



SECTION DE NANTES - CCAS - ESBANM - SMANO
SECTION DE NANTES METROPOLE

ASSEMBLEE GENERALE
DU 16 AVRIL 2018

BILAN DU MANDAT 2014-2018 AUX COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES

Les Commissions Administratives Paritaires, qu'est-ce que c'est ?

Les Commissions Administratives Paritaires émettent **des avis** sur des sujets relatifs à la carrière individuelle des agents : demandes de disponibilité, de détachement, révision de l'appréciation de l'entretien professionnel, prolongation de stage, conseil de discipline... et bine sûr, avancement de grade et promotion interne.

Elles regroupent des représentants du personnel et en nombre égal des représentants de l'employeur. Tous ont le droit de vote.

Sur le mandat 2014-2018, les déroulements de carrières ont été marqués par la réforme national PPCR (Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations) de 2015 qui a modifié les déroulements de carrières et les grilles indiciaires.

Catégorie C

Les élus de la CFDT en CAP C:

CAP C de Nantes & CCAS : 8 sièges	CAP C de Nantes Métropole : 8 sièges
CGT : 3 sièges FO : 1 siège SE : 1 siège CFDT : 2 sièges CFTC : 1 siège	CGT : 4 sièges FO : 2 sièges UNSA : 1 siège CFDT : 1 siège
Titulaires CFDT : - Laurence Legé - Natacha Oriol	Titulaire CFDT : - Céline Bergounoux
Suppléants CFDT : - Elise Fleurance - Audrey Caspescha	Suppléants CFDT : - Hervé Lelièvre

En 2015, l'employeur a reconduit le dispositif d'avancement de grade mis en place en 2013. Et ce malgré le mouvement social du printemps qui demandait à revoir les règles d'avancement pour les catégories C au regard des dernières évolutions réglementaires. Nous défendions en intersyndicale ce qui a été appelé la méthode des « millésimes », c'est à dire garantir une durée d'attente raisonnable avant d'être promu dès lors que les agents remplissent les conditions statutaires (dans cette mécanique, l'année d'entrée dans le grade - ou millésime - est la référence)

En 2016, l'employeur a accepté d'ouvrir la discussion sur la base de la méthode des millésimes. Cela a permis de dégager des avancements en nombre importants notamment pour des filières qui avaient été bloquées pendant longtemps. Néanmoins, c'est la filière technique qui a fait les frais des propositions de l'employeur.

De plus, l'employeur a rétabli à la demande de l'intersyndicale les mesures de fin de carrière, c'est-à-dire la possibilité de prononcer des avancements pour des agents ayant atteint l'âge légal de départ en retraite.

En 2017, avec PPCR, la catégorie C a été unifiée : 3 grades et des conditions d'avancement harmonisées. Sur cette base, toujours à partir de la méthode des millésimes, des engagements ont été pris jusqu'à 2020 permettant de garantir des avancements de grade dans des délais raisonnables :

- Pour le passage de C1 à C2 : fin du blocage lié au nombre de lauréats à l'examen professionnel. Les lauréats seront nommés aussitôt. Les agents à l'ancienneté seront nommés 3 ans après les conditions statutaires.
- Pour le passage de C2 (fusion de l'échelle 4 et l'échelle 5) à C3 : tous les agents auparavant en échelle 5 seront nommés d'ici 2020. Les premières nominations des agents auparavant en échelle 4 interviendront en 2020. Au final, les agents gagnent du temps.
- Pour les agents de maîtrise : les avancées gagnées par PPCR (réduction de 7 à 4 ans de la durée pour être promuable) ont été reprises par l'employeur qui a allongé ses conditions internes de 1 à 3 ans.

Catégorie B

Les élus de la CFDT en CAP B:

CAP B de Nantes &CCAS : 6 sièges	CAP B de Nantes Métropole : 6 sièges
CFDT : 3 sièges CGT : 2 sièges SE : 1 siège	UNSA : 2 sièges CGT : 2 sièges CFDT : 2 sièges
Titulaires CFDT : - Pascale Robert - Bénédicte Le Danois - Michel Brillanceau	Titulaires CFDT : - Céline Hervouet - Anne Jamet
Suppléants CFDT : - Angélique Tardif - Claire Dias - Loïc Thiec	Suppléants CFDT : - Jean-Luc Audrain - Jean-Luc Favreau

Suite au mouvement social de 2015, la collectivité a accepté à partir de 2016 d'assouplir les règles d'avancement de grades des catégories B en ne bloquant pas l'accès au troisième grade par la fonctionnalité du poste occupé. Néanmoins, la CFDT demande la réouverture de négociation sur le fonctionnement actuel et l'impact des niveaux de postes sur les déroulements de carrières.

