

- [ACCUEIL](#)
  - [CLUB RH](#)
  - [ACTUALITÉS RH](#)
  - [A LA UNE RH](#)
  - Carrières bloquées, la face cachée de la territoriale
- PARCOURS PROFESSIONNELS**

# Carrières bloquées, la face cachée de la territoriale

Publié le 14/05/2018 • Par Solange Fréminville • dans : [A la Une RH](#), [France](#), [Toute l'actu RH](#)



Adobephotostock

Coups de frein sur les carrières des territoriaux : la promotion interne se réduit, les concours sont plus ardues, tandis que les agents qui montent en responsabilité restent coincés dans la catégorie inférieure. Sans compter ceux qui se voient déclassés ou qui n'ont pas la possibilité de progresser.

Deux voies emblématiques des carrières des fonctionnaires territoriaux seraient-elles en train de s'amenuiser dangereusement ? D'abord, la promotion interne. La baisse des recrutements dans les collectivités, depuis quelques années, a pour corollaire une diminution égale des possibilités d'ascension des agents territoriaux dans l'échelle des catégories A, B et C. « La réglementation impose un quota : une promotion interne pour trois embauches externes dans chaque filière », explique Christophe Odermatt, secrétaire du syndicat FO du département du Haut-Rhin. Quant à la deuxième voie, les concours, elle se restreint à vue d'œil en raison du faible nombre de postes ouverts comparé à celui des candidats.

## D'abord la responsabilité, ensuite la promotion

Dans ce contexte se développent des progressions informelles qui se heurtent, à leur tour, à ce goulet d'étranglement. Des agents de la catégorie C occupent un poste de la

catégorie B, de même que des « B » exercent des fonctions de « A ». Avec une prime destinée à compenser ce décalage et l'espoir que ce changement soit reconnu sur le plan statutaire. « Autrefois, l'agent obtenait une promotion et accédait à un autre poste. Désormais, s'il en change, c'est pour monter en responsabilité, puis il attend une promotion. C'est devenu la norme », observe Claire Le Calonnec, secrétaire générale de la fédération CFDT-Interco.

Le phénomène n'est pas nouveau, mais il prend de l'ampleur. Ils sont environ 300 « faisant fonction » à la métropole européenne de Lille (2 900 agents, 1,33 million d'hab.), selon son directeur général des services (DGS), Bruno Cassette, qui assure « hériter d'une situation historique ». On en compte 315 au conseil régional de Normandie (4 515 agents), d'après sa directrice générale adjointe (DGA) « ressources et performance-vie », Christine Echelard. Dans le Haut-Rhin, « ils ont été entre 90 et 110 selon les années, de 2012 à 2015 », précise Christophe Odermatt.

## « Pour l'agent, c'est frustrant »

---

Cette situation est encore plus répandue dans les petites collectivités. Et Valérie Crochet, secrétaire générale de la CFDT-Interco d'Ille-et-Vilaine, d'ajouter : « De plus en plus de rédacteurs exercent des missions dévolues aux attachés. Par exemple, un rédacteur est chargé d'un service culturel. Il encadre les cinq agents — des techniciens— et met en œuvre la politique définie. Mais il n'accède pas à la catégorie A où sont embauchés principalement des contractuels. De même, on voit fréquemment des encadrants en catégorie C dans les espaces verts, la voirie, alors qu'ils devraient être en catégorie B. »

Ces pratiques sont pourtant déconseillées par les experts en RH, car elles détournent la règle statutaire qui exige que les missions correspondent au cadre d'emplois. « On recommande aux collectivités de ne pas se lancer dans cette démarche, indique Laurie Madrolles, cheffe du service « carrières et expertise statutaire » du centre de gestion [CDG] du Rhône [421 collectivités affiliées]. Pour l'agent, c'est frustrant. Quant à l'employeur, si la personne ne fait pas l'affaire, il ne pourra pas invoquer le fait qu'elle ne remplit pas bien ses missions, puisqu'elles ne relèvent pas de son cadre d'emplois. »

# Glissements descendants dans les grades et catégories

---

Comment expliquer que ces pratiques se répandent malgré tout ? « Cela résulte principalement d'un manque de gestion prévisionnelle des emplois et des compétences : il faut anticiper les évolutions, former les agents », estime Jésus de Carlos, de la fédération CGT des services publics. Si la tendance s'est accentuée ces derniers temps, c'est probablement lié aux contraintes budgétaires des collectivités qui les ont amenées à une stricte maîtrise de la masse salariale.

Autre phénomène observé : des glissements descendants dans l'échelle des catégories et des grades. Selon Sandrine Langenecker, secrétaire générale de la CFDT-Interco Drôme-Ardèche, « cela se pratique depuis quelques années dans les grandes collectivités. Par exemple, un poste d'assistante de direction de la catégorie B est ouvert aux B et aux C+. Si un C+ est recruté, le poste est alors reclassé en C dans le tableau de la gestion budgétaire des postes ». Une rétrogradation qui peut se produire aussi dans le cadre de l'instauration du nouveau régime indemnitaire.

