

## CAP A du 6 décembre 2016

### Les points importants : La CGT vous informe

Le 16 décembre 2016

**Présents** : La DGD Cécile VEDEL, les DRH de Toulouse et de Montpellier et leurs équipes respectives

#### **Représentant-e-s de la Collectivité : 2**

M BURGEON (Président)  
M CASES

#### **Représentant-e-s du personnel : 6**

CGT : 1  
CFDT : 2  
Sud : 1  
FO : 1  
UNSA : 1

### RETOURS DE LA CAP A

Les CAP traitent de toutes les questions relatives aux carrières individuelles des personnels (mutations, promotions, titularisation, sanctions, notations...). Les CAP sont également des lieux de dialogue social où sont discutées les modalités de traitement des carrières des agents de la fonction publique.

Ces instances revêtent un caractère tout particulier en cette période d'attaques contre le service public et contre les agents publics et de réorganisation en profondeur de la Collectivité à cause de la fusion.

Convoquée à Montpellier pour une durée de 45 minutes, la CAP A, comme les autres CAP (B et C), a été installée ce mardi 6 décembre 2016. Cette première réunion depuis les élections professionnelles du 18 octobre 2016 a permis de discuter et d'adopter le règlement intérieur. Puis la CAP a examiné certains changements de position statutaire et des avancements d'échelons qui n'avaient pas pu être examinés lors des CAP précédentes.

Fidèles à nos engagements, nous nous sommes battus à cette CAP pour que la voix et les intérêts des personnels soient mieux pris en compte et nous avons activement participé aux débats avec comme ligne de conduite la protection et la défense des agents et du service public régional.

Néanmoins, nous avons regretté que cette CAP « nouvelle » de la région Occitanie soit encore trop marquée par les routines et par les conservatismes des pratiques des anciennes collectivités. Et nous avons regretté la faible présence des élus à cette instance paritaire.

*Si vous souhaitez avoir des explications ou des informations vous concernant, les élu-e-s de la CGT de la CAP A se tiennent à votre disposition.*

**Patrick AUZENDE** – Direction des infrastructures, des Transports et de Mobilités  
Site de Toulouse  
[patrick.auzende@laregion.fr](mailto:patrick.auzende@laregion.fr) - 05 61 39 65 38

**Laurence NADAI** – Direction des infrastructures, des Transports et de Mobilités  
Site de Montpellier  
[laurence.nadai@laregion.fr](mailto:laurence.nadai@laregion.fr) - 04 67 22 68 05

Il s'agissait d'adopter le procès-verbal de la CAP qui s'est tenue en formation commune le 9 juin dernier qui reprenait déjà pour l'essentiel la discussion sur l'adoption du règlement intérieur de la CAP.

### **SEPARATION DU GRADE ET DE LA FONCTION**

Lors de la discussion, nous sommes revenus plus particulièrement sur le respect de la séparation du grade et de la fonction conformément à **l'article 79 de la loi n°84-53 du 26 janvier 1984, qui garantit, par la séparation du grade et de l'emploi, le déroulement de carrière des fonctionnaires.**

Nous avons rappelé que la délibération n° 07/11/17.18 de la Commission Permanente du 15 novembre 2007 de l'ex-Région Midi-Pyrénées était illégale – c'est **l'objet du contentieux en cours auprès du Tribunal Administratif de Toulouse** – et surtout avait des incidences importantes sur la carrière de nombreux agents. Suite aux réponses amenés Collectivité, nous avons maintenu notre requête en annulation au 17 octobre 2016.

#### **Rappel et état des lieux**

En juillet 2015 la CGT a décidé de solliciter auprès du Président de la Région **l'abrogation de l'article 3 de la délibération 110 07/11/17.18 en date du 15 novembre 2007 ayant pour objet les ratios d'avancement de grades.**

Cet article dispose qu'en catégorie A, l'avancement aux grades de directeur territorial, d'ingénieur en chef de classe normale ou exceptionnelle, d'administrateurs hors classe, de conservateur de 1ère classe, de conservateur en chef, et plus généralement aux grades terminaux des cadres d'emplois, est assujéti à l'exercice de fonctions au moins équivalentes à celles de directeurs adjoints.

Par courrier en date du 6 octobre 2015, Monsieur le Président de la Région Midi-Pyrénées a refusé de faire droit à la demande d'abrogation formulée par la CGT. Nous avons donc adressé une requête au Tribunal Administratif.

**Pour arrêter la liste des fonctionnaires susceptibles d'être promus, la collectivité impose un critère tenant à l'emploi occupé :** la délibération de 2007 impose un critère restrictif avant étude de toute situation individuelle. Autrement dit, la liste des fonctionnaires susceptibles d'être promus et le projet de tableau d'avancement doivent répondre aux mêmes critères de constitution, ce qui n'est pas le cas, puisque les agents pouvant prétendre à être inscrits sur le projet de tableau d'avancement ne sont retenus que parmi ceux répondant au critère fonctionnel de la délibération dont nous demandons l'abrogation.