Catégorie A

Les élus de la CFDT en CAP A:

CAP A de Nantes &CCAS : 5 sièges	CAP A de Nantes Métropole : 5 sièges
CFDT : 3 sièges UNSA : 1 siège CGT : 1 siège	UNSA : 2 sièges CFDT : 2 sièges CGT : 1 siège
Titulaires CFDT : - Jean-Jacques Derrien - Farid Oulami - Said Karoui	Titulaire CFDT : - Didier Guillou - Anne Brisset
Suppléants CFDT : - Bernard Priou - Bernard Belchun - Marie-José Baut	Suppléants CFDT : - Claire Le Pehun - Alain Labarre

La réforme PPCR a modifié les conditions d'avancement de grades. Un nouveau dispositif a été discuté en 2017 en s'appuyant sur les bases du protocole de 2011 négocié par la CFDT. La CFDT s'est attachée à obtenir des garanties de déroulement de carrières et des critères d'avancement compréhensibles et lisibles pour tous.

Les conditions internes d'avancement de grade continue de valoriser la prise de responsabilité. Des améliorations ont été apportées pour réduire les écarts entre filières sur les agents 3.2 (réduction des délais d'attente avant nomination pour les attachés, attaché de conservation, bibliothécaire et psychologue). Néanmoins, la CFDT regrette que la filière technique ait été pénalisée (allongement d'1 an du délai d'attente pour les ingénieurs 3.2) au nom d'une vision réductrice de l'égalité femmes / hommes.

*
* *

AVANCEMENTS DE GRADES DES CATEGORIES C : DES GARANTIES DE DEROULEMENT DE CARRIERE JUSQU'A 2020

Le protocole national « Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations » / PPCR (voir encadré) a fait évoluer en profondeur la catégorie C. Des discussions se sont ouvertes en début d'année pour mettre à jour les règles d'avancements de grade des catégories C. Des organisations syndicales qui ont rejeté PPCR au niveau national ont voulu rejouer le match au niveau local... tout en communiquant abondamment sur les avancées permises par la négociation. Pour sa part, la CFDT a porté les négociations depuis le début et est satisfaite des résultats obtenus :

- **Des engagements de la collectivité jusqu'à 2020.**
- **De la lisibilité :** chaque agent peut savoir à quel moment il pourra être nommé.

Passage de C1* à C2

(* échelle 3 : adjoint 2^{ème} classe = C1 : adjoint)

Du nouveau ! Les derniers décrets PPCR ont fait sauter le verrou qui existait pour le passage du premier grade au deuxième grade. Finie la loterie : le nombre d'avancements à l'ancienneté ne dépendra plus du nombre de lauréats à l'examen professionnel.

Les règles internes définies à partir de 2017 :

- Examen professionnel : **100 % des lauréats sont nommés l'année suivant leur réussite.** Un conseil : n'hésitez pas à préparer et à passer les examens professionnels (formation à demander lors de l'entretien professionnel). Contactez-nous si vous vous heurtez à des difficultés avec votre hiérarchie sur le sujet.
- Nomination à l'ancienneté : **des engagements sont pris pour nommer les agents au titre de l'ancienneté jusqu'à 2020.** A la fin du mandat, cette mesure permettra aux agents d'avancer au grade supérieur sans attendre plus de 3 ans, s'ils remplissent les conditions statutaires. L'attente peut paraître encore longue mais **c'est une avancée pour les filières qui avaient du retard** (Bloquées au premier grade car peu de lauréats ou pas d'organisation d'examen) en particulier à la Ville de Nantes.

Le projet d'accord PPCR a été approuvé par la CFDT, l'UNSa, la FSU, la CFTC, la CFE-CGC et la FA-FP en 2015 mais rejeté par la CGT, FO et Solidaires, majoritaires à 51 % dans la Fonction Publique. Le gouvernement, passant outre les principes de représentativité, a décidé de mettre en œuvre le projet d'accord. Si la CFDT a approuvé PPCR en dépit de ses limites, c'est qu'il permet de bénéficier sur la période 2016-2020 d'avancées profitables à l'ensemble des agents.



