

Proche,

Efficace,

Solidaire...

- Décembre 2022 -



Edito : Le plan de promotion du personnel départemental rendu public sur intranet le 30.11.2022 a une nouvelle fois été source de nombreuses déceptions.

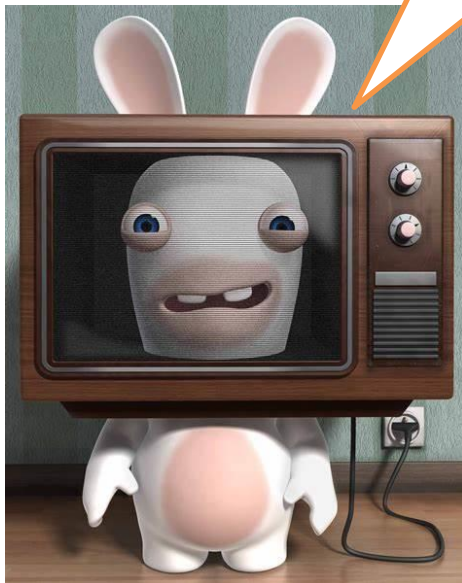
Il illustre le décalage croissant entre un discours officiel « bienveillant » et la réalité de la politique du personnel à l'œuvre dans notre collectivité.

Force est de constater que l'investissement du personnel n'est pas reconnu à sa juste valeur, ni pour le personnel fonctionnaire, ni pour le personnel contractuel.

Dans cette Feuille de Chou, nous réagissons à la publication du plan de promotion et vous donnons l'information nécessaire grade par grade pour comprendre l'état de la catastrophe...

Bonne lecture à tous, prenez soin de vous !

FLASH INFO SPÉCIAL, le plan de promotion 2022 vient de tomber... enfin, tomber... il s'est même écrasé... banané ...



QWAAAHH ?!!
YAPABANANA ??



SOMMAIRE :

- p. 2 : Déroulement de carrière : *Opacité à tous les étages...*
- p. 3 - 7 : Plan de promotion 2022 : *Où Promotion en plan ?!...*
- p. 7 : Contractuels : *Les grands oubliés...*
- p. 8 : Infos en Vrac...

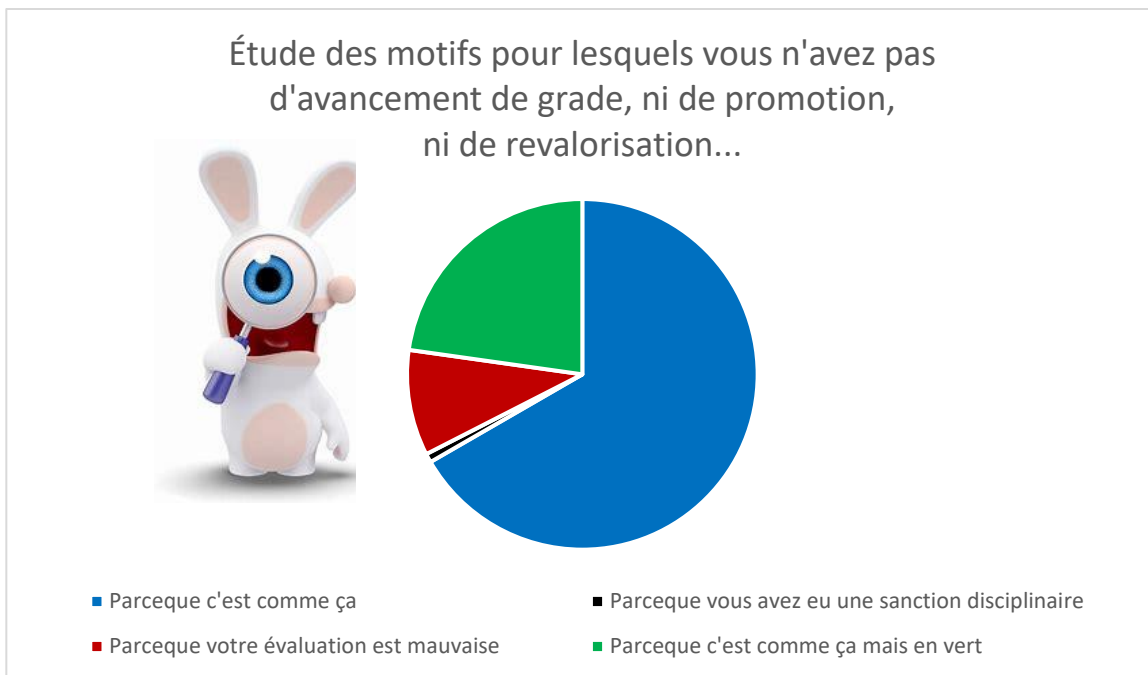
Déroulement de carrière : *Opacité à tous les étages*

Titulaires ou contractuels, l'opacité règne sur les déroulements de carrière et les revalorisations salariales.

