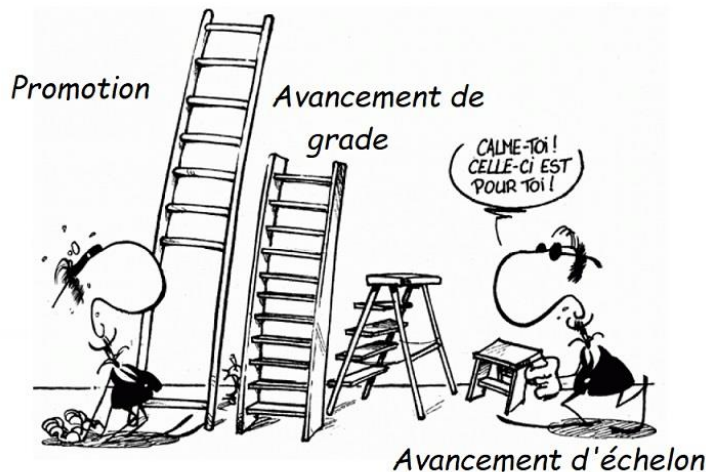




Edito : Les Commissions Administratives Paritaires (CAP) relatives aux avancements de grade et aux promotions internes ont eu lieu les 12 et 14 octobre 2020. Comme chaque année, vos représentants du personnel y accordent une attention toute particulière. Les enjeux sont particulièrement importants car ils relèvent du déroulement de carrière avec une incidence sur les salaires et in fine les droits à la retraite. De plus, le ratio moyen d'avancement de grade est un indicateur factuel du niveau de reconnaissance accordé par l'employeur aux professionnels... Une évolution globale en termes de déroulement de carrière tire ou non vers le haut l'ensemble des professionnels titulaires et contractuels de la collectivité. Or, depuis 2019, nous sommes à un niveau extrêmement bas : 9 agents éligibles à avancement sur 10 restent sur le carreau...

Pour que chacun y voit plus clair, nous vous informons dans cette Feuille de Chou.



SOMMAIRE :

- p.2 à 5 : Avancement de grade ou dégradé ? *Quels respects des engagements ? Quelle objectivité dans les critères ? Quelles évolutions sur 10 ans ?*
- p. 6 à 9 : CAP 2020 : Les jeux sont faits, rien ne va plus... *Les ratios par filières et par grades...*
- p. 9 à 10 : Propositions CGT et perspectives...

Avancement de grade ou dégradé ? Quels respects des engagements ?

En 2019, seul 11 % des agents éligibles à avancement de grade ont pu en bénéficier. Ce fut la pire année en termes de déroulement de carrière bloqué....

Aussi, en 2020, année marquée par des réorganisations et par la crise sanitaire, nous avons multiplié les interventions syndicales pour obtenir des avancées sociales et nous avons obtenu certains engagements de principe (cf. Feuille de Chou octobre 2020).

À la suite des CAP et après validation par l'autorité territoriale du plan de promotion 2020 (cf. intranet) ... à l'épreuve des faits... qu'en est-il ?

Rétroactivité des décisions :

En raison de la crise sanitaire, la CAP de juin sur les avancements et les promotions internes a été reportée en Octobre 2020. Aussi, nous avons demandé que l'avancement se fasse avec effet rétroactif.

- **Notre demande de rétroactivité a été « acceptée » mais seulement au 1^{er} octobre 2020... Nous sommes bien loin du compte !**

Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle :

En raison de la fusion/disparition des grades d'assistants socio-éducatif de 2^{ème} et 1^{ère} classe et d'un accès au grade d'assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle complètement verrouillé en 2019 (1 %) nous avons demandé un effort significatif pour l'accès à ce grade.

- **Notre demande a été acceptée, nous sommes passés de 1 % d'avancement à ce grade en 2019 à 21 % pour 2020. L'effort est réel mais pour mémoire, nous étions à 30 % d'avancement en 2016 pour le grade de Principal correspondant à présent au grade « classe exceptionnelle ». Peut mieux faire...**

Médecin :

Compte tenu de la pénurie de médecin nous avons demandé de fixer les ratios à 100 % d'avancement pour les grades de médecin hors classe et médecin de 1^{ère} classe...