Passage de C2 à C3

PPCR a fusionné les échelles 4 et 5 dans un nouveau grade C2 (principal 2ème classe). Pour le passage à C3 (principal 1ère classe), le choix retenu consiste à nommer d'abord d'ici 2020 les agents auparavant positionnés en échelle 5. Puis à partir de 2020, seront nommés les agents auparavant positionnés en échelle 4.

Les agents sont gagnants. La fusion des 2 grades dans le cadre de PPCR et les règles internes de l'employeur leur permet de **gagner du temps**. Exemples :

- *Avant PPCR, un agent entré dans l'échelle 5 en 2012 devient promouvable en 2017. Avec les précédentes règles internes, il aurait été nommé à l'échelle 6 en 2019.*

Avec PPCR, l'agent intègre le grade C2. Avec les nouvelles règles internes, il est nommé au grade C3 dès 2018.

- *Avant PPCR, un agent entré dans l'échelle 4 en 2008 devient promouvable en 2014. Avec les précédentes règles internes, il aurait été nommé à l'échelle 5 en 2016 puis serait devenu promouvable à l'échelle 6 en 2021. Puis, toujours avec les précédentes règles internes, il aurait été nommé à l'échelle 6 en 2023.*

Avec PPCR, l'agent intègre le grade C2. Avec les nouvelles règles internes, il est nommé au grade C3 dès 2020.

Avant PPCR les filières médico-sociales entraient dans la fonction publique territoriale avec un concours intégrées à l'échelle 4 (2ème classe)

Avec PPCR, les filières médico-sociales entrent par concours et sont intégrées en C2 (principal 2ème classe). Ainsi les agents déroulent leur carrière sur 2 grades au lieu de 3.

Agents de maîtrise

PPCR a revalorisé de manière significative les grilles indiciaires des agents de maîtrise. De plus, PPCR a réduit de 7 à 4 ans les conditions pour être promouvable agent de maîtrise principal. L'employeur souhaitait reprendre d'une main ce que PPCR donnait de l'autre en faisant passer les conditions internes de 1 à 4 ans d'attente. La CFDT s'y est opposée mais n'a pas obtenu pleinement satisfaction : les conditions internes sont ramenées à 3 ans.

Nous regrettons qu'une fois de plus, l'employeur n'ait pas jugé bon de faire un protocole d'accord. Il se donne ainsi le beau rôle et ramène la discussion avec les organisations syndicales à un simple exercice de consultation. Pour la CFDT, les protocoles d'accord permettent d'acter tant les engagements de l'employeur que celles des organisations syndicales.

La CFDT a le courage d'aller chercher des compromis gagnants pour les agents.

Vos élus CFDT sont disponibles pour répondre à vos questions.

Bulletin contact

Je souhaite : rencontrer un militant CFDT adhérer à la CFDT

Nom : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

Service : Emploi :

DEROULEMENT DE CARRIERES DES A

COUP DE POUCE POUR LES 3.2

COUP DE FREIN POUR LES INGENIEURS

Les Comités techniques de Nantes & CCAS et Nantes Métropole ont été amenés à se prononcer sur les modalités d'avancement de grade des A pour l'année 2017.

Jusqu'ici, les conditions internes d'avancements de grade pour les A étaient définies par le protocole d'accord de 2011 signé par la CFDT et l'UNSA. Avec la réforme des cadres d'emploi au niveau national dans le cadre de PPCR (« Parcours Professionnel Carrières et Rémunérations »), l'employeur a ouvert la discussion avec les organisations syndicales pour revoir ces conditions.

Pour la CFDT, l'enjeu était de maintenir, dans la continuité du protocole de 2011, des **critères d'avancement compréhensibles et lisibles pour tous et de garantir des déroulements de carrières**. Revue des principales évolutions pour l'année 2017 :

Prise en compte des nouvelles règles statutaires :

- Application des nouvelles règles statutaires en matière d'ancienneté pour devenir promouvable. A noter : certains cadres d'emploi bénéficient de dispositions transitoires en 2017 et 2018.
- **Cas particulier du nouveau grade d'attaché hors classe** : l'accès à ce grade très contraint par les règles statutaires (critères de fonctionnalités et quota de 10% de l'effectif des attachés). Nous avons obtenu que les conditions internes permettent de nommer jusqu'au niveau hiérarchique 2.1.