Pour les agents titulaires, le plan de promotion s'établit sans recueillir l'avis consultatif des Commissions Administratives Paritaires. Les agents et leurs représentants n'ont plus aucune visibilité sur les « motifs » invoqués dans l'attribution individuelle des points.

Pour les agents contractuels, il n'y a pas d'informations RH, ni d'étude régulière des possibilités de revalorisation salariale. Les agents et leurs représentants sont écartés de toute vision et voies de recours sur les évolutions salariales du personnel.

Pour l'attribution de prime et son éventuelle revalorisation, le mystère est également absolu...



La CGT demande plus de transparence sur le déroulement de carrière, les revalorisations salariales, l'attribution et l'évolution des primes des agents titulaires et contractuels.

- Pour la CGT, les avis doivent être motivé, transmis aux agents et susceptibles de recours devant une commission associant représentants du personnel et de l'administration.
- Nous demandons également de la lisibilité et de l'équité dans les critères retenus d'évolution de carrière, plan de promotion et revalorisation salariale.
- Nous demandons communication à tous du salaire médian par fonction, grade et ancienneté. Seule cette transparence permettrait de garantir une évolution de carrière juste pour tous.

Plan de promotion 2022 : *Où Promotion en plan ?!...*

Les chiffres du plan de promotion 2022 sont affligeants :

Pour 2022, seulement 116 agents ont obtenu un avancement de grade et 23 une promotion interne.

Le total d'éligibles à avancement était de 1277, le ratio effectif d'avancement de grade de 9,1 %.

Le total d'éligibles à promotion était de 1476, le taux effectif de promus est de 1,5 %.

Le nombre de promotion et d'avancement n'a jamais été aussi bas !

La collectivité a décidé de figer le taux moyen d'avancement aux alentours de 10% pour encore 2 années à venir en adoptant le 28.05.2021 des « Lignes directrices de gestion » qui sabordent notre déroulement de carrière jusqu'en 2024.

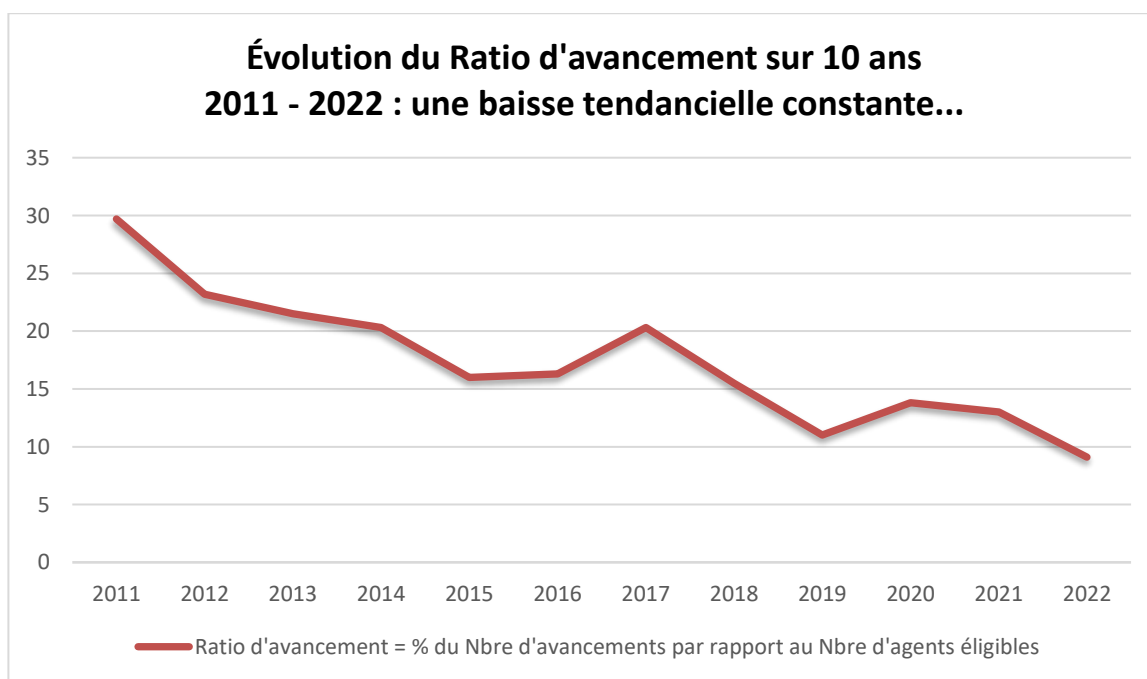
Pire, les choix effectués se font dans l'opacité avec des critères bien loin d'être objectifs.

