

# **RÉVISION DES CRITÈRES C.A.P. F.P.T.**

Tableau récapitulatif de l'existant

**Propositions des élus CAP CGT – novembre 2017**



Etat des lieux de l'existant	Propositions des organisations syndicales
<p><b>Ratios</b> : Vote des ratios annuellement + délibération annuelle</p>	<p>Le syndicat CGT n'est pas attaché à une récurrence du vote sur les ratios, mais demande que soit appliqués des ratios à 100 % pour l'ensemble des catégories. <b>De plus les ratios votés doivent être respectés à maxima dans tous les grades.</b></p>
<p><b>Communication</b> : Diffusion sur intranet de la liste des promouvables avec possibilité de faire des additifs jusqu'à la veille de la CAP</p>	<p>Maintien</p>
<p><b>Argumentaire</b> = appréciation littérale                      Proposition des directions : argumentaire à fournir + FDP                      Non propositions : argumentaire</p>	<p>Les élus CGT demandent que soit précisé qui du N+1 au Délégué propose l'agent.                      Les élus attirent l'attention de la DRH sur la rédaction des argumentaires de proposition. Il faut prévoir une notice pour les N+1.  <u>Pour les élus CGT les « Non Propositions » s'apparentent à une sanction et ne servent pas l'avancement.</u></p>
<p><b>Promotion interne inter – filière</b>                      Exemple : attaché territorial</p>	<p>Veiller au respecter du décret de 2009, notamment pour les agents acceptant des postes à responsabilités.</p>
<p><b>Départ à la retraite</b> : valorisation avant départ à la retraite</p>	<p>Le syndicat CGT y est toujours <b>très favorable</b>. Il propose qu'un pourcentage d'ouverture de postes y soit dédié.</p>
<p><b>Avancement de grade – promotion interne</b> :                      Pas de nomination deux années consécutives</p>	<p>Sans commentaire CGT</p>
<p><b>Aucun saut de grade autorisé</b></p>	<p>La CGT demande l'application des textes et sera attentive à ce que le saut de grade reste une</p>

Etat des lieux de l'existant	Propositions des organisations syndicales
	exception, notamment pour le grade d'Agent de Maîtrise ou ATP1, par exemple.
<b>Services effectifs</b> : prise en compte par la collectivité des services à compter de la date de stagiairisation	La CGT y est favorable, avec en sus <b>une prise en compte des années de service en qualité de contractuel.</b>
<b>Détaché interne pour raisons médicales :</b> Inscription sur les deux carrières	Favorable.
<b>Absences statutaires :</b> Les agents en CLM/CLD apparaissent au tableau d'avancement	Favorable.
<b>Critères pour Catégorie A :</b> Exception uniquement sur proposition <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau de responsabilité ou d'expertise, justifié par la fiche de poste, une lettre de mission, un organigramme</li> <li>• Déroulement de carrière et ancienneté dans le grade</li> <li>• Participation à des actions transverses spécifiées dans la fiche de poste/lettre de mission</li> <li>• Manière de servir</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La CGT demande des « coups de chapeau » dans cette catégorie</li> <li>• Les élus CGT demandent que l'ancienneté soit également prise en compte. L'avancement ne doit pas être uniquement basé sur l'exception.</li> <li>• Le critère d'encadrement hiérarchique ne peut être le seul critère retenu pour l'avancement. Les élus proposent une répartition 1/3 ancienneté et 2/3 exception.</li> <li>• La CGT demande que la DRH définisse la « manière de servir » sur la base des textes de références.</li> </ul>

Etat des lieux de l'existant	Propositions des organisations syndicales
<p><b>Critères pour Catégorie B – groupe supérieur :</b></p> <p>Ancienneté - Exception : répartition 2/3 – 1/3 ; 50/50 en 2017</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté dans le grade</li> <li>• Niveau particulier de responsabilité formalisé dans la fiche de poste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La répartition 2/3 1/3 convient aux élus CGT</li> <li>• Les élus CGT souhaitent également que soit prise en compte l'expertise de l'agent.</li> </ul>
<p><b>Critères pour Catégorie B – groupe de base :</b></p> <p>Exception uniquement sur proposition</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Niveau particulier de responsabilité formalisé dans la fiche de poste</li> <li>• Ancienneté dans le grade</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les élus demandent que l'ancienneté dans le grade soit également prise en compte pour ce groupe.</li> <li>• Les élus CGT souhaitent également que soit prise en compte l'expertise de l'agent.</li> <li>• Répartition 2/3 1/3 comme en B+</li> </ul>
<p><b>Critères pour Catégorie C :</b></p> <p>Ancienneté - Exception : répartition 2/3 – 1/3</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ancienneté dans le grade</li> <li>• Niveau particulier de responsabilité formalisé dans la fiche de poste</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Les élus demandent que l'avancement se fasse à 100 % à l'ancienneté</b>, tout en tenant compte d'une pondération en fonction d'indicateurs.</li> </ul>

**Les élus CGT demandent que les éléments d'appréciation à l'avancement reflètent l'ensemble de la carrière de l'agent** : les formations, les concours, les changements (adaptabilité, polyvalence), etc.

Les élus CGT souhaitent ainsi proposer des indicateurs pour plus d'équité qu'il faudra pondérer catégorie par catégorie et grade par grade :

- Ancienneté dans la Fonction Publique
- Ancienneté dans le Grade
- Age
- Responsabilité (Argumentaire + fiche de poste) hiérarchique, fonctionnelle, expertise
- Pénibilité du poste (fiche de poste)
- Formation, concours, examen pro, etc

Cette liste d'indicateurs seraient à travailler et à développer.

Cette méthode permettrait d'établir les tableaux de promovables avec un pré-classement (un système de point par indicateur) et serait une base commune de travail pour l'administration et les représentants du personnel. Cela serait également plus lisible pour les agents.

A noter que **le maintien d'un examen des situations grade par grade est indispensable chaque année**, avec une attention particulière aux carrières atypiques.

Les élus CGT demandent que soit établi par Direction un pourcentage d'agents prouvables grade par grade afin de pouvoir vérifier que le choix des agents proposés ne soit pas disproportionnel à l'effectif de chaque Direction. Ce pourcentage pourrait également être établi par type de poste occupé par grade.

**Chaque réussite à examen ou concours professionnel doit donner lieu à une nomination immédiate.**