

Proposition des représentant.e.s FSU en vue des ratios et critères d'avancement et de promotion pour 2020.

Monsieur le Questeur,

Les représentant.e.s FSU souhaitent vous faire part des propositions suivantes, concernant l'avancement de grade et la promotion interne à la Région, en amont du Comité Technique du 10 mars et du groupe de travail du 25 février.

Nous souhaiterions également que les critères qui seront retenus par la collectivité soient portés à la connaissance des agents et des encadrants, afin que chacun les prenne en compte au moment des entretiens promotionnels.

1 – Proposition relatives aux taux de promotion :

Nous renouvelons notre proposition de fixer les taux de promotion à **100 % pour l'ensemble des grades**. Cela permettrait de se donner la possibilité de promouvoir l'ensemble des agents promouvables qui remplissent en outre les critères retenus par la collectivité, sous réserve de l'avis favorable du n+1.

Dans le cas où la collectivité ne souhaiterait pas fixer des taux à 100 % pour tous les grades, nous proposons :

- un taux fixé « a minima » à **50 %** aligné pour tous les grades à l'exception des quelques grades de la catégorie A pour lesquels les statuts particuliers prévoient d'autres dispositions : accès fonctionnel,...etc
- un taux à **100 %** pour les lauréats d'un **examen professionnel, ainsi que pour l'avancement au sein de la catégorie B** (compte-tenu des conditions statutaires restrictives liées à l'équilibre entre les deux voies d'avancement).

Cela permettrait ainsi une égalité de traitement entre les trois catégories A, B et C.

Nous demandons également le maintien de l'engagement de la collectivité à atteindre les ratios en C et en B, et l'élargissement de cet engagement à la catégorie A.

Concernant le **ratio supplémentaire de 5 % pour les agents partant à la retraite** dans l'année qui suit, nous demandons à ce qu'une meilleure communication de cette disposition soit réalisée chaque année en direction de tous les agents.

2 – Propositions sur les critères internes additionnels aux critères réglementaires

Il convient absolument d'apporter une définition plus précise à la **notion d'expertise** (« fonctions d'expert » en cat A) ou de « fonctions à forte expertise » (catégorie B) car ce critère n'est pas aujourd'hui, utilisé de manière suffisamment transparente.

La FSU propose par exemple qu'il soit précisé que les situations d'expertise peuvent concerner les aspects juridiques, financiers, techniques, administratifs ou de développement partenarial. Il

conviendrait également de prendre en compte positivement **les responsabilités particulières exercées** (hors encadrement).

3 – Proposition sur l’application des critères réglementaires, pour l’avancement vers les grades à accès fonctionnel d’Attaché hors classe et d’Ingénieur hors classe

Les décrets précisent comme critère (pour les collectivités comme la Région NA), l’exercice de « responsabilités de niveau hiérarchique correspondant à deux niveaux par rapport au niveau fonctionnel ».

Pour notre collectivité, les bénéficiaires éventuels de l’AG ne sont à ce jour que les sous-directeurs ou les directeurs adjoints.

Or dans certaines directions ce niveau hiérarchique n’existe pas (c’est un choix organisationnel propre aux directions concernées), les agents de ces directions qui sont positionnés à « emploi fonctionnel moins deux » ne peuvent pas à ce jour bénéficier de l’AG alors que le décret le leur permettrait.

Nous proposons donc de prendre en compte cette spécificité organisationnelle dans les critères de la collectivité.

4 – Application du Critère réglementaire sur les acquis de l’expérience professionnelle

La Loi 2007-209 du 19 février 2007 relative à la Fonction publique territoriale, confortée par la Loi n° 2019-828 du 6 août 2019 de transformation de la fonction publique indique très clairement aux articles 33 et 43 que l’avancement de grade et la promotion interne interviennent sur appréciation de la valeur professionnelle **et** des acquis de l’expérience professionnelle des agents.

La FSU demande donc que les acquis de l’expérience professionnelle, soient effectivement pris en compte lors de l’élaboration, par l’administration, de ses propositions d’avancement de grade et de promotion interne. Nous y voyons un moyen de mieux valoriser l’expérience professionnelle des agents.

5 – Conditions de la Promotion Interne.

Nous demandons que la Région s’engage à aller au maximum possible permis par les quotas de promotion interne et ce pour tous les cadres d’emplois.

5.1 – Vers le cadre d’emplois d’agent de maîtrise

2020 est la dernière année complète de la mandature du Conseil Régional. Nous demandons que l’ensemble des ATTP et ATTPEE exerçant des fonctions d’encadrement et qui sont promouvables AM, soient inscrits sur la liste d’aptitude, afin de solder l’engagement pris par la Région en 2016 en début de mandature. D’après les informations données en CAP, il resterait environ 140 agents qui seraient concernés.

Nous souhaitons également que le critère de l’ancienneté dans la situation d’encadrant soit pris en compte.

Nous demandons l’élargissement dès 2020 des critères de priorité, aux ATTP des services qui sont lauréats de l’examen professionnel d’AM, qu’ils exercent ou non des fonctions d’encadrement. En

effet, les ATTP sont très rarement en situation d'encadrer dans les services (à la différence des lycées), ils doivent pouvoir, comme leurs collègues, accéder au grade d'agent de maîtrise.

Il convient de rappeler que le statut particulier des agents de maîtrise indique sans ambiguïté (cf article 2) que leurs fonctions ne relèvent pas seulement de l'encadrement.

5.2 : Pour ce qui concerne la promotion interne vers le cadre d'emplois de technicien,

Nous proposons d'élargir les critères aux agents lauréats de l'examen professionnel de Promo interne vers Technicien principal de 2^{ème} classe ».

Une incitation à se présenter au concours de Technicien ou à l'examen professionnel pourrait être mise en œuvre par la DRH. Par exemple, l'engagement de la Région de nommer prioritairement sur des postes ouverts les agents régionaux reçus au concours de technicien. Cela contribuerait également à augmenter le nombre de possibilités en promotion interne.

Quel que soit le grade, la Région doit développer les actions de préparation aux examens professionnels.

6 – Concours et listes d'aptitude.

a – Nous demandons qu'une campagne d'information des agents sur les concours et les examens professionnels soit mise en œuvre par la Région.

L'admissibilité à l'oral du concours, pourrait par exemple être prise en compte dans les critères pour l'avancement de grade (en B) ou la promotion interne vers la catégorie B et vers la catégorie A.

b- Solder les listes d'aptitude.

Nous demandons à ce que tous les **agents de la Région inscrits sur une liste d'aptitude** au titre de la Promotion interne ou suite à un concours soient systématiquement recrutés avant le terme des 4 ans, afin que les agents concernés ne perdent pas le bénéfice de leur inscription.

Dans ce but, les agents concernés qui n'ont pas été retenus sur un poste correspondant au grade de la liste d'aptitude, au bout de un ou deux ans d'inscription, pourraient bénéficier d'un suivi de la DRH afin de les accompagner dans leurs démarches de positionnement sur les postes disponibles.

Nous demandons que la CAP compétente, soit informée au moins une fois par an de l'état des listes d'aptitude suite à promotion interne.

Une attention particulière doit également être portée sur les agents inscrits sur liste d'aptitude de promotion interne qui sont proches de l'âge d'ouverture de droits à la retraite.

Plus globalement, quel que soit le cadre d'emplois, la Région doit favoriser l'accès des agents aux actions de préparation aux concours.

Nous vous remercions par avance de l'attention que vous porterez à ces propositions.

Bien cordialement,

P/ la FSU
Christophe Nouhaud.