



Syndicat CGT des personnels de la ville de Mérignac  
30 rue Maurice Utrillo 33700 Mérignac  
Tél : 05.56.18.88.80 Mobile : 06.49.61.61.74

Fax : 05.56.18.88.48 Courriel : [cgt@merignac.com](mailto:cgt@merignac.com) 



Monsieur Alain Anziani  
Maire de Mérignac  
60 avenue du Maréchal-de-Lattre-de-Tassigny  
33700 MERIGNAC

Mérignac, le 09 juillet 2020

Réf. : 2020/27

Objet : Commission Administrative Paritaire

Monsieur le Maire,

La commission administrative paritaire prévue à la date du 18 juin prochain mis en place dans le calendrier des instances annuelles avec l'ensemble des organisations syndicales a été reporté au mois de novembre prochain.

Si toutefois l'organisation de cette instance semble difficile à mettre en œuvre à la vue de la situation, nous vous demandons de maintenir la date d'application des avancements de grades pour l'ensemble des agents pouvant en bénéficier.

L'absence de l'augmentation du point d'indice, le rattrapage de la perte du pouvoir d'achat (qui perdure depuis plus de 10 ans, les ratios, ... accentue l'injustice en matière de salaire.

La CGT est très attachée à la reconnaissance de la qualification des agents et ce tout au long de leur carrière

Nous vous demandons :

- La nomination de tous les agents qui remplissent les conditions tel que le prévoit le statut national.

- Que le ratio soit porté à 100%
- La titularisation directe de tous les agents en échelle 3 occupant un poste permanent permettrait une juste reconnaissance du travail accompli.
- Que tous les agents sous contrats soient titularisés sur l'ensemble des services de la ville.

La reconnaissance de la qualification des agents passe par des vraies mesures.

Nous vous portons à connaissance l'ensemble des propositions la CGT sur les carrières et leur déroulé (cf. pièce jointe)

Dans l'attente de votre réponse, recevez, nous vous prions de croire, Monsieur le Maire, à l'expression de nos salutations respectueuses.

Bénédicte Reigner-Hernandez  
Secrétaire Générale

## L'enjeu du droit à la carrière

Pour que le droit à la carrière s'applique de façon à protéger l'indépendance et la neutralité du fonctionnaire, il doit, sans intervention extérieure, s'appliquer à tous de la même façon, c'est-à-dire être parfaitement égalitaire.

Cependant, sauf à penser que les vertus, les talents et les capacités professionnelles des fonctionnaires restent figés tout au long de la vie professionnelle, cet égalitarisme de la carrière viendrait, sur le temps long, contrarier, finalement, l'article 6 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen qui lie les places et emplois publics aux citoyens, « sans autre distinction que leurs vertus et leurs talents ».

Le statut général du fonctionnaire doit donc permettre, tout à la fois, d'assurer un déroulement de carrière linéaire à chaque agent, mais aussi de permettre à ceux qui développent plus rapidement leurs capacités, leurs vertus et leurs talents, d'occuper des places et emplois correspondant à leur qualification et à leurs capacités professionnelles.

La réponse qui a été trouvée à cela, dans le statut de 1984, a été de permettre un avancement plus rapidement « au mérite », ou « en fonction de la valeur professionnelle ». Mais cette question du mérite pose, à l'usage, de redoutables problèmes dans le traitement égalitaire des agents : qui juge du mérite ? sur quels critères ? De nouvelles notions appa-

raissent : « la manière de servir » du fonctionnaire et ses « qualités relationnelles ». Mais servir quoi ou qui ? La formulation autorise toutes les subjectivités et ouvre la voie à tous les abus : le public, la collectivité, l'autorité territoriale, la personne investie de cette autorité ? Surtout, cette notion d'avancement au mérite est utilisée par les employeurs pour contrarier et affaiblir l'indépendance du fonctionnaire en faisant des plus serviles et des plus soumis ceux qu'ils jugent les plus méritoires.

Très sagement, le statut a aussi prévu une autre voie pour permettre de reconnaître l'évolution des capacités, des vertus et des talents : la possibilité de concours internes permettant de juger de la valeur des candidats fonctionnaires à égalité avec les nouveaux postulants, tout en permettant une accélération de carrière à ceux qui évoluent plus rapidement.

