



Avancement de grade à 100 % Nous voulons des critères objectifs et transparents

Lors du Comité Technique du 20 février 2017, les représentants du personnel, CGT, FSU et FO ont voté unanimement l'avancement de grade à 100 % proposé par la municipalité pour l'ensemble des grades sous réserve de critères à négocier.

100 % signifiant que le nombre de promus est égal à celui des promouvables, ces derniers étant les agents qui remplissent les conditions statutaires fixées pour chaque grade d'avancement.

En 2013, la municipalité signait un protocole d'accord avec les syndicats et délibérait sur une augmentation des taux d'avancement de grade en les faisant passer de 40 à 60 % et de 20 à 40 %, les agents réussissant un examen professionnel d'avancement de grade étant toujours promu à 100 %.

Le protocole d'accord signé prévoyait aussi une négociation sur des critères objectifs pour atteindre un avancement de grade à 100 %.

En 2014, une nouvelle municipalité a été élue.

Le rapport qui nous a été présenté en Comité Technique proposait donc de mettre en œuvre le protocole d'accord de 2013, même s'il n'y faisait pas référence en augmentant tous les taux à 100 %.

À Montreuil, pour que les promouvables soient effectivement inscrits sur les tableaux d'avancement de grade transmis aux Commissions Administratives Paritaires, les critères suivants étaient appliqués jusqu'à présent :

- L'avis hiérarchique favorable
- L'absence de sanctions
- Exercer déjà les fonctions d'encadrement, pour les grades suivants : agent de maîtrise principal, attaché principal, ingénieur principal, directeur.
- L'occupation effective d'un poste à la Ville ou au CCAS depuis 6 mois minimum au 1er janvier de l'année.

Aujourd'hui, après plusieurs réunions de négociations avec la DRH, celle-ci nous explique que 100 % ne veut pas dire 100 %

Elle propose de maintenir les critères ci-dessus tout en les renforçant.

La municipalité considère que « l'appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle formalisée dans l'avis hiérarchique et le Compte Rendu de l'Entretien Professionnel » est un critère incontournable.

Nous considérons que l'avis hiérarchique doit être en cohérence avec le Compte-Rendu de l'EPA.

Nous sommes aussi toujours en désaccord avec le fait de ne proposer à l'avancement que « les faisant fonction » pour certains grades.

En plus des critères ci-dessus, la DRH veut maintenant « pour ordonner les tableaux d'avancement » y rajouter des critères de priorisation, en particulier, la priorité aux lauréats de l'examen professionnel.

Retour en arrière ou aller vers les 100 %

Alors que depuis que les collectivités territoriales doivent fixer elles-mêmes leur taux d'avancement de grade en 2007, le taux appliqué à Montreuil était de 100 % pour les agents ayant réussi un examen professionnel d'avancement de grade et qu'à notre connaissance depuis 10 ans tous les agents concernés ont été nommés sur leur grade d'avancement, la municipalité veut revenir en arrière et peut-être ne pas nommer des agents qui auraient réussi leur examen professionnel.

Nous refusons ce retour en arrière ainsi que les autres critères de priorisation qui n'ont pas lieu d'être avec un taux à 100%: les fonctions exercées qui seraient supérieures à celles du grade détenu, l'âge, l'ancienneté dans les fonctions, l'ancienneté dans le grade, l'ancienneté dans la fonction publique territoriale.

Et, cerise, sur le gâteau : « Ces critères pourraient s'examiner dans cet ordre, par tris successifs, **sans pour autant lier l'autorité territoriale, qui aurait éventuellement à traiter de manière exceptionnelle certaines situations particulières.** »

En clair, même un agent qui serait premier dans l'ordre de priorité pourrait ne pas avancer si l'autorité territoriale en décidait autrement.

Pour ne pas rester dans l'opacité où la suspicion sera toujours présente, nous voulons des critères transparents et lisibles pour le personnel.

Nous voulons des critères objectifs, on nous propose des critères de priorisation dont on ne sait les effets excluant qu'ils auront mais en tout cas qui risquent d'aboutir à des taux d'avancement de grade inférieurs à ce qu'ils sont aujourd'hui.

Puisque le taux d'avancement de grade est de 100 %, à quoi sert de classer les agents selon l'âge, l'ancienneté, etc. ?

Rien qu'avec les critères en vigueur jusqu'à présent et que vous renforcez, on est probablement sur un taux réel d'avancement de 85 %.

Pourquoi rajouter des critères de priorisation qui ne feraient que baisser encore le taux de promotion ?

Pourquoi faire des effets d'annonces en proposant 100 % si c'est pour faire encore moins bien que ce que nous avons réussi à obtenir en 2013 ?

C'est pourquoi, nous demandons à la municipalité de retirer ses critères de priorisation