- **La collectivité s'était engagée à étudier la question mais comme le montre le plan de promotion 2020 sur intranet, 1 seul agent à bénéficier d'un avancement pour chacun de ces grades... Aberrant...**

Ratio moyen d'avancement de grade :

Compte tenu d'un ratio moyen ridicule en 2019 avec seulement 11 % d'avancement en moyenne pour les agents éligibles et donc 89 % des agents éligibles restant sur le carreau, nous avons demandé un effort sur l'ensemble des grades pour rehausser significativement le ratio moyen. Nous souhaitons un effort plus particulier pour les agents de catégorie C, à plus bas salaire, et pour les agents au front durant la crise sanitaire.

- **La demande d'effort global a été acceptée mais non chiffrée... Au final, avec 13,8 % nous obtenons un ratio moyen supérieur à 2019 mais inférieur à toutes les autres années passées ! Nous sommes très loin du compte...**



Avancement de grade ou dégradé ? Quelle objectivité dans les critères ?

Nous rappelons que le département a la possibilité de promouvoir 100 % des agents éligibles à avancement de grade pour la quasi-totalité des grades (délibération départementale du 24 mars 2017).

Il existe des exceptions à ce ratio de 100 % possible pour nombre d'agents de catégorie B du fait de règles législatives contraignantes et complexes. En effet, pour certains grades un avancement n'est possible que sous réserve qu'il y ait la même année au moins un lauréat à l'examen professionnel dans ce grade.

Cela concerne l'accès aux grades suivants :

- ⇒ **Rédacteur principal de 2ème classe et 1ère classe, Technicien principal de 2ème classe et 1ère classe, Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal de 2ème classe et 1ère classe, Moniteur-éducateur et intervenant familial principal.**

La loi prévoit l'application de la règle dite du ¼ pour ces grades : il faut obligatoirement la nomination d'un lauréat à l'examen professionnel sur l'un de ces grades pour avoir la possibilité de nommer dans le même grade 3 autres agents qui n'ont pas passé ou obtenu l'examen...

- ➔ Notamment pour ce motif, chaque année vos représentants CGT demandent que tous les agents lauréats d'un examen, et en particulier dans ces grades, soient promus... Or, ce n'est pas toujours le cas...
- ➔ Nous invitons les agents concernés par ces grades à passer l'examen professionnel, seul véritable moyen, d'obtenir plus facilement leur avancement.
Attention : si vous êtes lauréat d'un examen professionnel, adressez une copie de votre attestation de réussite à drhdemande@yvelines.fr sinon ce n'est pas pris en compte !



En dehors de ces grades spécifiques, en ne retenant en moyenne que 13,8 % des agents éligibles, la collectivité laisse donc volontairement 86,2 % des agents éligibles à avancement sur le carreau.

La question du choix des agents retenus se pose alors cruellement... Comment prioriser l'avancement d'un agent sur un autre ? Comment garantir la justice sociale et la cohésion avec autant de laissés pour compte ?

Il est donc essentiel d'obtenir d'une part un ratio moyen d'avancement très significatif, et d'autre part d'obtenir des critères d'avancements les plus objectifs et transparents possible... Qu'en est-il ?



