



**Syndicat Unitaire des Personnels
des Administrations Parisiennes**

6 rue Pierre Ginier 75018 Paris / tél. : 01 44 70 12 80 / mail : syndicat.supap-fsu@paris.fr

LA FSU TERRITORIALE **PARIS**

Avancement de grade et promotion : Des lignes directrices vides de sens et inapplicables

Les personnels de la Ville de Paris et leurs représentants syndicaux évoluent dans un système de carrière où les règles sont devenues illisibles.

C'est la conséquence d'une bureaucratie administrative langue de bois, tant au niveau de la Ville qu'au niveau de l'Etat.

Le décret sur les lignes directrices est, en matière de changement de grade et de promotion, quasiment vide de sens et inapplicable, voulant concilier des critères allant de **l'expérience professionnelle** prenant en compte essentiellement **l'ancienneté**, majoritaire encore il n'y a pas si longtemps dans la fonction publique..à la promotion « **à la tête du client** » rebaptisée **valeur professionnelle**.

Les textes nous disent que :

« I. - Les lignes directrices de gestion fixent, en matière de promotion et de valorisation des parcours :

1° Les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les corps et grades ;

2° Les mesures favorisant l'évolution professionnelle des agents et leur accès à des responsabilités supérieures.

II. - Les lignes directrices de gestion mentionnées au I visent en particulier :

1° A préciser les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes.

Ces modalités permettent de prendre en compte les activités professionnelles exercées par les agents, y compris celles intervenant dans le cadre d'une activité syndicale et celles exercées à l'extérieur de l'administration d'origine, dans une autre administration mentionnée à [l'article 2 de la loi du 13 juillet 1983 susvisée](#), dans le secteur privé, notamment dans le secteur associatif, ou dans une organisation européenne ou internationale ;

2° A assurer l'égalité entre les femmes et les hommes dans les procédures de promotion en tenant compte de la part respective des femmes et des hommes dans les corps et grades concernés.

La Ville ne précise en rien « les modalités de prise en compte de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents, notamment à travers la diversité du parcours et des fonctions exercées, les formations suivies, les conditions particulières d'exercice, attestant de l'engagement professionnel, de la capacité d'adaptation et, le cas échéant, de l'aptitude à l'encadrement d'équipes. » **Elle ne fait que répéter ces points en précisant que les critères de promotions et d'avancement spécifiques sont maintenus.**

Voilà les personnels à qui ces critères ne sont pas précisés et les représentants en comité technique bien avancés !

À la décharge de la Ville le « *mérite* », en dehors des concours et des examens professionnels, eux-mêmes parfois discutables dans leurs contenus et procédures, rentre difficilement dans une grille ...ce que certaines collectivités ont toutefois essayé de faire.

À la décharge de la Ville, on voit bien à quel point, il est difficile d'évaluer les collègues qui ne travaillent pas à la Ville alors que les procédures d'entretiens professionnels sont déjà sources de difficultés pour les agent.es et les encadrant.es en interne.

Dans ce cadre la Ville ne rend même pas compte du nombre **d'avancements de grade qu'elle s'était engagée à réaliser et n'a pas mis en œuvre en imputant la faute aux agent.es de manière scandaleuse.**

Par ailleurs, **la Ville ne promeut pas les collègues malades qui rentrent dans les critères de promotion...alors que les textes légaux considèrent qu'il s'agit de discrimination.**

Pour nous les concours, les examens professionnels dans certains corps et l'expérience professionnelle prenant essentiellement en compte l'ancienneté sont les critères les moins injustes et devraient être déclinés corps par corps en prenant en compte les spécificités de chaque corps.

Pour rappel, compte tenu de la part d'arbitraire qui accompagne les choix de l'administration, de la baisse continue du pouvoir d'achat des agent.es publiques, des diminutions des possibilités de promotions internes par concours ou changement de corps, le SUPAP-FSU revendique, sauf exception motivée et contestable par les représentants syndicaux, que l'ensemble des agent.es promouvables soient promu.es, ce qui justifie des ratios à 100%.