Maintien de la reconnaissance de la responsabilité :

- Introduction d'aires de mobilité faisant correspondre grades et niveaux de fonctionnalité.
- Les agents 1.0 jusqu'aux 3.0 continuent de bénéficier d'un avancement dès qu'ils remplissent les conditions statutaires.
- **L'employeur a introduit une nouvelle condition pour les 3.1** : ils doivent justifier d'une année d'ancienneté en 3.1 dès lors qu'ils remplissent les conditions statutaires.
- Nous avons fait intégrer une clause de sauvegarde dans le cas particulier d'une mobilité 3.2 vers 3.1 qui amènerait l'agent à remplir les conditions internes plus rapidement s'il était 3.2.

A noter : les cadres de santé, conseillers socio-éducatif et directeur de police ont des dispositions spécifiques.

Des avancées pour les agents 3.2. ... et un coup bas pour les ingénieurs !

- **L'accès au grade d'attaché principal, attaché de conservation principal, bibliothécaire principal et psychologue hors-classe est amélioré**. Dans le protocole de 2011, l'accès était garanti aux agents 3.2 au bout de 3 ans à compter des conditions statutaires. Désormais, les conditions internes sont de :
 - 1 an à compter des conditions statutaires
 - Aucune condition interne en cas de réussite à l'examen professionnel.

- De même, en médico-social, **pour les infirmiers et les puéricultrices 3.2, l'accès aux 2ème et 3ème grades est amélioré** avec des conditions internes d'attente réduite par rapport aux conditions de 2011.
- Mais de leur côté, **les ingénieurs 3.2 voient leurs conditions internes allongées d'une année** : 4 ans à compter des conditions statutaires.

L'employeur justifie cette disposition par « *la recherche d'équité entre filières et, par extension, entre femmes et hommes* ». La CFDT et l'UNSA ont dès le mois de juin exprimé leur désaccord sur des propositions qui viseraient à allonger les conditions internes d'accès au principalat pour les ingénieurs 3.2 au nom de l'égalité femmes / hommes. Si les ingénieurs n'ont pas à être favorisés, ils n'ont pas non plus à être pénalisés par rapport aux dispositions antérieures que nous avons négociées. De plus, les ingénieurs constituent aujourd'hui une population de plus en plus mixte (à Nantes Métropole : 47 % de femmes, 53 % d'hommes).

La CFDT et l'UNSA ont interpellé jusqu'au bout l'employeur pour qu'il s'en tienne au statu quo de 2011 concernant l'avancement des ingénieurs 3.2. Refus de l'employeur.

Des possibilités de mesures de fin de carrière plus nombreuses.

- **Elles ne sont plus contingentées**, sauf pour l'accès aux derniers grades d'attaché, d'ingénieur, de conservateur et de médecin, et pour les cadres d'emploi d'administrateur et ingénieur en chef.
- **L'accès au grade d'attaché hors classe est possible pour les 3.0** au titre des mesures de fin de carrière.

L'ensemble de ces modalités d'avancement seront à rediscuter en 2018 car plusieurs cadres d'emplois bénéficient de dispositions transitoires dans le cadre de la mise en œuvre de la réforme.

Les élus au Comité technique de la CFDT et l'UNSA, les 2 organisations syndicales signataires du protocole de 2011, se sont donc abstenus. Au final, le dossier a reçu un avis défavorable des Comités techniques Ville de Nantes & CCAS et Nantes Métropole.

Une fois de plus, nous regrettons que l'employeur ne voit pas l'intérêt de signer des protocoles d'accords. Au final, il ne peut que se prévaloir de l'avis du Comité technique : les points de désaccords sont alors plus visibles que les avancées obtenues grâce au dialogue social.

Vos élus CFDT sont disponibles pour répondre à vos questions.

Bulletin contact

Je souhaite : rencontrer un militant CFDT adhérer à la CFDT

Nom : Prénom :

Adresse :

Ville : Code postal :

Service : Emploi :