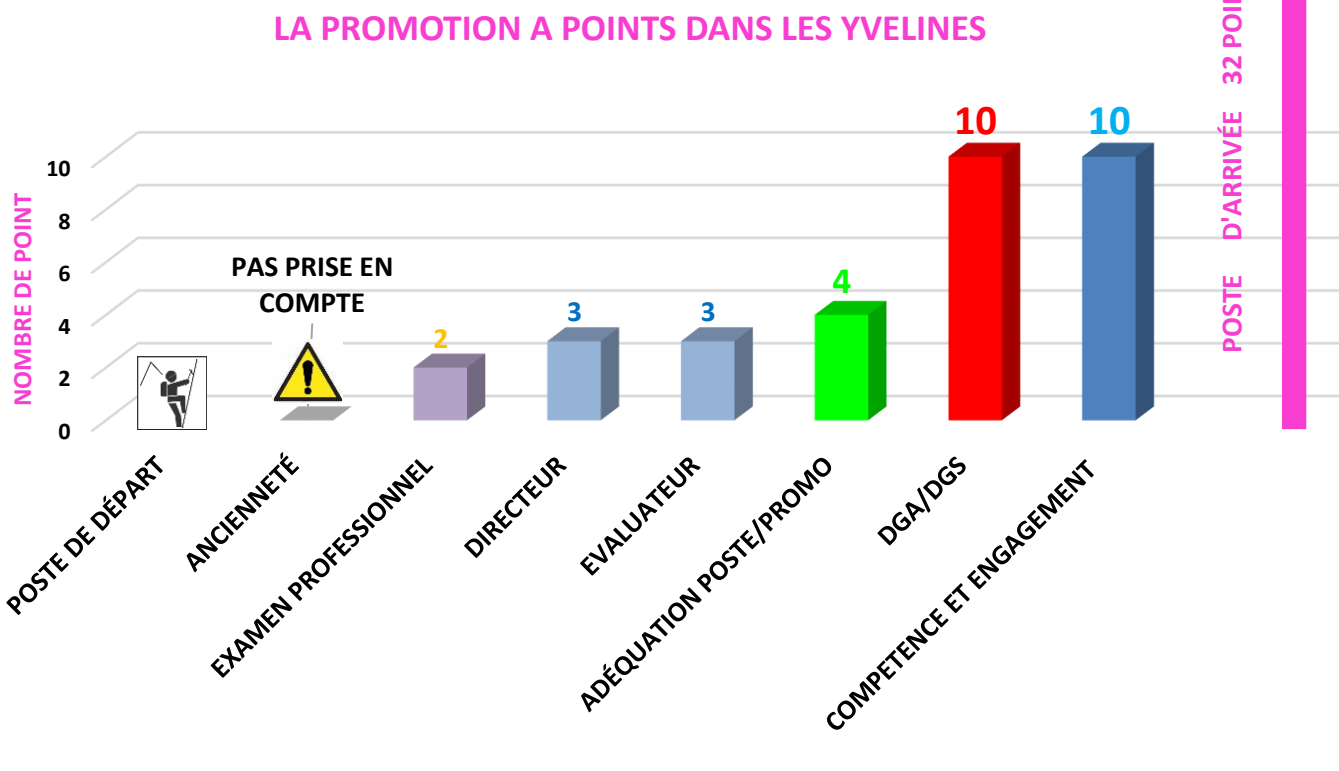
Les critères en vigueur dans notre collectivité, pour sélectionner parmi les agents éligibles qui pourra bénéficier d'un avancement, sont fondés sur une note chiffrée.

Cette note peut atteindre un maximum de 32 points, les agents sont classés par ordre décroissants, ceux ayant le plus de points sont ceux qui ont le plus de chance d'obtenir un avancement.

Cette note donne l'apparence d'un classement logique, quantifiable, objectif... mais c'est loin d'être le cas... **les critères manquent d'objectivité et sont opaques.**

Ces critères, en ligne sur intranet, sont exposés dans notre jeu de l'oie (cf. Feuille de Chou Juillet – Août 2020).

Vous pouvez les visualiser ci-dessous et comprendre tout de suite le manque d'équité et d'objectivité du système...



Des critères objectifs ne sont pas appliqués :

- **L'ancienneté** : Cela serait pourtant compréhensible par tous que celles et ceux qui attendent un avancement depuis le plus longtemps soient priorisés. Nous précisons que d'autres collectivités le font, c'est le cas du CIG grande couronne qui attribue jusqu'à 25 points à l'ancienneté.
- **Les concours** : La préparation au concours et la réussite au concours ne sont pas retenus, c'est pourtant également un critère objectif mis en place ailleurs... Au CIG cela rapporte 15 points...

