

FICHE N° 2



ENCADREMENT SUPÉRIEUR

Le Grade à Accès Fonctionnel (GRAF), un outil pour réduire le déroulement de carrière des cadres

Référence juridique :

Article 11 bis du décret n° 99-945 portant statut particulier du corps des administrateurs civils qui fixe la liste générique des emplois et fonctions éligibles au GRAF (Grade à Accès Fonctionnel).

Les réformes des gouvernements successifs concernant les cadres des collectivités locales visent à créer une différenciation forte entre encadrement supérieur et le reste de l'encadrement cadres intermédiaires ou de proximité.

Ces réformes créent le risque de création d'une caste de la « haute fonction publique territoriale » sur le modèle de « la haute fonction publique d'État » avec de nombreuses conséquences négatives : entraver le déroulement de carrière des cadres au sein des collectivités locales ; déconnecter les réalités professionnelles des cadres de celles de leur supérieur·e hiérarchique ; mettre en place des critères subjectifs, voire arbitraires, d'évaluation par le pouvoir hiérarchique valorisant ainsi obéissance et docilité au détriment de l'indépendance d'esprit et élaboration critique ; favoriser le mimétisme des cadres supérieur·es des collectivités locales sur les comportements de caste des grands corps de l'État...

La création des grades d'accès fonctionnels (GRAF) au

sein des cadres d'emplois des attaché·es et des ingénieur·es en 2016 et les réformes des écoles de l'encadrement supérieur de la fonction publique contenues dans la loi de transformation de la fonction publique (article 59 de la loi du 6 août 2019 et ordonnance du 3 mai 2021) s'inscrivent dans cet objectif réactionnaire.

UN ACCÈS RÉSERVÉ ET LIÉ À L'OCCUPATION DE FONCTIONS

L'accès au GRAF est réservé aux fonctionnaires titulaires du grade sommital actuel, qui ont préalablement occupé, « avec succès » et pendant une certaine durée, un emploi fonctionnel ou des fonctions correspondant à un niveau de responsabilité « élevé » ou ayant manifesté une « valeur professionnelle exceptionnelle ».

Ce dispositif conduit à opérer une sélection au sein du « vivier » ainsi déterminé car l'accès au GRAF n'est pas automatique. Il fait l'objet d'un contingentement (quota) déterminé par un avancement au choix de l'employeur·euse.

UN DISPOSITIF REMETTANT EN CAUSE LES PRINCIPES FONDAMENTAUX DE LA FONCTION PUBLIQUE DE CARRIÈRE

Le GRAF met à mal le principe de séparation du grade et de l'emploi.

Il constitue une rupture avec la fonction publique de carrière et une ouverture vers une fonction publique «à l'américaine», une fonction publique de fonction ou d'emploi avec pour règle la compétition et la «loyauté» partisane.

En effet, les attaché-es principaux-ales et directeurs-rices territoriaux-ales pouvant prétendre au grade d'attaché-e hors classe sont déterminé-es par le «niveau élevé de responsabilité» ou «la valeur professionnelle exceptionnelle». Mais ce grade d'attaché-e hors classe est aussi déterminé dans les collectivités à partir de strates démographiques proches de celles fixées pour les administrateurs-rices territoriaux-ales.

Puisque tous ceux-celles qui peuvent y prétendre n'y accéderont pas, il s'agit d'un détournement des fondements des principes de la carrière et de l'égalité de traitement des fonctionnaires.

DE GRAVES CONSÉQUENCES

- Allongement de la carrière;
- Concurrence entre cadres;
- Nominations sur des critères subjectifs;
- Revalorisation de la grille indiciaire insuffisante compte tenu de la baisse relative des traitements (augmentations du coût de la vie et des cotisations retraite depuis 2000).

L'UFICT CGT refuse toute conception qui remettrait en cause l'unité de carrière de la catégorie A en la divisant en deux : les cadres de missions (A) et les cadres de direction (A+).

La CGT refuse également un déroulement de carrière conditionné par des critères subjectifs basés sur la manière de servir et la valeur professionnelle pour justifier un avancement sur un GRAF et selon un taux de promotion fixé par l'autorité territoriale.

L'UFICT-CGT REVENDIQUE :

- L'abrogation des grades d'accès fonctionnels;
- Un accès par avancement de grade, promotion et examen professionnel;
- Une catégorie A pour chaque filière professionnelle avec une structure de carrière composée de deux cadres d'emplois avec chacun deux grades (exemple filière administrative : attaché-e, attaché-e principal-e; administrateur-riche, administrateur-riche principal-e);
- L'intégration des 2 000 secrétaires de mairie dans le cadre d'emplois d'attaché-e territorial-e;
- Pour chaque filière professionnelle, la référence à deux niveaux de qualification à BAC+3/BAC+5 et BAC+5/BAC+8 (exemple filière administrative : niveau BAC+3/BAC+ 5 pour attaché-e territorial-e et niveau BAC+5/BAC+ 8 pour administrateur-riche territorial-e);
- Des conditions d'avancement et de déroulement de carrière identiques à même niveau de qualification et entre les filières (avec la suppression de l'examen pro pour accéder à attaché-e principal-e puisque les ingénieur-es n'en ont pas);
- Une grille indiciaire linéaire et commune aux trois versants de la fonction publique traduisant les qualifications acquises par diplôme, par expérience ou par formation;
- Le renforcement de la formation initiale des agent-es de catégorie A avec statut d'élève, le maintien de l'INET au sein du CNFPT et le refus de toute fusion entre l'INSP (ex-ENA) et l'INET.