



## FICHE 2 : ASSURER L'ATTRACTIVITE DES CARRIERES DANS LA DUREE

### 1- Le contexte

Les parcours professionnels dans la fonction publique sont actuellement organisés sur des durées variant entre 25 et 30 ans en terme d'évolution des grilles indiciaires et d'avancement limité en fin de carrière .

La réforme des retraites de 2003 entraîne en outre un allongement des durées de cotisation. Des mécanismes ont notamment été introduits avec pour objectif d'inciter les agents à allonger leur durée d'activité (décote et surcote, nouveau dispositif de cessation progressive d'activité...).

Par ailleurs, les dispositifs statutaires et les pratiques de GRH ne prennent pas assez en compte l'aspiration et les besoins existant, tant du côté des employeurs que des agents de mobilité, de diversification des métiers, d'intéressement à poursuivre l'activité. Compte tenu de ses enjeux RH, cette problématique sera abordée également dans le cadre de la conférence sur les « parcours professionnels ».

Enfin, l'impact financier de l'avancement automatique d'échelon dans l'évolution des rémunérations vient en concurrence avec les mécanismes d'augmentation de la rémunération tenant mieux compte des responsabilités exercées et de la manière de servir et permettant de motiver les agents à la poursuite de l'activité.

### 2- Les enjeux

Les agents publics étant amenés à un prolongement de leur activité, il est nécessaire de maintenir leur implication et leur motivation via une valorisation de leur parcours professionnel sur toute sa durée. L'ensemble des leviers de la gestion statutaire et de la GRH doivent être mobilisés dans la ligne des chantiers engagés ces dernières années notamment pour la catégorie C. Ceci conduit à aborder cette problématique par divers biais (cf autres fiches, au sein de la conférence pouvoir d'achat comme de la conférence parcours professionnels). Concernant la conférence sur le pouvoir d'achat, l'enjeu porte sur la structuration même de la rémunération des agents publics, à travers notamment la notion de grille et son contenu.

### 3- Éléments soumis à la réflexion

- Comment adapter les grilles indiciaires à l'augmentation du revenu minimum et à l'allongement de la vie professionnelle ?
- Quels profils, quels rythmes, pour assurer lisibilité et attractivité ?
- Comment refondre les grilles en maintenant les perspectives de carrière ?
- Quelle place respective à l'ancienneté, la valorisation du parcours et de l'expérience professionnelle, la performance, la différenciation des emplois occupés ?