



COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Promotions/avancements

Des CAP au goût amer

Le 13 décembre 2019

Les CAP décidant de la promotion et de l'avancement des agents se sont tenues ce mercredi 4 décembre 2019 à Montpellier. Les représentant.e.s de la CGT vous informent.

CAP : une représentation du personnel rabaissée = des agents mal défendus

Alors que, en préambule, chacun, collègue « employeur » et collègue « personnel », a montré son attachement aux Commissions Administratives Paritaires et son inquiétude sur leur sort prévue par la loi de transformation de la fonction publique, l'organisation et le déroulement des CAP nous ont laissé un goût amer.

- **Des élu.e.s du personnel malmenés par le DGS**

Les phases préparatoires des CAP ont été particulièrement éprouvantes pour les représentant.e.s du personnel. Le DGS a clairement prévenu qu'en cas de non-participation des représentants du personnel, il n'y aurait aucune promotion et aucun avancement et qu'il ferait porter la responsabilité aux organisations syndicales. Ces menaces sont simplement un chantage inacceptable que nous avons dénoncé en intersyndicale (CGT-CFDT-FO-SUD).

- **Un recul de la démocratie sociale** : l'Administration au nom d'un arrêt de la cour d'appel de Bordeaux de 2009 a supprimé le droit de parole des élu.e.s suppléants. Un principe de précaution qui se fait au détriment du dialogue social et de la défense des intérêts des agents. Les suppléant.e.s sont là aussi pour défendre les agents avec les titulaires. Ils sont complètement partie prenante de la CAP.

- **Une application du règlement intérieur des CAP défavorable aux représentants du personnel**

Il nous a été rappelé par l'Administration et par la Direction générale que l'avis des CAP n'était que consultatif... ce qui est vrai réglementairement mais qui illustre toute la considération de l'Administration de la parole des agents portée par les représentants du personnel.

A la restriction de la parole des représentant.e.s s'ajoute **l'application restrictive des autorisations de présence des commissaires paritaires**. Jusqu'en 2016, il était toléré que les représentants du personnel puissent siéger l'intégralité de la réunion de CAP ce qui permettait d'avoir une vision globale des débats – y compris pour le secrétaire adjoint de séance – et permettait le cas échéant d'intervenir sur la situation de tel ou tel agent qui n'était pas forcément de son groupe hiérarchique.

Avec le nouveau règlement intérieur, seuls sont autorisés à siéger les élus du groupe hiérarchique concerné et supérieur et les représentants du personnel ne figurant pas sur une liste d'avancement de grade. Concrètement cette application restrictive s'est traduite par l'absence partielle ou totale de représentants de la CGT en CAP C et en CAP A. **Le DGS nous avait menacés de ses foudres en cas de politique de la chaise vide. Son Administration nous a imposé la chaise vide avec le règlement intérieur et joué de fait le jeu du gouvernement.**

Les propositions de la CGT pour mieux défendre les agents

- Respect par la Collectivité des avis pris en CAP
- Présence active des représentants du personnel – titulaires et suppléants - pendant toute la CAP
- Révision des règlements intérieurs des CAP

Des règles toujours inéquitables pour les avancements et les promotions

A chaque étape des phases de la CAP, les élu.e.s de la CGT ont fait part de leurs désaccords et des dangers que représente **la nouvelle procédure mise en place par la Collectivité depuis 2016** :

- **Un avis hiérarchique couperet** : pour figurer sur la liste des promus, l'agent doit avoir obligatoirement un double avis favorable. : celui de sa direction et de sa direction générale déléguée. Or, sur les tableaux qui nous ont été présentés, ces champs ne sont tout simplement pas renseignés pour de nombreux agents. Absence d'avis signifie-t-elle pas avis défavorable ou avis non recueilli ? la CGT demande que les avis défavorables et les sans avis soient motivés, ne serait-ce que pour que l'agent puisse se mettre à niveau ses compétences par un parcours de formation par exemple. Mais, plus fondamental, est-ce que c'est au seul supérieur hiérarchique au travers de son « acte managérial » de décider si l'agent peut figurer au tableau des avancements et des promotions et d'apprécier la valeur professionnelle ?
- **Le dossier de candidature : c'est une des nouveautés de la fusion.** Pour l'administration, c'est à l'agent de manifester sa volonté d'accéder à une promotion. Et il appartient alors aux services de la DRH d'étudier les centaines de dossier de candidatures, de CV, de lettres de motivation et de juger du bien-fondé de la motivation de l'agent. Le procédé est totalement subjectif et nous avons des réserves sur les moyens mis en œuvre pour une étude approfondie de chaque dossier. Par contre, pour la première fois, le contenu d'une lettre de motivation a failli empêcher l'avancement de grade d'un agent. Ce n'est pas acceptable.
- **Des réunions « techniques » avec le DGS** sur les listes de promus : c'est le retour de pratiques des anciennes collectivités qui avaient montré leurs effets pervers. En effet, l'Administration avait ses listes et chaque syndicat avait la sienne. La négociation consistait en un marchandage loin de tous critères de carrière et de valeur professionnelle. La CGT demande la suppression de ces réunions « préparatoires » pour que le travail des CAP retrouve toute sa place.
- **Des indicateurs opaques, incomplets, non objectivables et donc difficilement contestables par les agents** : la Collectivité a fait le choix de mettre en place des indicateurs au détriment de critères pondérés basés sur la carrière de l'agent. De fait, avec ce système, se retrouver en début de tableau avec tous les bons indicateurs, ne signifie pas être forcément promu.
A cela s'ajoute, **la prise en compte de la fonction au détriment de la technicité.** Insidieusement, la Collectivité instaure un critère « fonctionnel » pour les avancements comme pour les promotions, ce qui est contraire au statut de la Fonction Publique (cf. les recours de la CGT au tribunal administratif).
- **L'apparition d'emploi ciblé A ou B** comme indicateur transformant les promouvables en promus s'affranchissant de tout classement. C'est un critère subjectif tant que les postes de la Collectivité n'auront pas mis à jour selon la méthodologie de la démarche métier adopté en CTP du 25 novembre 2019.

