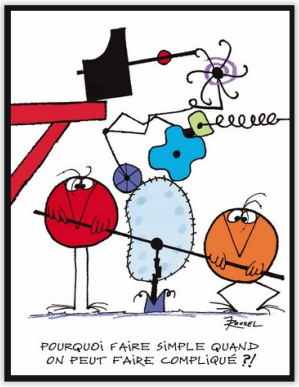
SYNDICATS TERRITORIAUX

Nantes Métropole · Mairie de Nantes · UFICT
CCAS · Opéra Angers Nantes · École des Beaux-Arts

CONCERTATION LOCALE SUR LES CARRIÈRES

TROP PEU D'AVANCÉES…
… ET DES RECULS !



Dans un contexte de gel du point d'indice et de moyens trop souvent insuffisants tant en personnel qu'en matériel, la concertation 2020 sur la carrière des agents de la collectivité n'est pas à la hauteur des enjeux.Trop d'agents remplissant les conditions sont exclus d'avancement par la collectivité au moyen de critères locaux défavorables.

Rappelons que l'ensemble des revendications CGT ont pour objectifs de différencier d'une part l'emploi ainsi que les fonctions exercées et d'autre part le droit à dérouler sa carrière. En effet, des primes et sujétions existent déjà pour reconnaître l'exercice de fonctions spécifiques (NBI, régime indemnitaire fonction et emploi, engagement professionnel…).

Rappelons aussi que si la loi de transformation de la fonction publique contraint au 1er janvier 2021 les collectivités à priver les élus du personnel d'informations (tableaux d'avancements…), rien n'empêche notre employeur de communiquer ces éléments, en amont, dans une commission ad hoc.

Il convient aussi de nommer tous les agents qui remplissent les conditions d'ancienneté dont le départ en retraite est imminent, sans autre critère et " hors quota ", évitant ainsi aux agents concernés de reporter leur départ.

Concernant la promotion interne (exemple de C vers B), il convient de prioriser les lauréats de concours et d'examens professionnels.

De plus, la collectivité a décidé contre l'avis de la CGT d'instaurer de nouvelles mesures coercitives :

un agent ayant fait l'objet d'une sanction des 2ème ou 3ème groupe ou d'une récidive du 1er groupe (hors blâme et avertissement) ne sera pas priorisé pour l'avancement dans les 3 années qui suivent, même si son évaluation est conforme. Contradiction ? double peine ?

Une tenue de poste à améliorer ne permet plus désormais l'avancement au grade supérieur. Pourtant, qui ne doit pas s'améliorer ?

Pour les catégories C

Favorable :

. Maintien des millésimes évitant les blocages des agents dans leur grade.
. Fusion des années millésimes 2015 et 2016 sur C2/C3 permettant la réduction demandée d' 1 an après le passage de la cohorte de 2014

Revendications :

La CGT a d'ores et déjà demandé la réouverture de négociations avec la collectivité courant 2021 dans le but de respecter les conditions d'ancienneté statutaire, sans autre critère supplémentaire local. Une révision sera possible uniquement en cas de réforme statutaire et après une année d'application. La CGT souhaite une renégociation annuelle (clause de revoyure).

Pour les catégories B

Favorable :

Conditions	***Promotions***
1 détenteur de l'examen pro nommé	**3 (dont 2 de niveau 2, pour 1 de niveau 1 de fonctionnalité)**
2 à 5 agents détenteurs de l'examen pro nommés	**6 (dont 4 agents de niveau 2, pour 2 de niveau 1 de fonctionnalité)**
6 agents détenteurs de l'examen pro nommés	**7 (dont 4 agents de niveau 2, pour 3 de niveau 1 de fonctionnalité)**
Conditions	***Mesures de fin de carrière(M.F.C)***
1 à 5 examens pro	**1 M.F.C**
6 à 7 examens pro	**2 M.F.C**
De 8 à + d'examens pro	**3 M.F.C**

Revendications :

Pour la CGT, l'avancement au grade supérieur doit se faire selon les conditions d'ancienneté dans le grade prévu au statut, sans tenir compte du niveau de fonctionnalité, suivi de la tenue de poste conforme et à améliorer, puis en prenant en compte l'ancienneté dans l'échelon. La CGT revendique une clause prévoyant qu'un agent remplissant les conditions d'ancienneté requises soit nommé dans les 2 années qui suivent.

Pour les catégories A

Favorable :

La CGT se bat de longue date pour l'égalité femme/homme (action de grèves locales, courriers, interpellations en instances...). Les inégalités en catégorie A ont doublé en 2019 du fait du déséquilibre apporté par l'arrivée de la filière médico-sociale. Ce dossier est enfin l'occasion d'une avancée avec l'instauration de millésimes qui permettent le passage à un avancement de grade des Assistants Socio-Educatifs et des Educateurs Jeunes Enfants.
Pour le reste, les critères internes existants sont reconduits (la fonctionnalité, les aires de mobilité...)

Revendications :

La CGT reste opposée au système de la fonctionnalité et des aires de mobilité instauré depuis 2011, renforcé par le PPCR (protocole national) en 2018. Ce dispositif mélange carrière et emploi occupé avec pour conséquence le blocage de carrière de nombreux agents. Cette cotation des postes impose une logique de la performance individuelle au détriment de celle de l'intérêt général dans la mise en œuvre des services publics.