d'État, qui permet de faire avancer plus rapidement quelques agents, n'a plus lieu d'être. Enfin, les ratios promus/promouvables qui servent à piloter les avancements de grades seront fixés par les statuts particuliers et donc uniformisés nationalement. Là encore, au-delà du principe d'équité de traitement, les collectivités territoriales qui pouvaient jusqu'alors définir librement par délibération les ratios d'avancement perdent, de ce fait, un véritable outil de gestion des ressources humaines. Elle souhaiterait donc connaître sa position sur le sujet.

Texte de la réponse

La valeur professionnelle est désormais prise en compte au titre des trois outils que sont l'avancement de grade et la promotion interne au choix, les primes et indemnités, via notamment le déploiement du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) et de sa composante complément indemnitaire annuel (CIA). Seuls les corps enseignants bénéficient d'un mécanisme de bonification de l'ancienneté d'échelon reposant sur la manière de servir, mais limité, depuis la rénovation de l'outil intervenue à la rentrée 2017, à deux moments de la carrière dans le 1er grade, et contingenté à 30% des effectifs éligibles. L'existence d'un tel dispositif spécifique aux enseignants permet de différencier les parcours professionnels des agents du premier grade, en fonction de leur valeur professionnelle, au sein de corps pour lesquels l'avancement de grade intervient relativement tardivement dans la carrière et où le régime indemnitaire n'est pas modulé en fonction de la manière de servir. Concernant les ratios promus/promouvables, ils sont laissés à l'appréciation des assemblées délibérantes des collectivités territoriales. Ils sont un élément déterminant du Glissement-vieillesse-technicité et ont un impact sur les finances publiques. Il n'est pas prévu de fixer ces taux dans les statuts particuliers. La concertation sur la transformation de l'action publique engagée par le Gouvernement le 1er février 2018 porte sur quatre chantiers, dont l'un, ouvert le 28 mai 2018, porte sur une rémunération plus individualisée, intégrant une part plus grande de mérite. Ce cycle de concertation, qui doit aboutir à une meilleure reconnaissance de l'investissement collectif et individuel, a notamment permis de

dresser un premier bilan du RIFSEEP, dont la mise en œuvre progresse rapidement dans les collectivités territoriales. Cet outil constitue un levier managérial pour les employeurs, via l'activation du complément indemnitaire annuel qui permet de reconnaître l'engagement professionnel. Au delà de la question des rémunérations, le Gouvernement partage le constat de la nécessité de mieux individualiser les carrières des agents. Des mesures répondant à cet objectif seront soumises, en 2019, à l'examen du Parlement, dans le cadre d'un projet de loi relatif à la fonction publique. Au nom du respect de la parole donnée sous le précédent quinquennat aux organisations syndicales signataires, et à travers elles aux agents publics, le Gouvernement a effectivement confirmé la mise en œuvre du protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR). La suppression des avancements accélérés d'échelon en est l'une des conséquences.

Données clés

Auteur : [Mme Frédérique Lardet](#)

Circonscription : Haute-Savoie (2^e circonscription) - La République en Marche

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 4884

Rubrique : Fonctionnaires et agents publics

Ministère interrogé : [Action et comptes publics](#)

Ministère attributaire : [Action et comptes publics](#)

Date(s) clé(s)

Question publiée au JO le : [30 janvier 2018](#), page 693

Réponse publiée au JO le : [8 janvier 2019](#), page 62