Un critère objectif est minimisé :

- **L'examen professionnel** : La réussite à un examen professionnel ne rapporte que 2 petits points... Ainsi, des agents lauréats d'examen peuvent ne pas être nommés ! Les conséquences sont doubles : L'agent lauréat ne bénéficie pas d'avancement et cela bloque par ricochet d'autres agents dans leur déroulement de carrière lorsque la règle du ¼ s'applique... (cf. p.3).

Des critères subjectifs sont faussés et sur-représentés :

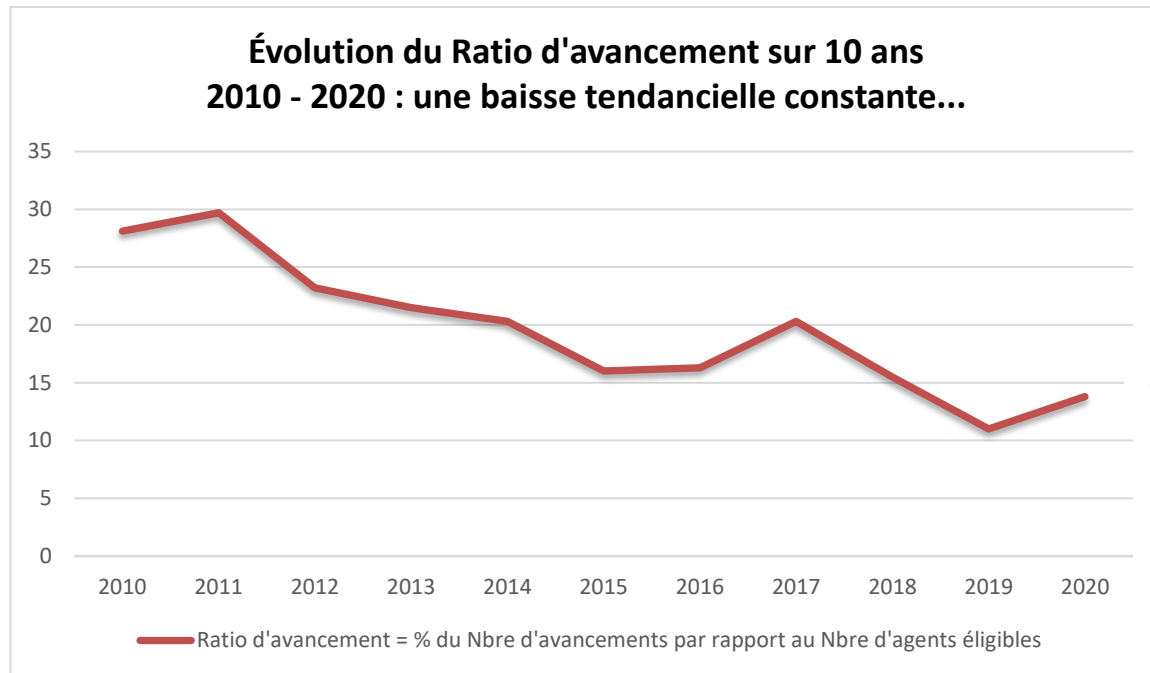
- **L'évaluation « managériale »** : Le N + 1 peut attribuer jusqu'à 3 points, soit autant que le directeur et largement moins que le DGA et le DGS qui peuvent attribuer à eux deux 10 points ! Autrement dit, la note attribuée par le plus haut sommet hiérarchique, par ceux qui connaissent le moins l'agent est déterminante pour l'avancement... Les 10 points du DGA et DGS valent autant que les points dits de « *compétence, de contribution et d'engagement* » fondés sur l'évaluation professionnelle du N+1.