Les tableaux de classement des agents n'ont plus de valeur et sont de surcroît dévoyés permettant aux ciblés B ou A, loin dans la liste, d'être promus. La représentation du personnel est de fait bafouée.

Cette procédure réinstalle l'arbitraire et des pratiques clientélistes.

Les propositions de la CGT pour respecter le droit à la carrière des agents

- Révision des grilles pour l'évaluation des agents et du rôle de l'évaluateur
- Suppression des dossiers de candidatures et des réunions préparatoires aux CAP
- Application de la démarche fiches emplois à tous les postes
- Mise en place de critères pondérés
- Suppression des indicateurs et du critère fonctionnel
- Respect du classement des agents

CAP ; des ratios et quotas inférieurs aux maxima des possibilités

Deux règles différentes s'appliquent selon les cas :

- **Pour les promotions** (pour le passage d'une catégorie à l'autre), les quotas sont déterminés par la Loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale : **en général, 1 promotion pour 3 recrutements.**
- **Pour les avancements** (passage d'un grade à un autre dans le même cadre d'emploi), les ratios sont déterminés par délibération du Conseil régional. **Les ratios qui s'appliquent ont été adoptés en Assemblée Plénière en 2017** (rapport n°2017/AP-NOV/17).

Ces ratios et ces quotas permettent des taux maxima de promotions et d'avancements. Pour la seconde année, la Collectivité a appliqué des taux inférieurs aux maxima des possibilités dans toutes les catégories, A, B et C. **L'argument justifiant ces restrictions ne sont que COMPTABLES** (cf. interventions de la Direction générale du 15 novembre et lors des CAP). **D'après les chiffres de l'Administration, les avancements et les promotions renchéraient le coût de la masse salariale de 1,5 millions d'euros.**

Un droit à la carrière pour TOU.TE.S

La CGT rappelle que chaque agent a droit à une carrière. Une promotion, un avancement de grade ne sont pas des récompenses pour les agents « méritants » ou « à la manière de servir exceptionnelle » comme il nous est rappelé pour justifier tel ou tel écart. Mais une promotion, un avancement font partie d'un déroulé de carrière, de la reconnaissance d'une valeur professionnelle, de la valorisation de compétences professionnelles et techniques, de la prise en compte d'un parcours professionnel incluant la formation et la mobilité.

La filière culturelle en manque de carrière

Les agents de la filière culturelle représentent une trentaine d'agents. Par son action auprès de la Collectivité, la CGT a réussi à les intégrer comme les autres agents des services généraux dans le RIFSEEP plus d'un an après la parution des décrets. Ces mêmes agents qui font la richesse de l'effectif régional n'ont pas un déroulé de carrière. Nous avons interpellé la Collectivité pour que des mesures « correctrices » soient mises en place pour ces agents.

Les agents en maladie = carrière suspendue ?

La CGT a rappelé qu'un agent malade ou accidenté dans ses fonctions ou autre doit pouvoir bénéficier d'un avancement de grade. La CGT regrette que l'Administration refuse ce droit et trouve une organisation syndicale, la FAFPT pour la soutenir en CAP C en totale contradiction avec les discours politiques mais aussi en toute illégalité. **Le temps passé en congé de maladie, de longue maladie ou de longue durée est décompté comme temps travaillé, quelle que soit la situation au regard de la rémunération.** Il est donc intégralement pris en compte pour l'avancement. De même, il entre en ligne de compte pour l'accès au grade supérieur et pour la détermination du droit à pension pour la constitution de la pension.

