



INTERCO 44

Section CFDT Nantes

www.cfdtnantesvillemetropole.fr

Le 10 novembre 2020

DECLARATION LIGNE DE GESTION DOSSIER N°3B - 3B2

Elus CT CFDT

Objet : Ligne directrices de gestion

Madame la présidente,

Dans le cadre de la concertation sur les LDG les élus ont plusieurs remarques sur ce dossier la teneur de la concertation et son contenu.

Tout d'abord, lors de la plénière de clôture, nous avons exprimé notre regret concernant le calendrier contraint, imposé par l'état. Ce rythme de travail ne nous a pas permis de travailler sereinement dans un dialogue constructif et partagé.

Nous avons pris part à toutes les réunions organisées par le service dialogue social et l'ARH, d'ailleurs nous remercions les agents concernés pour leur investissement, cependant ce temps très limité, ne nous a pas permis de concerter les agents des collectivités sur ce dossier transversal qui impacte le déroulement de carrière de l'ensemble des agents fonctionnaires.

Nous regrettons aussi le manque de possibilité d'amender les propositions initiales de l'administration, trop peu de propositions des organisations syndicales ont été retenues en motivant ces refus par le budget contraint.

Certes le budget de nos collectivités est contraint et nous sommes conscient à la CFDT que la période n'est pas propice à une augmentation du budget de fonctionnement mais nous pensons que cette période justement si difficile à vivre pour tous est amélioré par un service public toujours en fonction, les agents sont sur le front pour aider les citoyens à mieux vivre.

Notre demande est d'améliorer les conditions de vie des agents et de valoriser leur parcours en leur permettant de dérouler leur carrière le mieux possible.

Nous ne sommes pas sur une demande d'avancement de grade à 100 % comme le statut le permet mais nous demandons de ne pas freiner sur de nombreuses années les catégories C et B car leur cadres d'emploi sont très peu rémunérateurs surtout les 10 premières années.

Les dernières annonces du ministre de la transformation et de la fonction publiques, Amélie de Montchalin, ne sont pas favorables à l'augmentation du point d'indice et donc le seul levier pour améliorer les salaires est entre les mains des collectivités (déroulement de carrière et primes).

Notre organisation syndicale s'est réunie vendredi pour faire le point des dossiers CT et donner des avis.

Je vous interpelle ce jour sur le dossier des LDG / 3B / 3B2 comme il a été proposé lors de la réunion de préparation CT jeudi dernier afin de poser par écrit une nouvelle fois nos propositions.

Pour cela, je vais reprendre le dossier point/point pour plus de clarté dans la présentation

Pour les objectifs :

Sur les objectifs à atteindre, nous sommes globalement en accord : égalité professionnelle F/H / garantir un traitement équitable / transparence dans les déroulement de carrières ...

Pour les critères communs de classement avancements de grade :

Nous sommes favorables

Pour l'appréciation de la valeur professionnelle et les acquis de l'expérience :

Nous rejoignons l'unsa et la cftc, il manque la valorisation des parcours syndicaux et associatifs (l'engagement des agents n'est pas pris en compte).

Ce volet est pourtant inscrit dans le texte de loi de la transformation de la FP.

Pour les agents en congé parental :

Nous demandons que les agents en congé parental puissent bénéficier d'un avancement de grade comme l'article 85 le permet (maintien des droits à l'avancement durant 5 ans ...)

Nous demandons que cette possibilité soit maintenue au moins la 1ère année du congé parental. Cette demande n'est pas nouvelle pour la CFDT, déjà en 2016 nous l'avions formulé dans un soucis d'équité de déroulement de carrière pour les femmes. C'est en effet statistiquement encore trop souvent les femmes qui font le choix du congé parental et donc se trouvent pénalisées dans leur déroulement de carrière.

De plus, il se pose aussi une question de lisibilité car c'est impossible de se référer à une date précise sur la constitution des tableaux d'avancements, plus de passage en CAP. Un agent qui prendra un congé parental en cours d'année pourra être ou pas dans le tableau selon la date ? Ce n'est pas lisible pour les agents ?

Concernant les sanctions disciplinaires :

Nous sommes contre ce principe de bloquer 3 années supplémentaires des agents déjà sanctionnés pour une faute.

Pour nous, c'est une double peine que l'on applique, la sanction ne serait-elle pas suffisante ? De plus, dans les critères d'avancement, l'évaluation est prise en compte donc pour nous il faut faire confiance aux managers (un agent qui a eu une sanction et qui l'année suivante a une tenue de poste conforme est un agent qui a compris sa faute et s'est repris dans son travail. Pourquoi maintenir une pression sur cet agent en le sanctionnant 3 années de suite ?

Pour les tenues de poste à améliorer :

Nous demandons que ce ne soit pas un critère bloquant pour les agents.

Des agents en tenue de poste à améliorer sont souvent des agents en difficulté dans leur travail pour des raisons très diverses. De nombreux agents en mobilité sont en poste à améliorer car les objectifs ne sont pas complètement atteints, il est donc important de pouvoir étudier ces situations au cas par cas avant de les exclure des tableaux.