Enfin, pour ce qui est de l'opacité du système... Les agents ne sont pas informés par leur hiérarchie du nombre de point attribués et de leur répartition, ni de l'avis managérial, ni des éventuels points attribués par leur Directeur, par le DGA, ou par le DGS...

D'ailleurs, le N + 1 n'en a lui-même pas connaissance... **Opacité à tous les étages...**

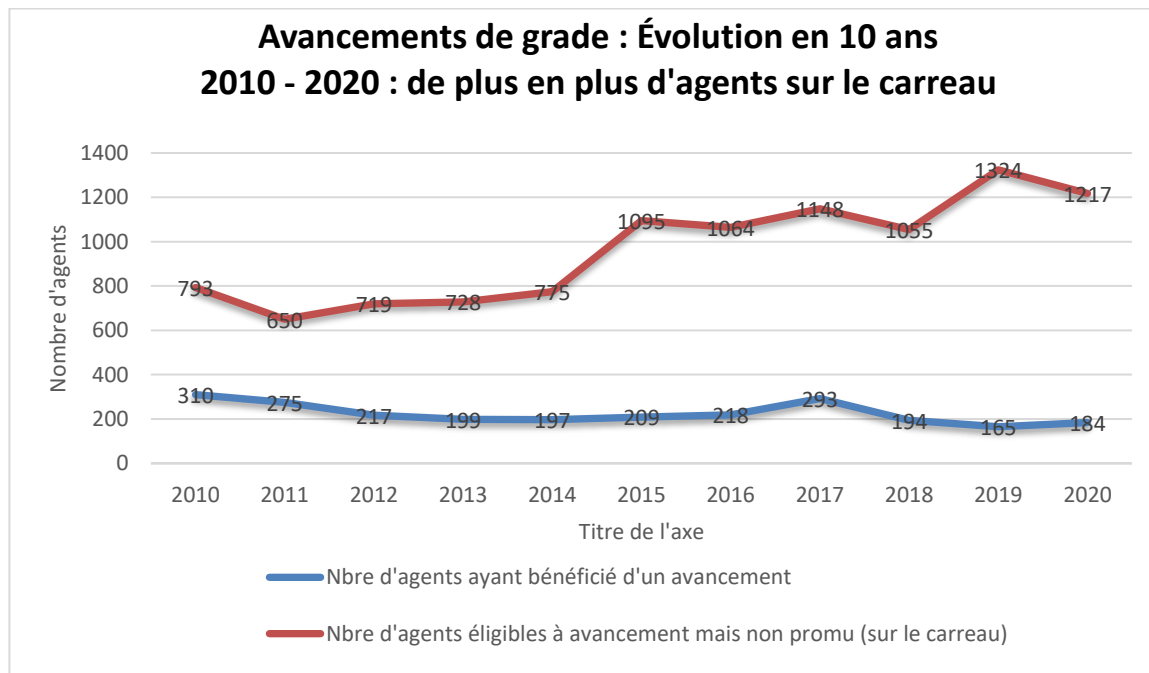
Avancement de grade ou dégradé ? Quelle évolution sur 10 ans ?



Le ratio moyen d'avancement de grade a été diminué de moitié en 10 ans.

En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 14 % en 2020... Dans certaines collectivités (mairie, conseil départemental) le ratio moyen est supérieur à 50 %.

- **Notre collectivité a les moyens de rétablir un ratio minimum de 30 % d'avancements !**



Chaque année, avec l'ancienneté acquise, de nouveaux agents deviennent éligibles à avancement.

De ce fait, si le ratio d'avancement est trop faible, le nombre d'agents éligibles augmente et le nombre d'agents sur le carreau aussi. Dans notre collectivité, de plus en plus d'agents, ont une évolution bloquée.

Le nombre d'agents sur le carreau est presque multiplié par 3 : 375 en 2011, et 1 033 agents en 2020 !

- **Les courbes doivent être inversées pour un véritable déroulement de carrière pour tous !**

CAP 2020 : Les jeux sont faits, rien ne va plus...

