

Gel des avancements dans la fonction publique : la Fonction Publique Territoriale va-t-elle être concernée ?

Dans le cadre du Projet de Loi de Finances pour 2026 (PLF 2026), Philippe Juvin, rapporteur général du budget, a proposé un gel des avancements automatiques des agents publics de l'État. Une telle mesure vise à contenir la masse salariale de l'État, en réduisant les coûts estimés à 1,4 milliard d'euros. Bien que cette proposition ne concerne pas, pour l'instant, la fonction publique territoriale (FPT), elle n'en demeure pas moins porteuse de questionnements sur ses potentielles répercussions futures. Le principe de libre administration des collectivités protège actuellement la FPT, mais le précédent créé par cette mesure pourrait exercer des pressions pour son adoption dans le secteur local à l'avenir.

1. Gel des avancements : une stratégie budgétaire de maîtrise des dépenses publiques

Le gel des avancements automatiques des agents publics a pour objectif de limiter la hausse des dépenses salariales liées aux augmentations d'échelons ou de grade, qui sont généralement régies par les grilles salariales. Dans un contexte où la maîtrise des finances publiques est devenue une priorité, ce gel représente une mesure budgétaire stratégique. Si elle est adoptée, cette décision aura des effets directs sur la rémunération des fonctionnaires, notamment ceux qui bénéficient habituellement d'avancements liés à leur ancienneté ou à leur mérite.

Les avancements automatiques constituent un élément central du système de rémunération des fonctionnaires. En gelant ces avancements, l'État envisage de réduire les dépenses sans toucher à la structure de rémunération de ses agents. Cependant, cette mesure pourrait entraîner des tensions internes, car elle remet en question l'une des principales formes de reconnaissance et de récompense du travail des agents publics.

2. Et la fonction publique territoriale dans tout cela ?

Bien que la fonction publique territoriale (FPT) soit actuellement épargnée par cette mesure, il est essentiel d'examiner ses éventuelles répercussions sur les collectivités locales. En effet, bien que le principe de libre administration des collectivités leur confère une certaine autonomie dans la gestion des ressources humaines, une telle mesure adoptée au niveau national pourrait instaurer un précédent. Si elle s'avère efficace et perçue comme une réponse viable aux contraintes budgétaires de l'État, il est plausible que la pression pour étendre cette mesure à la FPT augmente.

Dans un contexte de plus en plus contraint sur le plan économique, notamment en raison de la crise sanitaire et des nombreux défis budgétaires, il n'est pas impensable que des collectivités locales, confrontées à des réductions de leurs ressources, s'inspirent de cette approche pour maîtriser leurs propres dépenses salariales. L'extension du gel des avancements à la FPT pourrait s'imposer, avec des conséquences importantes pour les carrières des agents publics locaux.

3. Les conséquences pour la fonction publique territoriale : une vigilance nécessaire

Pour l'instant, la FPT semble protégée de cette mesure, mais dans un environnement budgétaire tendu, il est important pour les responsables des ressources humaines des collectivités locales de se préparer à toute évolution. Si cette mesure venait à être appliquée à la fonction publique territoriale, ses conséquences pourraient être nombreuses.

a. Une gestion des carrières perturbée

Les avancements automatiques jouent un rôle clé dans la gestion des carrières des agents. Ils constituent une forme de reconnaissance de l'ancienneté et des mérites, et garantissent un certain équilibre au sein des grilles salariales. Le gel de ces avancements pourrait ainsi entraîner un sentiment de frustration parmi les agents, qui pourraient percevoir cette mesure comme un frein à leur progression. Cela risquerait de fragiliser la motivation des agents et de créer un climat de mécontentement, avec un impact direct sur l'engagement et la qualité du service public.

b. Un défi pour la reconnaissance du travail des agents

La mesure pourrait également affecter la reconnaissance et l'estime des agents publics locaux. Les avancements d'échelon et de grade sont perçus comme une récompense du travail fourni au fil des années. En supprimant cette progression automatique, les agents pourraient avoir l'impression que leurs efforts sont moins valorisés, ce qui risquerait de miner leur sentiment d'appartenance à l'institution publique. Cette absence de progression pourrait également engendrer des départs anticipés ou des désillusions parmi les agents les plus expérimentés.

c. Des ajustements nécessaires dans le dialogue social

L'introduction d'une telle mesure nécessiterait un ajustement majeur dans le dialogue social au sein des collectivités locales. Les syndicats et les représentants du personnel pourraient se montrer fermement opposés à une telle mesure, ce qui imposerait aux gestionnaires RH de renforcer le dialogue social et d'envisager des alternatives pour apaiser les tensions. Un accompagnement stratégique des organisations syndicales serait essentiel pour éviter des conflits sociaux qui pourraient nuire à la qualité du service public.

4. Comment les gestionnaires RH peuvent-ils anticiper les impacts ?

Si le gel des avancements venait à être étendu à la FPT, les gestionnaires des ressources humaines devront être prêts à réagir de manière proactive pour limiter les impacts négatifs sur la gestion des carrières et le moral des agents. Plusieurs pistes peuvent être envisagées pour anticiper cette mesure.

a. Révision des critères de mobilité

L'un des leviers de compensation pour les agents pourrait être la révision des critères de mobilité professionnelle, afin de garantir qu'une progression de carrière soit toujours possible, même en l'absence d'avancements automatiques. La mobilité fonctionnelle pourrait alors devenir un moyen essentiel de maintenir la dynamique de carrière des agents.

b. Maintien d'un dialogue social constructif

Renforcer le dialogue social sera un impératif pour gérer les frustrations des agents et éviter des tensions inutiles. Les responsables RH devront être particulièrement attentifs aux attentes des agents et s'efforcer de trouver des solutions alternatives, comme la mise en place de primes exceptionnelles, de formations professionnelles, ou encore des perspectives de promotions liées à des objectifs de performance individuelle ou collective.

c. Des alternatives pour maintenir la motivation

Pour compenser le manque de progression salariale automatique, des alternatives doivent être mises en place pour maintenir la motivation des agents. Des actions telles que la valorisation des compétences par des formations certifiantes, l'ouverture de nouvelles perspectives de carrière à travers des projets transversaux, ou encore la mise en place d'un système de reconnaissance non financière pourraient constituer des solutions intéressantes.

5. Un défi pour l'avenir ?

Le gel des avancements automatiques, bien qu'étant actuellement une mesure réservée à l'État, pourrait servir de modèle pour la fonction publique territoriale dans les années à venir. Il est donc crucial pour les responsables RH de la FPT de rester vigilants et d'anticiper les possibles évolutions de cette mesure.

Dans un contexte budgétaire de plus en plus contraint, la gestion des carrières et des rémunérations des agents publics locaux pourrait se voir redéfinie par des contraintes économiques, ce qui impose de repenser en profondeur les pratiques de gestion des ressources humaines.

Conclusion

La proposition de gel des avancements automatiques dans la fonction publique, bien qu'elle ne concerne pas encore directement la fonction publique territoriale, soulève des enjeux importants.

Les responsables RH de la FPT doivent anticiper ses impacts et réfléchir à des solutions de compensation pour maintenir la motivation des agents et garantir le bon fonctionnement des services publics locaux.

Le défi réside dans l'équilibre à maintenir entre les impératifs budgétaires et la nécessité de préserver la dynamique de carrière et la reconnaissance des agents, éléments essentiels pour garantir la qualité des services publics.