Nous rappelons notamment que **notre collectivité ne prend pas en compte l'ancienneté de l'agent** alors que c'est le cas en Ile de France pour toutes les collectivités affiliées aux Centres de gestion.

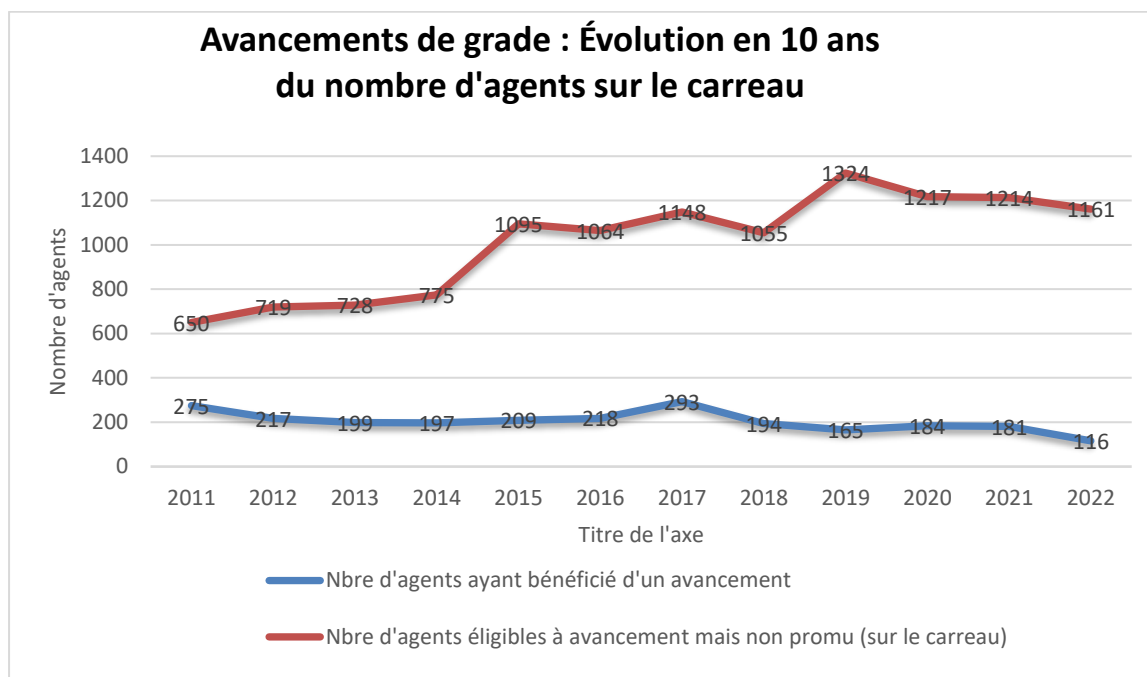
Il aura fallu attendre des mois pour connaître les résultats de ce plan de promotion, un cru affligeant...

Pour mieux connaître les « critères », les règles d'avancements et les propositions CGT :

⇒ *Voir Guide CGT des droits et propositions*



➤ **En 2011, les agents éligibles avaient 30 % de chance d'obtenir leur avancement contre 9,1 % en 2022.**



- **Le nombre d'agents sur le carreau a doublé en 10 ans et se stabilise à un niveau très élevé...**



Nous rappelons que le département avait 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, la loi prévoit l'application de la règle dite du ¼ pour certains 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...

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.

- **Pour ces quelques grades le nombre d'avancement maximum est conditionné au nombre de réussites à l'examen.**

- **Pour tous les autres grades, 100 % d'avancement est légalement possible...**

- **Avec un taux de 9,1 % d'avancement effectif en 2022, le CD des Yvelines est loin derrière la majorité des autres collectivités territoriales et c'est le pire record au CD 78.**

Pour avoir des informations plus précises sur le ou les grades qui vous concernent, vous pouvez vous référer aux tableaux mis en ligne sur intranet par la DRH mercredi 30 novembre.