Les ratios par filières et par grades....

Nous portons ces éléments de synthèse à votre connaissance pour que chacun puisse avoir une vision globale de ce qui est pratiqué dans les Yvelines. Vous trouverez les données relatives aux avancements de grade dans les tableaux ci-dessous filière par filière et pour les promotions dans un tableau toutes filières confondues.

Ces tableaux ont été élaborés par la CGT à partir des données RH mises en ligne sur intranet.

Nous vous conseillons de vous asseoir pour lire ces données quantitatives vu l'état de la catastrophe...

Filière Technique			
GRADE	Nbre d'agents éligibles	Nbre d'avancements effectifs en 2020	Ratio
Ingénieur chef hors classe	4	1	25 %
Ingénieur hors classe	10	0	0
Ingénieur principal	24	3	12,5 %
Technicien principal de 1ère classe	17	0	0*
Technicien principal de 1ème classe	17	0	0*
Agent de maîtrise principal	23	5	21,74 %
Adjoint technique principal de 1ère classe	29	3	10,34 %
Adjoint technique principal de 2ème classe	8	3	37,5 %
Adjoint technique principal 1ère cl. des établissements d'enseignement	304	31	10,2 %
Adjoint technique principal 2ème cl. des établissements d'enseignement	61	9	14,75 %
TOTAL	497	55	11,06 %

Pour les agents du CD 78, la filière technique a un ratio en 2020 de seulement 11,06 %.

La très grande majorité du personnel concernée exerce en collège (465 agents).

Ces agents ont subi une externalisation contrainte auprès de SODEXO et en paient les frais :

loin des yeux, loin du cœur et loin des avancements...

De plus, la grande majorité des agents de cette filière sont en catégorie C, il s'agit de la filière comportant le plus grand nombre de bas salaires dans notre collectivité.

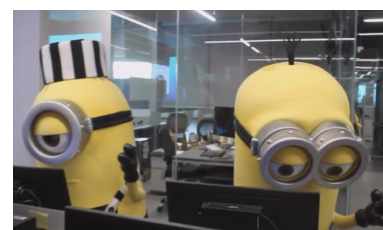
Les avancements sont particulièrement attendus car le seul moyen de véritablement augmenter la faible rémunération...

*Rappel : la règle du ¼ s'applique pour les grades de technicien principal de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe (cf.3). Pour ces grades le ratio d'avancement dépend directement du nombre de réussite à l'examen, pour tous les autres grades la collectivité peut faire du 100 %...



Filière Administrative

GRADE	Nbre d'agents éligibles	Nbre d'avancements effectifs en 2020	Ratio
Attaché hors classe	18	3	16,66 %
Attaché principal	38	3	7,9 %
Rédacteur principal de 1ère classe	68	8	11,76 %*
Rédacteur principal de 2ème classe	53	1	1,89 %*
Adjoint administratif principal de 1ère classe	88	16	18,18 %
Adjoint administratif principal de 2ème classe	103	22	21,36 %
TOTAL	368	53	14,4 %



Pour les agents du CD 78, la filière administrative à un ratio moyen en 2020 de seulement 14,4 %.

Cela correspond au ratio moyen global toutes filières confondues, autrement dit, un ratio ridicule...

*Rappel : la règle du ¼ s'applique pour les grades de rédacteur principal de 2^{ème} classe et de 1^{ère} classe (cf.3). Pour ces grades le ratio d'avancement dépend directement du nombre de réussite à l'examen, pour tous les autres grades la collectivité peut faire du 100 %...

Filière Culturelle

GRADE	Nbre d'agents éligibles	Nbre d'avancements effectifs en 2020	Ratio
Conservateur en chef	1	0	0
Bibliothécaire principal	1	0	0*
Assistant conservation principal 1ère classe	1	0	0*
Assistant conservation principal 2ème classe	1	0	0*
Adjoint du patrimoine principal de 1ère classe	1	0	0
TOTAL	5	0	0 %

Au-delà du ratio à Zéro, le nombre d'agents éligibles est un indicateur parlant. **Dans notre collectivité la culture est la grande sacrifiée en termes d'orientations politique et de politique du personnel...**

*Rappel : la règle du ¼ s'applique pour les grades d'Assistant de conservation du patrimoine et de bibliothécaire principal de 2ème classe et 1ère classe (cf.3).