Les élus CAP auront encore la possibilité de défendre des situations de recours d'évaluation mais cela représente très peu de dossiers car les agents n'ont pas toujours la connaissance de ces recours. De plus le mot "à améliorer" n'a pas une connotation négative et donc souvent ils acceptent cette évaluation. Par contre ils ne mesurent pas l'impact du blocage dans leur déroulement de carrière. Nous demandons une réunion préalable afin de présenter les listes aux élus CAP afin d'étudier ensemble les situations particulières.

Pour les MFC/Nous sommes favorables aux principes. Point B

- Pour les critères de gestion des cat C :

La proposition de faire avancer les agents par année référence millésime est un principe que nous avons partagé et cela nous convient car il permet une meilleure lisibilité pour tous.

- Pour le passage de C1 à C2 :

La proposition est un passage statut + 3 ans supplémentaires. Pour cet avancement, nous acceptons l'attente de 3 ans car l'obtention de l'examen professionnel peut réduire cette durée et donc le valorise.

- Pour le passage de C2 à C3 :

Nous prenons acte des propositions concernant les 3 métiers spécifiques (égoutiers , policiers municipaux, auxiliaires de soin) passage au statut sans durée supplémentaire vu la reconnaissance de leur pénibilité et de la tension dans le recrutement.

Pour autant, nous avons à plusieurs reprises alerté que d'autres métiers sont en tension (auxiliaires de puéricultures même niveau de diplôme que les auxiliaires de soins), ATSEM car aussi ces métiers sont reconnus pour provoquer de l'usure professionnelle, des tensions dans les recrutements de titulaire car soumis à l'obligation de concours. De plus ce sont des métiers peu attractifs (sujétions, pénibilité, pas de déroulement de carrière en cat B)

Aujourd'hui, la proposition de la collectivité est de faire avancer les agents au statut + 6 ans et (5 ans pour les dernière année du mandat).

Nous n'acceptons pas cette durée de 6 ans car trop longue et cela se rajoute aux 3 années du passage entre C1 et C2.

Notre proposition reste toujours la même : attente statut + 4 années.

Pour arriver à trouver cet équilibre, nous avons proposé un avancement de 2 années millésimes pour les 2 prochaines années (années millésimes 2010/2011 en 2021 et 2012/2013 en 2022 ensuite une année millésime / an millésime 2014 en 2023.

Cette proposition permettrait aussi que vous posiez un acte politique fort de reconnaissance des agents de terrain surtout dans une situation sanitaire très tendue qui demande un investissement important des agents et d'autant plus des agents de catégories C.

Pour les catégories B

Pour les catégories B le cadre statutaire est déjà très contraint puisqu'il dépend des examens professionnels (organisation et lauréats). C'est pourquoi nous demandons qu'il y n'ait pas de critères spécifiques propres à la collectivité.

Pour autant, il faut faire des choix car les lauréats aux examens ne sont pas assez nombreux dans certaines filières, la proposition de nommer à l'ancienneté pour 2 lauréats à l'examen 1/4 3/4 ... nous convient.

Pour les niveaux de poste

La priorisation des niveaux 2 de poste par rapport au niveau 1 est discutable car le nombre de niveau 1 et 2 n'est pas équilibré selon les filières et les collectivités.

Ce n'est pas équitable entre les différentes filières et les 3 collectivités, c'est pourquoi ce principe ne répond pas au principe d'égalité. Nous demandons que vous mettiez en place un groupe de travail en début d'année pour revoir les critères d'attribution de fonctionnalité de postes ce que nous demandons d'ailleurs depuis de nombreuses années.

Pour l'accès au 3ème grade

Nous refusons que soit instauré 3 années de plus d'attente pour le niveau 1 comparé au niveau 2.

5 années d'attente pour tous pour être promouvable est un choix équitable. 8 ans d'attente est trop pénalisant surtout pour des agents qui ont commencé leur carrière en cat C, l'atteinte du dernier cadre sera inatteignable, donc cela ne correspond pas aux principes généraux !

Pour les MFC

Nous sommes favorables à la proposition car il favorise les avancements tout au long de la carrière et non pas avant le départ en retraite. Par contre, nous ne sommes pas favorable à la distinction concernant la fonctionnalité, ne gardons que le choix de l'ancienneté dans le grade, l'échelon et l'ancienneté dans la fonction publique.

Pour les catégories A

Nous étions signataires du protocole de 2011 et donc favorables aux règles de fonctionnalité. Par contre, nous demandons plus de lisibilité concernant les critères de choix des fonctionnalités des postes.

Sur les principes retenus pour les cat A, la CFDT est favorable aux propositions par contre nous réitérons notre demande de 2018.

(réf au courrier adressé à la maire présidente). Nous demandons que pour le bloc 3 : passage administrateur, ingénieur et médecin hors classe toutes les possibilités soient étudiées et que l'avis de la direction générale soit formulée par écrit pour une meilleure transparence.

Pour les promotions internes

Nous sommes favorables sur les principes proposés par la collectivité. Nous demandons que soit ajoutée une possibilité de promotion pour la reconnaissance des parcours professionnels, syndicaux afin de valoriser l'engagement et la montée en compétence.

Je vous remercie à l'avance pour la prise en compte de nouveau nos remarques.

Cordialement
Équipe CT CFDT