Parmi les agents satisfaisant aux **critères statutaires d'avancement**, la capacité de chacun d'eux devrait être appréciée concrètement à travers l'examen des missions qui leur sont confiés et des responsabilités effectivement exercées et non pas abstraitement au regard d'un intitulé de poste spécifique.

Or, nous savons tous que des chefs de service ou des chefs de projets sont de manière habituelle conduit à assumer des responsabilités aussi importantes, voire plus importantes, que celles de directeurs adjoints ou même de directeurs. Mais la délibération empêche purement et simplement d'examiner leur avancement. **La Collectivité rompt ainsi la séparation du grade et de l'emploi.**

Enfin, la Collectivité invoque l'article 79 de la loi 110 84-83 du 26 janvier 1984 qui dispose, que pour les fonctionnaires relevant des cadres d'emplois de catégorie A, l'avancement au grade peut être subordonné à l'occupation préalable de certains emplois ou à l'exercice préalable de certaines fonctions correspondant à **un niveau particulièrement élevé de responsabilité** et définis par un décret en Conseil d'Etat. En tout état de cause, l'assemblée délibérante ne dispose pas, elle, d'une telle prérogative (consistant à définir ces fonctions correspondant à un niveau particulièrement élevé de responsabilité). L'article 3 de la délibération du 15 novembre 2007 est donc vicié par une erreur de droit.

**Enfin, la situation ouverte par l'application du protocole PPCR** et de la loi du 3 août 2009 sur la mobilité et les parcours professionnels, par la mise en place d'un régime indemnitaire reposant sur la

fonction plus que sur la carrière (**RIFSEEP**) et par la **fusion** restreint durablement **toutes perspectives d'évolution des agents** et bloque leur carrière et leur pouvoir d'achat.

De plus, nous faisons le constat amer que c'est de fait un changement de fonction dans un organigramme qui déclenche le changement de grade, quitte à générer comme le souligne le DGS, une « armée mexicaine » pour reconnaître la valeur professionnelle des agents.

La CGT maintient dans la perspective de remettre à l'ordre du jour **la séparation du grade et de la fonction pour les futures règles de la Collectivité fusionnée** et nous avons souhaité que soit jointe, comme nous l'avions déjà demandé le 15 octobre 2015, la requête en annulation déposé par notre avocat auprès du Tribunal Administratif de Toulouse.

Nous attendons désormais que le Tribunal administratif se prononce. L'instruction est close depuis le 7 décembre 2016.

### **Approbation du PV du 9 juin 2016**

<b>Collège élus</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
Elus	2		
<b>Total</b>	<b>2</b>		
<b>Collège personnels</b>	<b>POUR</b>	<b>CONTRE</b>	<b>ABSTENTION</b>
<b>CGT</b>	<b>1</b>		
CFDT	2	2	
SUD	1		1
FO	1	1	
UNSA	1		1
<b>Total</b>	<b>6</b>		

### **APPROBATION DU REGLEMENT INTERIEUR**

**La discussion sur le règlement intérieur est loin d'être anodine** car pour la CGT, elle préfigure de la qualité souhaitée du dialogue social en définissant l'équilibre des rapports de force pour chacune des parties. **Depuis la dernière discussion, nous prenons acte positivement que la présence et la participation des suppléant-e-s à cette instance et de manière générale à toutes les instances paritaires fasse à présent consensus.**

Défini par un cadre minimum légal (lois de 1983 et de 1984 et les décrets de 1989, 1995 et 2003), le règlement intérieur est laissé à la libre discussion des parties.

Pour la CGT, **un rapport de force plus équilibré entre les parties doit être formalisé** dans le règlement intérieur en se traduisant notamment par :

- la capacité de convoquer des sessions supplémentaires de l'instance si la situation l'exige
- la possibilité de compléter l'ordre du jour

Comme nous l'avons fait lors de la discussion du règlement intérieur du Comité Technique Paritaire du 17 novembre 2016 où la proposition de la CGT avait été largement reprise dans le collège de représentants des personnels ( 11 POUR et 4 CONTRE (CFDT)), dans un esprit de dialogue social constructif et équilibré, nous avons également proposé d'améliorer la capacité d'intervention des représentant-e-s des personnels en CAP en remplaçant le seuil de « *au moins la moitié des membres* » par « *au moins 2 organisations syndicales* ».

Malheureusement, nous regrettons de n'avoir pas retrouvé cette cohérence auprès des autres représentants des personnels qui s'en sont tenus au minimum légal imposé par l'Administration.

## Vote « au moins 2 organisations syndicales »

Collège élus	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Elus	1	1	
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	
Collège personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
<b>CGT</b>	<b>1</b>		
CFDT		2	
SUD			1
FO		1	
UNSA			1
<b>Total</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>2</b>

Comme la bataille concernant les suppléant-e-s, nous ne désespérons pas de convaincre élus et syndicalistes d'ici les prochaines élections professionnelles qui auront lieu dans deux ans. Il n'est pas concevable de s'auto-limiter sur les questions de démocratie et d'indépendance.

