

14ème législature

Question N° : 92349	De M. Hervé Féron (Socialiste, républicain et citoyen - Meurthe-et-Moselle)	Question écrite
Ministère interrogé > Décentralisation et fonction publique		Ministère attributaire > Fonction publique
Rubrique > fonction publique de l'État	Tête d'analyse > carrière	Analyse > avancement d'échelon. valeur professionnelle. modalités.
Question publiée au JO le : 12/01/2016 Réponse publiée au JO le : 13/12/2016 page : 10325 Date de changement d'attribution : 12/02/2016 Date de renouvellement : 26/04/2016		

Texte de la question

M. Hervé Féron attire l'attention de Mme la ministre de la décentralisation et de la fonction publique sur la prise en compte de la « valeur professionnelle » dans l'avancement d'échelon des fonctionnaires. L'avancement d'échelon fait partie de la progression de carrière à laquelle tout fonctionnaire titulaire a droit. Actuellement, cet avancement est fonction de l'ancienneté du fonctionnaire, néanmoins la ministre Marylise Lebranchu a annoncé le 16 décembre 2015 la mise en place dès 2016 d' « un nouveau dispositif plus efficace, permettant de reconnaître de façon plus significative les agents les plus engagés et donner aux employeurs l'outil managérial dont ils ont besoin ». Ce nouveau dispositif, désigné sous l'appellation de « valeur professionnelle », pourra ainsi dans certains cas - lorsque les statuts particuliers le prévoient et selon des modalités de contingentement définies par décret en Conseil d'État - déterminer l'avancement d'échelon en plus du critère classique de l'ancienneté de services. Si l'objectif de valoriser la motivation des agents et d'améliorer la qualité du service rendu apparaît très intéressant, la mise en œuvre de ce dispositif suscite toutefois des interrogations légitimes. Les syndicats, invités à se prononcer sur le sujet au cours d'une réunion de travail le 17 décembre 2015, ont ainsi regretté que très peu de précisions aient été apportées à la définition de la « valeur professionnelle » durant les échanges avec le ministère. L'une des craintes exprimées au cours de cette réunion est celle de voir se mettre en place un « salaire au mérite » avec un avancement soumis à l'arbitraire des patrons et autres employeurs publics. En outre, et comme l'a fait remarquer le représentant syndical Bruno Collignon, président de la FA-FPT, l'idée « d'individualiser la performance » pose par essence question au sein de la fonction publique. Pour lui, définir la « valeur professionnelle » ne peut se faire de manière uniforme pour tous les métiers de la fonction publique, et s'avère donc inéquitable. Alors même que doit s'ouvrir en février 2016 la négociation salariale réclamée depuis plusieurs années par les syndicats, il souhaiterait que Mme la ministre apporte une définition plus précise de cette « valeur professionnelle », qui ne doit en aucun cas se faire au détriment de l'objectif de revalorisation des carrières de la fonction publique. Mme la ministre ayant annoncé le 23 novembre 2015 que le point d'indice des agents de la fonction publique, gelé depuis plus de cinq ans, serait enfin revalorisé à partir de 2016, il s'agit d'être à la hauteur du rendez-vous de la grande négociation salariale tant attendue.

Texte de la réponse

La revalorisation du point d'indice de la fonction publique a été décidée en mars 2016 par le Gouvernement. Elle se traduit par une augmentation de 1,2 % de ce point d'indice. Une première revalorisation de 0,6 % a été mise en œuvre en juillet 2016, une seconde, de 0,6 %, le sera en février 2017. S'agissant de la prise en compte de la valeur



professionnelle des fonctionnaires dans leur déroulement de carrière, le protocole « parcours professionnel, carrières et rémunérations », dit PPCR, que le Gouvernement a décidé de déployer jusqu'en 2020 prévoit que cette valeur professionnelle sera prise en compte dans la carrière des fonctionnaires, par des dispositifs à mettre en place. Ce sujet fait l'objet de concertations avec les représentants des personnels.