

Le GRAF... KESACO ?

La loi de la rénovation du dialogue social du 5 juillet 2010 a prévu la création d'un nouveau grade à accès fonctionnel : le GRAF, certains agents de catégorie A « pouvant ainsi améliorer leur parcours professionnel » en y accédant (indice terminal supérieur à 996) après avoir occupé des postes « à enjeux et à fortes responsabilités ».

Jusqu'à maintenant, ce grade concernait les administrateurs civils, des directeurs généraux... et dans l'éducation nationale des conseillers ou des chargés de missions auprès du recteur. Il est accessible par liste d'aptitude aux agents ayant occupé pendant un certain temps des emplois fonctionnels bien précis ou exercé des fonctions correspondant à un niveau de responsabilités élevé dans leur grade. Le GRAF culmine en hors échelle A (attaché) ou hors échelle C (administrateurs civils). Il peut également l'être par tableau d'avancement.

Un problème statutaire majeur

Il s'agit d'un nouvel objet statutaire, en rupture avec le principe de séparation du grade et de l'emploi puisque l'occupation de certains emplois conditionne l'accès à ce grade, qu'est le GRAF. Il déroge à l'article 3 de la loi sur le statut général des fonctionnaires et à l'article 57 de la loi du 11 janvier 1984 qui stipule que l'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle. Le principe des commissions administratives paritaires est également remis en cause. Quelle composition de la CAP ? Quelle CAP compétente ? Quelle représentation spécifique de chaque grade ? L'un des problèmes majeurs est que le GRAF n'est pas accessible à tous les agents du corps. C'est un arrêté qui en fixe les conditions d'accès. A ce jour, dans l'éducation nationale, les fonctions particulières donnant accès au GRAF (arrêté du 30 mai 2013) sont les suivantes :

1. Chargé de mission, en administration centrale, auprès d'un secrétaire général, d'un directeur général, d'un directeur d'administration centrale ou d'un chef de service.
2. Conseiller auprès du médiateur de l'éducation nationale et de l'enseignement supérieur.
3. Haut fonctionnaire de défense et de sécurité adjoint à l'administration centrale.
4. Chargé de mission auprès d'un recteur.
5. Conseiller auprès d'un recteur.
6. Délégué général de la Cité internationale universitaire de Paris (fondation).
7. Délégué général de la conférence des présidents d'université (CPU, association).
8. Directeur adjoint de l'Ecole supérieure de l'éducation nationale, de l'enseignement supérieur et de la recherche (ESEN, service à compétence nationale).
9. Fonctions de direction générale de l'Agence de mutualisation des universités et des établissements (AMUE, groupement d'intérêt public).
10. Conseiller éducation, sciences et technologies ou recherche à la représentation permanente auprès de l'Union européenne.

Une logique de mérite en cohérence avec la systématisation de postes à profil

Le GRAF s'inscrit dans la logique du mérite développée par le gouvernement précédent. Elle individualise les carrières : le grade est détenu à titre personnel, il n'y a plus de logique de corps. Le contingent n'est parfois que de 10%, voire moins. Alors que l'accès à l'indice terminal de la hors classe est loin de concerner tous les collègues, la création de ce grade supplémentaire accentuerait la concurrence entre les personnels, nuisant ainsi au travail d'équipe. C'est une réponse inacceptable à notre demande de revalorisation et de refonte de la grille indiciaire. Dans les propositions actuelles du ministère pour le premier degré, l'occupation de fonctions de direction d'école ou de conseiller pédagogique ouvrirait l'accès au Graf. Une telle proposition est d'ailleurs cohérente avec la généralisation du profilage de poste pour les conseillers pédagogiques et une partie des directeurs. La création d'un GRAF, et ses perspectives de rémunération, renforceraient encore les enjeux liés à l'accès à ces postes. Le risque d'arbitraire serait accru, et la transparence ne serait plus nécessairement assurée.

1) Quelles conditions d'accès ?

L'avancement de grade est conditionné soit par l'échelon détenu du grade précédent (par exemple être au moins au 5ème échelon de la hors classe), soit par la nomination sur des fonctions particulières à haute responsabilité pendant 8 ou 10 ans par exemple ou bien par les deux conditions réunies.

2) Quelle rémunération ?

Il n'y a plus de référence systématique à la grille indiciaire : la rémunération peut dépendre du poste précédemment occupé. Les fonctionnaires promus pourront, sous certaines conditions, bénéficier d'un classement dans le nouveau grade prenant en compte le niveau de rémunération atteint sur le dernier emploi supérieur ou de direction occupé.

3) Quel déroulement de carrière ?

Une fois que l'on a accédé à ce grade sommital, la rémunération peut être conservée jusqu'à la fin de la carrière. Il peut y avoir 2 ou 3 échelons dans ce 3ème grade (dont parfois un échelon spécial).