Pour ces grades le ratio d'avancement dépend directement du nombre de réussite à l'examen, pour tous les autres grades la collectivité peut faire du 100 %...



Filière Médico-Sociale			
GRADE	Nbre d'agents éligibles	Nbre d'avancements effectifs en 2020	Ratio
Médecin hors classe	11	1	9,1 %
Médecin de 1ère classe	1	1	100
Cadre de santé de 1ère cl.	8	1	12,5 %
Sage-Femme hors classe	1	0	0
Puéricultrice hors classe	47	1	2,13 %
Puéricultrice de classe supérieure	18	0	0
Psychologue hors classe	3	0	0
Infirmier en soins généraux hors classe	11	1	9,1 %
Infirmier en soins généraux de classe supérieure	2	1	50 %
TOTAL	102	6	5,89 %



Scandaleux ! Pour les agents du CD 78, la filière Médico-Sociale à un ratio moyen en 2020 de 5,89 %.

Ces professionnels sont déjà pénalisés financièrement par un système de prime inique jusqu'en décembre 2020, ils étaient sur le front en période de crise sanitaire, ils sont particulièrement sollicités sur fond de réorganisations permanentes, notre collectivité comme ailleurs est confrontée au manque de médecin ce qui induit de palier leur absence... Où est la reconnaissance professionnelle pour ces agents ?

En novembre 2020 le Conseil départemental fête les 75 ans des PMI et fait sa communication dessus... si c'est la fête à la PMI ce n'est pas le cas pour ces professionnels !

Rappel : Le département n'est pas limité pour ces grades et pouvait appliquer 100 % d'avancement...

Filière Sociale			
GRADE	Nbre d'agents éligibles	Nbre d'avancements effectifs en 2020	Ratio
Conseiller socio-éducatif hors classe	1	0	0
Conseiller supérieur socio-éducatif	5	1	20 %
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	334	69	20,66 %
Assistant socio-éducatif de 1ère classe	24	0	0
Éducateur de jeunes Enfants de classe exceptionnelle	1	0	0
Moniteur-éducateur et intervenant familial Ppal	1	0	0*
TOTAL	366	70	19,1 %

Pour les agents du CD 78, la filière Sociale à un ratio moyen en 2020 de 19,1 %.

Cela correspond à la demande portée de rattrapage du ratio de l'année dernière où nous avons seulement 1 % d'avancement dans ce grade (cf. p. 2). Au final entre 2019 et 2020, 9 agents sur 10 dans cette filière seront restés sur le carreau...

L'« effort » est donc très relatif...

*Rappel : la règle du ¼ s'applique pour le grade de Moniteur-éducateur et intervenant familial principal (cf.3).

Pour ce grade le ratio d'avancement dépend directement du nombre de réussite à l'examen, pour tous les autres grades la collectivité peut faire du 100 %...



PROMOTIONS toutes Filières

GRADE	Nbre d'agents éligibles	Nbre de postes ouverts	Nbre de promus effectifs en 2020
Attaché	217	3	3
Ingénieur	8	1	1
Conservateur du patrimoine	6	0	0
Conservateur Bibliothèque	3	0	0
Bibliothécaire	2	0	0
Attaché de conservation du patrimoine	2	0	0
Conseiller socio-éducatif	285	0	0
Assistant de conservation	3	0	0
Rédacteur	89	2	1
Technicien	283	1	1
Agent de maîtrise	595	Pas de quota	22



Le nombre de promotions possible dépend d'un cadre réglementaire très restrictif.

Une promotion correspond à un changement de catégorie de cadre d'emploi et de cat. C à B ou de cat. B à A.