Cependant, ceux-ci étant classés par ordre alphabétique, ils ne permettent pas d'avoir une vision en transparence du taux de promotion effectif grade par grade... mais il y a la CGT pour ça 😊

Aussi, pour que chacun puisse y voir plus clair sur le nombre effectif d'avancements et de promotions dans le grade qui le concerne, nous avons élaboré une synthèse des données relatives aux avancements de grade (p.5 et 6) filière par filière et pour les promotions (p.7) toutes filières confondues.

Ces tableaux ont été élaborés par la CGT à partir des données RH précitées mises en ligne sur intranet le 30 novembre 2022 et le tableau des agents éligibles publiés en septembre 2022.

Synthèse des avancements 2022 par filière d'emploi

Filière Administrative			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2022	Nbre d'avancements effectifs en 2022	Ratio
Administrateur général	2	/	/
Administrateur hors classe	3	/	/
Attaché hors classe	25	2	8 %
Attaché principal	48	/	/
Rédacteur principal de 1ère classe *	51	4	7,8 %
Rédacteur principal de 2ème classe *	62	/	/
Adjoint administratif principal de 1ère classe	106	21	19,8 %
Adjoint administratif principal de 2ème classe	76	10	13,2 %
TOTAL	373	37	10 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)

Filière Culturelle			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2022	Nbre d'avancements effectifs en 2022	Ratio
Attaché territorial principal de conservation	3	/	/
Bibliothécaire principal	2	/	/
Assistant conservation principal 1ère classe *	2	/	/
Assistant de conservation principal 2ème classe ?*	2	/	/
Adjoint territorial du patrimoine principal 1ère cl.	1	/	/
TOTAL	10	/	0 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)

Filière Médico-Sociale

GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2022	Nbre d'avancements effectifs en 2022	Ratio
Médecin hors classe	9	/	/
Médecin de 1ère classe	2	/	/
Cadre supérieur de santé	3	/	/
Sage-Femme hors classe	3	/	/
Puéricultrice hors classe	61	/	/
Psychologue hors classe	4	/	/
Infirmier en soins généraux hors classe	15	/	/
TOTAL	97	/	0 %

Filière Sociale

GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2022	Nbre d'avancements effectifs en 2022	Ratio
Conseiller socio-éducatif hors classe	2	/	/
Conseiller supérieur socio-éducatif	6	/	/
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	259	6	2,3 %
Éducateur de jeunes Enfants de classe exceptionnelle	5	/	/
Moniteur-éducateur et intervenant familial Ppal *	2	/	/
TOTAL	274	6	2,3 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)

Filière Technique

GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2022	Nbre d'avancements effectifs en 2022	Ratio
Ingénieur chef hors classe	7	1	14,3 %
Ingénieur hors classe	20	/	/
Ingénieur général ?*	2	/	/
Ingénieur principal	22	5	22,7 %
Technicien principal de 1ère cl. *	18	/	/
Technicien principal de 2ème cl. *	15	/	/
Agent de maîtrise principal	47	6	12,7 %
Adjoint technique principal de 1ère classe	29	2	6,9 %
Adjoint technique principal de 2ème classe	13	4	30,7 %
Adjoint technique principal 1ère cl. des établissements d'enseignement	291	44	15,1 %
Adjoint technique principal 2ème cl. des établissements d'enseignement	59	11	18,6 %
TOTAL	523	73	14 %

* Grades où s'applique la règle dite du ¼ (cf. p.5)

Synthèse des promotions 2022

PROMOTIONS toutes Filières			
GRADE	Nbre d'agents éligibles en 2022	Nbre de postes ouverts pour 2022	Nbre de promus effectifs en 2022
Attaché	195	4	4
Ingénieur	2	2	2
Conservateur du patrimoine	8	0	/
Conservateur Bibliothèque	2	0	/
Bibliothécaire	3	0	/
Attaché de conservation du patrimoine	3	0	/
Conseiller socio-éducatif	356	0	/
Assistant de conservation	3	0	/
Rédacteur	105	4	4
Technicien	298	4	4
Agent de maîtrise	501	Pas de quota	9
TOTAL	1476	14 + 501 agents de maîtrise	23

La question du plan de promotion soulève l'enjeu global de la reconnaissance du personnel à travers son déroulement de carrière.