C'est cette voie des concours, et dans certains cas des examens professionnels, qui est la plus pertinente, comme pour l'accès à la fonction publique, pour juger du mérite des agents à un avancement plus rapide de la carrière. Encore faut-il, dans le même temps, permettre aux agents de se former et d'acquérir de nouvelles connaissances. C'est tout l'enjeu de la formation professionnelle continue.

## Le droit à la carrière

### État des lieux

Le fonctionnaire territorial bénéficie de moins en moins de la garantie de l'emploi et d'un déroulement de carrière évolutif dont il est l'acteur.

Au cours de sa vie professionnelle, le fonctionnaire territorial est amené à évoluer selon des règles d'avancement précises qui lui donnent accès aux échelons, grades ou cadres d'emplois supérieurs.

Seul l'avancement d'échelon est un droit. L'avancement de grade peut intervenir selon trois procédures différentes : au choix, après examen professionnel ou après concours professionnel. L'avancement de grade est une promotion qui permet l'accès à des missions, responsabilités et fonctions élargies et à une rémunération plus importante. L'avancement de grade a lieu de façon continue, d'un grade au grade immédiatement supérieur, sauf en cas de sélection professionnelle. L'avancement de grade peut être subordonné à la justification d'une durée minimale de formation professionnelle au cours de la carrière.

Pour schématiser, l'avancement de grade nécessite soit un concours, soit de bénéficier d'un avancement au mérite proportionnel au nombre de créations de postes sur grades équivalents. Les créations de postes se raréfiant, la collectivité choisit ceux qui se soumettent aux critères de l'exécutif.

Le Statut général des fonctionnaires garantit un déroulement de carrière sur au moins un grade. Le protocole PPCR (Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations) envisage une possibilité d'un déroulement de carrière sur 2 grades. Extrait : « Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories,

sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement ».

Certains signataires de PPCR (CFDT, UNSA, FSU, CFTC, CGC, FAFP) ont cru entendre ou lire la promesse que, désormais, chaque agent pourrait changer de grade et finir sa carrière au moins dans un grade supérieur à celui de son recrutement. Lors d'un groupe de travail sur la mise en place de PPCR, la DGAFP a confirmé qu'il ne s'agissait que d'une possibilité.

L'engagement du gouvernement c'est, au mieux, un effort sur les taux de promotion dans les cas de blocage et une adaptation des épreuves des examens professionnels pour en améliorer les chances de réussite. Sans garantie, quand on sait la réduction permanente des budgets et... la valeur des promesses de l'accord PPCR.

Le droit à la carrière devient, en réalité, fort limité. C'est l'accès et la réussite aux concours internes qui peut assurer un déroulement de carrière satisfaisant. D'où l'importance de la formation professionnelle et, en particulier, de la formation permettant d'accéder à des concours de niveau supérieur au sien. Pas seulement les prépas concours mais aussi des formations de longue durée permettant d'acquérir des connaissances d'un niveau supérieur.

## Propositions CGT

Le principe de la fonction publique de carrière est réaffirmé. Une carrière reposant sur deux grades par catégorie et la garantie, pour chaque agent, d'un déroulement de carrière complet dans la catégorie sur une carrière moyenne. Celle-ci permettant un doublement de sa rémunération entre le début et la fin de la carrière.

La grille d'une catégorie doit permettre de dérouler une carrière complète en 35 ans. La durée maximale d'un échelon doit être de 2 à 3 ans.

La durée d'avancement est réduite pour permettre ce déroulement complet de carrière.

L'avancement de grade est obligatoire à l'issue du dernier échelon du 1<sup>er</sup> grade.

Les changements de catégorie ne pourront s'effectuer que par concours interne. Les moyens permettant la valorisation des acquis de l'expérience, la formation professionnelle continue et la préparation aux concours seront suffisamment développés pour permettre à tous de bénéficier de leur expérience pour accéder à une catégorie supérieure.

L'entretien professionnel annuel sera remplacé par des évaluations collectives par service ou secteur. Un entretien annuel obligatoire, pour tous les agents, portera uniquement sur les perspectives



Mémoire revendicatif

professionnelles et les souhaits de formation des agents. Il ne portera pas sur l'évaluation professionnelle des agents.

Un examen professionnel organisé par le centre national de gestion permet un passage accéléré au

deuxième grade d'un même corps. Il est composé d'une épreuve visant à apprécier les aptitudes professionnelles du fonctionnaire. Tous les agents ayant été reçus sont obligatoirement nommés dans l'année de réussite de l'examen professionnel.