Des moyens financiers, il y en a à la Région...mais pour pas pour la carrière des agents

Dans un contexte marqué par le gel du point d'indice et de la non application du RIFSEEP pour les agents des lycées, un des rares moyens pour les bas salaires de la Collectivité de voir augmenter ses revenus s'appuie essentiellement sur les avancements et les promotions. Les agents ne demandent pas l'aumône, simplement la reconnaissance et la juste rétribution de leur travail.

Dans le journal de ma Région n°21 de décembre 2019, la Région revendique « **25 millions d'euros d'économie grâce à la fusion en 2019** et générera sur le mandat une économie minimale de de 108 millions d'euros, soit l'équivalent de la construction de 2 nouveaux lycées et de la rémunération des 60 agents régionaux qui y travailleront pendant 10 années ».

Demander aux conseillers régionaux siégeant en CAP d'aller au maxima des ratios et des quotas ne semblait pas « déraisonnable », ni « irréalistes ». C'est une simple mesure de justice et d'égalité. La carrière des agents ne doit pas être la variable d'ajustement budgétaire de la Région.

Les CAP du 4 décembre 2019

A l'occasion des CAP du 4 décembre 2019, la CGT en intersyndicale a interpellé la Présidente Carole DELGA et le DGS Simon MUNSCH pour demander l'augmentation du nombre de promus au grade d'agent de maîtrise et l'éligibilité à la promotion au grade d'ATP1EE aux agents affectés à des missions d'exécution.

En catégorie C

La Collectivité a bloqué les agents sans technicité pour l'avancement au grade d'ATP1. Ce sont les agents les plus précaires (moins bien rémunérés du fait qu'ils n'ont pas de technicité) Ce sont à ces mêmes agents à qui la Région demande d'être polyvalent (ménage, restauration, espace verts...) et que lors des rencontres ARL, la Présidente Carole DELGA a reconnu que ce sont ces agents qui effectuent les tâches les plus ingrates. Ce sont ces mêmes agents en grande majorité des femmes qui sont pénalisées en terme de rémunération alors que la Présidente DELGA a fait de l'égalité femme-homme une des causes de son mandat.

La CGT regrette l'application des ratios en dessous du minimum. Concrètement, ce sont :

- 60 promotions agents de maîtrise pour 3000 promouvables
- 150 agents promus ATP1EE pour 740 promouvables soit 21 %, alors que 50 % était possible

En catégorie B

L'administration a appliqué le maximum des ratios sur toutes les listes présentées lors de la CAP des B ainsi que les 100 % en avancement de grade pour les agents ayant obtenu l'examen professionnel et les deux avis favorables de la hiérarchie.

Nous ne pouvons que nous en réjouir. Néanmoins la CGT a réitéré son opposition concernant :

- le non-respect de l'ordre de la liste avec les indicateurs votés par nos élu(e)s régionaux et syndicaux;
- le « panachage imposé par l'administration » avec des ciblés B ou responsables de service dévoyant ainsi la liste des promotions internes avec un amalgame illégal entre le grade et la fonction (cf. les recours de la CGT au tribunal administratif) d'où l'opposition totale avec le syndicat F.O qui souhaite, par le biais d'une déclaration en début de séance, que les ciblés B soient tous promus « passant » ainsi devant les autres agents bien placés sur la liste;
- la priorisation ou le choix des agents d'une même Direction ou Pôle n'est absolument pas acceptable.

En catégorie A

La promotion interne « attaché » concentre l'ensemble des problématiques. Sur une liste de 308 agents remplissant les critères statutaires, la Collectivité fait une proposition finale de 8 agents sur 12 possibilités, soit un taux de promotion 2,5 %.

De plus, seules les 3 premières personnes de la liste avec avis favorables de la hiérarchie ont été retenues puis 5 autres agents placés loin derrière dans le classement car l'administration effectue « un panachage » avec les agents ciblés A.

Si vous avez des questions, si vous souhaitez faire le point sur votre situation personnelle, vous faire accompagner, contester votre évaluation, n'hésitez pas à contacter vos représentant.e.s CGT de votre CAP sur : <http://crmip.reference-syndicale.fr/vos-representants/>

Les élu.e.s CGT en CAP (A, B et C)

Je veux choisir mon avenir. C'est décidé, je me syndique. Je rejoins la CGT !

Nom.....Prénom.....

Adresse.....

Courriel.....Téléphone.....

Bulletin à remettre à : syndicat-cgt@laregion.fr

Toulouse : CGT - Hôtel de Région – 22, boulevard maréchal Juin – 31406 TOULOUSE cedex 9
Montpellier : CGT – 201, avenue de la Pompignane – 34000 MONTPELLIER