Elle soulève la question de l'évolution de la rémunération des professionnels dans notre collectivité.

Ces problématiques de fond concernent autant le personnel titulaire que contractuel...

Contractuels au CD 78 : les grands oubliés...

Au Conseil Départemental des Yvelines, un tiers du personnel est contractuel.

Pour ces professionnels, aucune perspective RH prenant en compte leur statut spécifique n'est définie.

En effet, un arrêté portant adoption des « Lignes Directrices de Gestion » a été publié au bulletin officiel du département des Yvelines de juin 2021.

Les Lignes Directrices de gestion (LDG) fixent les orientations prévisionnelles de la politique des Ressources Humaines pour les années 2021 à 2024.

Or, dans le document adopté, pas une ligne sur le personnel contractuel et rien depuis !

Les questions sont pourtant multiples et les enjeux massifs...

Quelle politique RH pour le personnel contractuel ? Quel déroulement de carrière prévu ? Quelle vision pour un accès à la fonction publique ? Quelle volonté de déprécarisation ? Quelle évolution salariale ? Quelle évolution de la part d'emploi contractuel dans l'effectif ? Quelle évolution des statuts du personnel contractuel ? etc. etc.

- **Pour la CGT, il est urgent qu'une véritable politique RH soit élaborée et mise en œuvre pour le personnel contractuel de notre collectivité.**
- **La CGT défend de nombreuses propositions pour améliorer les droits des agents contractuels de notre collectivité et garantir également leur déroulement de carrière (cf. Guide CGT Droits et propositions).**

Infos en Vrac...

TÉLÉTRAVAIL : Le mode dérogatoire Covid continue...

Comme mentionné dans l'infos bref CGT de décembre, le télétravail en mode dérogatoire Covid continue. La souplesse d'utilisation du télétravail est prolongée, cela a été confirmé au CHS-CT du 17.11.22.

Quel que soit la situation de l'agent (temps plein, temps partiel, aménagement 4 jours ou 4,5 jours) il est possible de télétravailler, un refus n'est possible que pour raison de service motivée.

➔ **Vous avez des difficultés pour faire valoir votre droit ? Contactez la CGT !**

INFOS CGT :

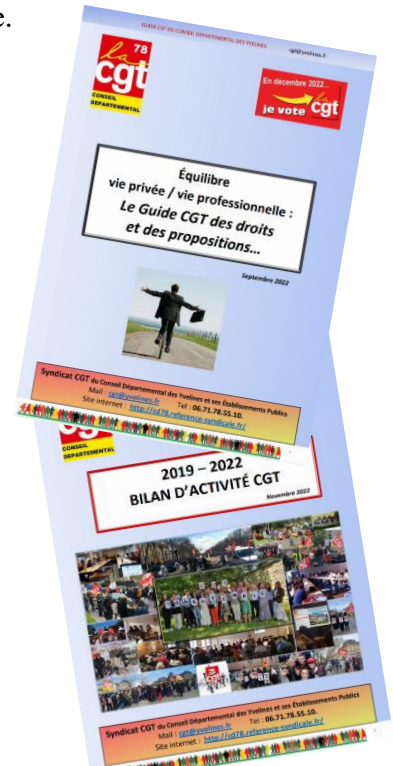
En raison de la période de réserve lié aux élections professionnelles, nous ne pourrons pas diffuser de nouvelles informations collectives, ni réactualiser notre site du 1^{er} au 8 décembre 2022.

Vous pouvez par contre nous contacter pour toutes questions, préoccupations individuelles sur cette période !

En attendant, vous pouvez retrouver sur notre site l'ensemble des feuilles de chou, Infos Brèves etc... un article récapitulatif y est consacré.

Vous verrez, l'info CGT c'est tout le temps ! 😊

➔ **Vous n'avez pas reçu le guide CGT des droits et des propositions ? Contactez-nous, nous vous le remettons !**



Du 1^{er} au 8 décembre 2022, VOTEZ pour élire vos représentants pour la période 2023-2026.

Ce choix est déterminant sur l'évolution de vos droits, vos missions, notre service public.

- **Pour voter en toute connaissance de cause, nous vous invitons à lire le bilan CGT 2019-2022 et le guide CGT des propositions.**
- **Infos sur les modalités de vote sur notre site !**

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.