Cela implique souvent un changement de poste pour une « adéquation du nouveau grade avec le poste ».

En 2020 - hors agent de maîtrise - **le nombre de postes ouverts à promotion était de 7 pour 898 agents...**

Soit seulement 0,8 % !!

Le grade d'agent de maîtrise fait exception car il n'y a pas de quota et il correspond plus à un déroulement de carrière.

L'autorité territoriale a donc toute latitude pour déterminer le nombre de promotion au grade d'agent de maîtrise, pouvant aller jusqu'à 100 %.

En pratique le ratio pourrait être similaire à ce qui est pratiqué

pour les avancements de grade. **En 2020, 3,7 % seulement des agents éligibles en ont bénéficié.**

Propositions CGT et perspectives...

De toute cette Feuille de Chou spéciale avancement de grade, s'il ne faut retenir qu'un chiffre, c'est que **87 % des agents éligibles à avancements sont restés sur le carreau en 2020...** et que **cette année s'inscrit dans une longue période de diminution du ratio moyen d'avancement...**

Dans ce contexte, vos représentants CGT ont agi pour défendre au mieux les agents lors des Commissions Administratives Paritaires dédiées au plan de promotion.

En 2020, comme chaque année, nous avons défendu de nombreuses situations individuelles sur la base de notre démarche syndicale visant à obtenir plus d'avancement bien sûr, mais également des critères plus objectifs (prise en compte de l'ancienneté, réussite à l'examen, concours, départ projeté à la retraite...).



Propositions CGT et perspectives...

Grâce à ces interventions syndicales, même si c'était toujours trop peu, chaque année nous avons réussi à soutenir favorablement des situations individuelles....

A l'avenir, le contexte ne sera plus du tout le même...

A partir de 2021, la loi dite de transformation de la Fonction Publique modifie profondément le domaine de compétences des CAP.

Les CAP ne seront plus consultées pour avis sur les situations individuelles lors des plans de promotion.

En 2021, vos représentants n'auront donc plus aucun droit de regard sur les choix institutionnels. Cela laissera toute latitude à l'employeur pour développer encore plus une politique opaque et clientéliste...



C'est pourquoi nous vous proposons d'agir collectivement pour obtenir des principes équitables pour tous. Ensemble, demandons :

- **La transparence** : Un plan de promotion en transparence avec communication aux agents éligibles de tous les éléments qui les concernent (répartition des points, avis managérial...) et retour à la ligne managérial des arbitrages motivés.
- **L'objectivité** : La prise en compte de critères objectifs par l'attribution de points prenant en compte l'ancienneté, les concours, les formations et les départs à la retraite. La revalorisation des points attribués pour la réussite à l'examen. Un avis managérial en transparence garanti pour tous les agents. La suppression des points DGA et DGS car trop éloignés de la réalité de terrain.
- **Un véritable déroulement de carrière** : Un avancement automatique pour tous les lauréats d'examens. Autant de promotions qu'il y a de postes ouverts (cf. p.9). Des ratios d'avancements de grade qui tendent vers les 100 % autant que possible et à minima un ratio moyen de 30 % pour chaque filière dès 2021.



Le déroulement de carrière,
il y a fort à faire...



Pour obtenir un véritable déroulement de carrière, agissons ensemble...

Signons la pétition : « Agents des Yvelines pour obtenir la reconnaissance professionnelle que nous méritons »

➤ **Pétition en ligne sur notre site : [Lien direct vers la pétition](#)**

Ensemble, nous sommes plus forts, Rejoignez-nous !



Bulletin de contact et de syndicalisation :

Je souhaite : me syndiquer prendre contact participer à une formation accueil

Nom – Prénom :

Adresse personnelle :

Service :

Téléphone : Email :

**Bulletin à retourner à : Syndicat CGT Hôtel du Département 2, place André Mignot
78000 Versailles. Mail : cgt@yvelines.fr, Tel 06.71.78.55.10.**