## Mise en place de réunion préparatoire à la CAP

La CGT n'est pas favorable à la tenue de réunion préparatoire des instances. Nous préférons une gestion collective et transparente des dossiers en séance, avec l'ensemble des protagonistes. Par-là, nous souhaitons une rupture avec des pratiques du passé où avancement et promotion se discutaient dans le huis-clos du bureau d'un DGS.

Collège élus	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Elus	2		
<b>Total</b>	<b>2</b>		
Collège personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
<b>CGT</b>			<b>1</b>
CFDT	2		
SUD	1		
FO	1		
UNSA	1		
<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>1</b>

N'ayant pas de garantie suffisante sur la transparence et la démocratie, nous n'avons pas validé la proposition de règlement intérieur.

## Approbation du Règlement Intérieur

Collège élus	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Elus	2		
<b>Total</b>	<b>2</b>		
Collège personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
<b>CGT</b>			<b>1</b>
CFDT	2		
SUD	1		
FO	1		
UNSA	1		
<b>Total</b>	<b>5</b>		<b>1</b>

## **POSITIONS ADMINISTRATIVES**

Les représentants du personnel ont eu à étudier les propositions de détachements, de disponibilité, et de mise à disposition.

Comme nous l'avons déjà signalé lors de CAP précédentes, la CGT aurait souhaité des tableaux plus détaillés sur la carrière et la position professionnelle des agents. Ou du moins, un rédactionnel explicitant la liste des collègues figurant dans le tableau.

Dans le contexte de la fusion et donc de l'augmentation et de la dispersion des agents sur plusieurs sites, nous demandons ces compléments d'information et de précision sur chaque agent afin de rendre des avis circonstanciés, justes et impartiaux.

Nous avons à cette occasion pu réaffirmer les principes que nous souhaitons voir mettre en place dans la nouvelle collectivité : **la définition de critères professionnels** (ancienneté, examen, concours, formation, expérience, mobilités, etc.) **comme base de gestion et d'appréciation de la carrière des agents.**

Reprenant les engagements « d'exemplarité » de la Présidente Carole DELGA dans son discours d'investiture, **la CGT demande que la Région Occitanie le soit également et surtout dans son fonctionnement, dans ses nominations et dans ses recrutements concrétisant ainsi l'engagement d'une harmonisation vers le haut des nouvelles pratiques et des nouvelles règles.**

Dans cet objectif, la CGT exige la plus grande des transparences et la plus large objectivité dans les avancements et dans les promotions des agents conformément au statut de la fonction publique.

Collège élus	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Elus	2		
<b>Total</b>	<b>2</b>		
Collège personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
<b>CGT</b>	<b>1</b>		
CFDT	2	2	
SUD	1		1
FO	1	1	
UNSA	1		1
<b>Total</b>	<b>6</b>		

#### AVANCEMENT D'ECHELONS – FILIERES ADMINISTRATIVE/TECHNIQUE/CULTURELLE

Sur cette question de l'avancement d'échelons, nous avons émis les mêmes souhaits et les mêmes exigences que sur les positions administratives concernant la nécessité d'avoir des explications sur le résultat final.

La CGT regrette que là encore, il nous ait été communiqué des listes essentiellement constituées de noms d'agents sans explications. Il est difficile de rendre un avis circonstancié à partir de tableaux réduits à leur strict minimum d'information. **Nous demandons à travailler sur des tableaux présentant des critères les plus objectifs possibles, sur chaque agent.** C'est une des conditions au respect des règles de transparence et d'objectivité.

**La CGT a validé les propositions d'avancement et regrette que ce soit la dernière fois à cause du PPCR qu'elle se fasse à la durée minimale.** La fin d'une durée minimale est une nouvelle attaque contre la carrière et le pouvoir d'achat des fonctionnaires mais surtout, dans les faits, le PPCR met à mal la reconnaissance et l'implication professionnelle des agents.

Collège élus	POUR	CONTRE	ABSTENTION
Elus	2		
<b>Total</b>	<b>2</b>		
Collège personnels	POUR	CONTRE	ABSTENTION
<b>CGT</b>	<b>1</b>		
CFDT	2	2	
SUD	1		1
FO	1	1	
UNSA	1		1
<b>Total</b>	<b>6</b>		

**Evaluation et fiches de postes**

Nous sommes également intervenus à l'issue de l'ordre du jour sur **la prochaine campagne d'évaluation qui sera réalisée sur la base d'une grille transitoire d'évaluation**. L'Administration nous informe que cette campagne aura lieu de **janvier à avril 2017**.

Nous avons réaffirmé notre exigence que chaque agent dispose à l'occasion de l'évaluation **d'une fiche de poste à jour**, correspondant à son positionnement professionnel « post-réorganisation des direction ».

**Harmonisation des critères d'avancement de grade et de promotion interne**

Nous avons obtenu la tenue rapide d'un **groupe de travail afin d'harmoniser les critères d'avancement et de promotion entre Toulouse et Montpellier** dès mars 2017.

**Pour la CGT, les élu-e-s en CAP A  
Patrick AUZENDE (Titulaire) et  
Laurence NADAI (suppléante)**