



*Proche,  
Efficace,  
Solidaire...*

Syndicat CGT  
du Conseil Départemental des Yvelines  
et ses Établissements Publics  
3, rue Saint Charles 78000 Versailles  
[cgt@yvelines.fr](mailto:cgt@yvelines.fr) 06.71.78.55.10.

## **Déclaration CGT en CAP du 27.06.2019**

Comme tous les ans, les CAP d'avancement sont très attendues par les agents espérant avoir enfin une reconnaissance de l'institution quant à leur investissement.

Cependant, comme chaque année le nombre de promotions est très faible et laisse forcément de côté des agents de qualité ayant de l'ancienneté.

Malgré, les principes de l'ouverture des ratios à 100% pour tous les grades d'avancement, le taux de promotion et d'avancement de grade est en perpétuel diminution depuis 4 ans, frôlant cette année les 7%.

La DRH a beaucoup communiqué sur le plan de promotion 2019 expliquant que *« l'application des critères rendaient les CAP plus objectives, tout en donnant une idée plus complète de la situation des agents. Les choix à opérer ont été plus aisés, transparents et surtout plus équitables. »*

Comment parler d'équité, lorsque tous les agents n'ont pas la même égalité de chances face à ce tableau. Comment parler d'objectivité quand l'avis de la ligne managériale DGA et DGS inclus pèse autant que celui du manager de proximité Nous avons clairement noté des différences entre les directions. Certains directeurs auraient posé des instructions quant aux notes à attribuer. Les agents mis à disposition de C'Midy et de L'EPI n'auront, pour le plus grand nombre, pas de reconnaissance cette année encore.

Nous avons pris le parti de jouer le jeu dans l'intérêt des agents espérant des améliorations, porteurs de propositions dans une envie de construction.

Mais, après un grand travail de préparation de la DRH et des organisations syndicales, pourquoi n'avoir prévu de consacrer qu'une demi-heure à chaque groupe hiérarchique aussi bien à la réunion du 7/06/2019 qu'à la CAP du 27/06/2019, laissant peu de temps à l'argumentation et au dialogue social.

Car force est de constater que le processus de dialogue social a été réduit à son strict minimum.

Comment peut-on dire qu'un retour vers les directions d'emploi est effectué entre la réunion préparatoire et la CAP du 27/06 lorsque les tableaux sont remis en ligne 3 jours plus tard comprenant le jour de pentecôte avec si peu de changement.

En tant qu'Organisations Syndicales, nous ne pouvons cautionner ce simulacre. C'est un non-respect du travail des représentants du personnel et à travers eux de l'ensemble du personnel.

Si l'objectif clairement énoncé de l'Administration auprès de ses collaborateurs est réellement de « *continuer à faire du plan de promotion un véritable outil de management, ayant vocation à valoriser l'expérience professionnelle, la manière de servir et l'investissement des collaborateurs* », nous, Organisations syndicales demandons qu'un vrai travail sur des critères objectifs soit effectué avec une réelle reconnaissance de l'expérience et un vrai déroulé de carrière.

Le nombre de points attribués par la ligne managériale qui intègre DGA et DGS est trop important. Nous demandons que soit pris en compte les préparations concours, les formations ainsi que l'acquisition de l'expérience. Le CIG Grande Couronne lui-même a retenu la notion d'ancienneté comme indicateur d'expérience. Pourquoi sacrifier ce critère ? De plus, la notion du mérite ne peut que faire pencher vers la subjectivité la plus totale. Il y a urgence à rééquilibrer et objectiver les indicateurs de la valeur et de l'expérience des agents dans leur déroulement de carrière.

Nous dénonçons le système de pesage de poste, qui bloque les possibilités de promotion. Le principe est encore plus incompréhensible pour les grades qui subissent la règle du ¼ (ex : rédacteur principal 1ère classe) Le département doit nommer les agents ayant réussi l'examen ou le concours, quel que soit le pesage de leur poste, car cela souligne l'investissement de l'agent, passer des examens est la preuve qu'il est acteur de son évolution de carrière.

Nous considérons que le passage d'un examen et/ou sa réussite doivent être bien mieux valorisés.

Reconnaitre les compétences et l'investissement des agents, c'est aussi offrir aux agents l'opportunité de progresser dans leur carrière en faisant leur preuve sur des responsabilités supérieures.

Nous demandons plus d'éléments de connaissance, en particulier l'échelon des agents, leur ancienneté dans le grade.

Nous demandons que soit systématiquement indiqué l'avis motivé du supérieur hiérarchique. A défaut, l'agent ne devant pas en être pénalisé, nous proposons que des points lui soient attribués.

L'ensemble de ces améliorations techniques dans la présentation des tableaux permettraient d'avoir une meilleure vision globale dans la préparation des CAP.

**Au final, nous réaffirmons l'importance de permettre un véritable déroulement de carrière pour les agents du Conseil départemental des Yvelines.** Nous ne pouvons pas accepter que la collectivité déconsidère plus de 90 % des professionnels de notre collectivité, éligibles à avancement, en les bloquant dans leur déroulement de carrière.

D'autres collectivités font le choix de valoriser leur agents, en promouvant plus de 50 % de celles et ceux qui remplissent les conditions d'un avancement.

Comme la collectivité des Yvelines le prétend avec l'objectif annoncé de « *valoriser l'expérience professionnelle, la manière de servir et l'investissement des collaborateurs* », nous attendons de vous aujourd'hui que ce discours se traduise en acte **en augmentant très significativement le nombre d'avancements dès cette année !**