## Des blocages anciens dans certains secteurs

---

A ces problèmes s'ajoutent des blocages anciens dans des secteurs entiers de la fonction publique territoriale. Ainsi, dans les collèges, de nombreux agents sont coincés dans le cadre d'emplois spécifique « adjoints techniques des établissements d'enseignement » (catégorie C), qui date de leur transfert de l'Education nationale vers la territoriale. « Des chefs de cuisine gèrent des centaines de repas chaque jour et des techniciens de la maintenance prennent des responsabilités, relève Christophe Odermatt. Ils devraient être agents de maîtrise ou techniciens de la catégorie B, mais ils n'y ont pas accès. »

Les agents techniques spécialisés des écoles maternelles (Atsem) sont encore plus mal lotis. Les contractuelles représentent 10 % des effectifs et les chances de réussite au concours sont très minces. Quant aux fonctionnaires, cantonnés à la catégorie C, ils ne peuvent devenir agents de maîtrise que depuis mars 2018. Dans l'animation, « on trouve des cas emblématiques : des adjoints prennent la responsabilité de centres de loisir, mais n'accèdent pas à la catégorie B », souligne Claire Le Calonnec. Encore des carrières bloquées.

# Au conseil départemental du Haut-Rhin, 110 agents sont en décalage grade-fonction

---

[Haut-Rhin, 2 200 agents, 762 600 habitants]



Comme nombre de collectivités, le conseil départemental du Haut-Rhin restreint ses recrutements et, par voie de conséquence, la promotion interne. Aux premiers rangs de la file d'attente des agents espérant passer à la catégorie supérieure, on compte environ 110 agents en décalage grade-fonction (selon les données 2015), en majorité des agents de la catégorie C occupant des postes de la catégorie B (60 %), mais aussi des « B » exerçant des fonctions de « A » (40 %), la plupart dans la filière administrative.

« Sur le moment, ils se retrouvent en meilleure position et bénéficient d'une prime de décalage grade-fonction, remarque Christophe Odermatt, secrétaire général du syndicat FO du département 68. C'est avantageux pour la collectivité qui fait des économies. Mais ces agents sont privés de la rémunération et du déroulement de carrière de la catégorie dans laquelle ils devraient être. Et parfois, depuis dix ans. Ceux-là se sentent les dindons de la farce. La solution pourrait être « de supprimer les quotas », propose le syndicaliste.

Contact : Christophe Odermatt, [christophe.odermatt@fodpt68.fr](mailto:christophe.odermatt@fodpt68.fr)

# Des conditions d'emplois précaires pour les animateurs

---

[Argentré-du-Plessis, Ille-et-Vilaine, 48 agents, 4 300 habitants]

Animatrice socioculturelle chargée du secteur « jeunesse » de la commune d'Argentré-du-Plessis, recrutée en catégorie C, Valérie Crochet a réussi le concours d'adjoint d'animation, puis celui d'animateur. « Pour exercer ces nouvelles fonctions qui relèvent de la catégorie B, mon employeur m'a signifié que je devrais chercher un poste dans une autre collectivité... » témoigne la secrétaire générale de la CFDT-Interco d'Ille-et-Vilaine, devenue animatrice-adjointe à Argentré-du-Plessis. Faire carrière dans la filière « animation » est particulièrement ardu. Près de 81 % des effectifs sont cantonnés à la catégorie C, principalement sur le premier grade, selon un rapport du Conseil supérieur de la fonction publique territoriale (CSFPT) de mai 2016. Il n'existe pas de cadre d'emplois spécifique de la catégorie A, alors que des professionnels sont amenés à diriger des centres de loisirs ou à développer des politiques d'animation socioculturelle.

A cela s'ajoute le manque de reconnaissance des diplômes et des qualifications propres à ces métiers. « Le diplôme d'Etat relatif aux fonctions d'animation, de niveau bac + 4, n'est pas reconnu pour la promotion interne ou les concours, pointe Valérie Crochet. Il faut passer par la validation des acquis de l'expérience pour le faire reconnaître dans la territoriale. » La faiblesse du statut, les obstacles au déroulement de carrière vont de pair avec « la forte précarité des conditions d'emplois des animateurs », souligne le CSFPT dans son rapport.

Contact : Valérie Crochet, [crochetcfdt35@gmail.com](mailto:crochetcfdt35@gmail.com)

# Des déclassifications contestées à la métropole européenne de Lille

---

A la métropole européenne de Lille, « des fiches de poste ont été classées en catégorie C, alors que les agents qui occupent ces fonctions sont en catégorie B. Par exemple, des techniciens informatiques qui ont des astreintes et doivent intervenir de nuit », proteste Sébastien Polvèche, élu CGT. « Du fait des promotions qui s'appliquaient à l'ancienneté ou pour d'autres raisons, environ 150 agents exercent des missions qui ne sont pas à la hauteur de leur grade ou de leur catégorie, justifie Bruno Cassette, le DGS. Ainsi, un poste d'assistante de direction classé en A relève en fait de la catégorie B. » Le DGS fait appel à des experts pour examiner les cas contestés : « Si l'étude nous donne raison, on accompagne l'agent sur une mobilité. Sinon, on modifie la classification. »

## RÉFÉRENCES

- Dans trois rapports, le Conseil supérieur de la fonction publique territoriale fait le point sur les situations de blocage et avance des propositions pour en sortir, concernant les Atsem (février 2017), l'animation (mai 2016), la catégorie A (décembre 2017). A lire sur : [www.csfpt.org/rapports-publications](http://www.csfpt.org/rapports-publications)