

La fin des réductions d'ancienneté : une simplification bienvenue à condition de trouver d'autres moyens de valoriser le mérite

Selon l'accord PPCR – dont la CFE-CGC est signataire – : « *Les durées de carrière seront harmonisées et conduiront à l'application d'une cadence unique d'avancement d'échelon dans les corps et cadres d'emplois actuellement soumis aux règles de droit commun du statut général. Une disposition législative sera prise fin 2015 pour procéder à cette harmonisation.* »

Le V de l'article 148 de la loi n° 2015-1785 de Finances 2016 instaure donc la fin programmée des réductions d'ancienneté. Celles-ci disparaîtront :

- à la publication des statuts particuliers et, au plus tard jusqu'au 1^{er} juillet 2016 pour les corps et cadres d'emplois de catégorie B et ceux relevant de la catégorie A, d'infirmiers et de personnels paramédicaux et des cadres de santé ainsi que ceux de la filière sociale dont l'indice brut terminal est au plus égal à 801 ;
- **le 1^{er} janvier 2017** pour les autres corps et cadres d'emplois ainsi que pour les personnels sous statut spécial.

Certaines organisations syndicales en concluent que l'accord PPCR est néfaste et supprime un avantage financier non négligeable pour les agents bénéficiaires de réductions d'ancienneté.

C'est oublier que cette réforme s'est d'ores et déjà appliquée au corps interministériel des attachés d'administration. Elle s'est d'abord traduite par une réduction d'ancienneté d'un mois accordée à tous les agents, puis par une réduction statutaire d'un mois par année de présence dans un échelon. Autrement dit, la suppression de la réduction d'ancienneté s'est transformée en un raccourcissement de la durée des échelons.

Cette solution appliquée aux attachés doit normalement être étendue à tous les corps et cadres d'emplois de la fonction publique.

Certes, le dispositif des réductions d'ancienneté, limité arbitrairement à un nombre de mois et à des effectifs prédéterminés, était difficile à mettre en œuvre, souvent injuste et générait beaucoup de frustrations. Il donnait également lieu à d'interminables négociations au sein de l'encadrement pour « partager les mois ». Cette disparition des réductions d'ancienneté constitue néanmoins la négation de la reconnaissance du mérite. Même si le « nouveau » régime indemnitaire (RIFSEEP) a vocation à distinguer les agents selon leur mérite, notons que ce dispositif ne s'applique actuellement au sein des ministères économiques et financiers qu'aux seuls agents de catégorie A d'administration centrale...et que la direction générale des douanes a récemment indiqué qu'elle ne l'appliquerait pas. Comment sera donc reconnu le mérite, notion chère à la CFE-CGC, à l'avenir ?