

**TOUT CE QUE VOUS AVEZ VOULU SAVOIR SUR LES
« CAP DE PROMO »
SANS JAMAIS OBTENIR DE RÉPONSES**

Sommaire :

- 1. Le Statut, c'est la Loi !**
- 2. Le déroulement de carrière en quelques points :**
 - a) Rappel de notions à maîtriser
 - b) L'avancement et la promotion
- 3. Les CAP promo Département du Nord**
 - a) Des promouvables au promu :
X- Files
 - b) De 2008 à 2009 – changement de régime
- 4. La Boucle est bouclée et la CAP'PROMO 2009 est illégale**



traitement brut (hors primes).



1 - Le Statut, c'est la Loi !

Notre recrutement, notre titularisation, notre rémunération, nos primes, notre formation, notre déroulement de carrière, nos congés, nos retraites...sont régis par la loi 84-53 du 26 janvier 1984 (et ses modifications) qui organise en son titre III, les dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale.

Le Statut est le garant de notre sécurité juridique.

2 - Le déroulement de carrière en quelques points

a) Rappel de notions à maîtriser

Les fonctionnaires sont répartis en trois catégories A, B et C. La FPT est divisée en **cadre d'emplois** regroupés par **filières** professionnelles. Chaque cadre d'emploi est divisé en **grades** et comporte parfois des **classes**.

Chaque grade comporte plusieurs **échelons**. A chaque échelon correspond un indice de traitement exprimé en points. Au 1er Juillet 2009, la valeur du point d'indice est de 4,5934 euros qui, multiplié par votre indice majoré donne votre

FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE : Filières, cadres d'emploi, grades (quelques exemples)	
Filières	Administrative – Animation – Culturelle – Incendie et Secours - Sanitaire et Sociale - Sécurité - Sportive – Technique -
Catégories	A – B - C
Cadres d'emploi (non exhaustif)	Attaché, rédacteur, adjoint, adjoint d'animation, assistant de conservation, bibliothécaire, psychologue, assistant socio-éducatif, policier municipal, ingénieur, techniciens, agent de maîtrise, adjoint technique....
Grades	2ème classe, 1ère classe, principal, chef, hors classe etc... <i>attention : la confusion naît parfois de ce que le cadre d'emploi est également utilisé pour désigner le premier grade dans la hiérarchie des grades. Exemple, rédacteur est un cadre d'emploi qui a pour premier grade : rédacteur (tout court) . Idem pour Attaché.</i>
Echelons	Selon grilles indiciaires nationales et statut particulier pour chaque cadre d'emploi : 1er échelon àn échelons l'avancement d'échelon, c'est le déroulement de carrière a minima qui prend en compte l'ancienneté et la valeur professionnelle. Cf : les fiches métiers sur Intranet – portail DRH

b) L'avancement et la promotion

Tout au long de sa vie professionnelle, le fonctionnaire va pouvoir progresser (*on ne rit pas*) d'échelon à échelon. C'est l'avancement à l'ancienneté qui peut être majoré ou minoré selon la valeur professionnelle. C'est le minimum qui nous est acquis et encore, quand on plafonne dans un grade, c'est l'injustice la plus totale ! Le fonctionnaire devrait également progresser de grade en grade. Il peut changer de catégorie en passant d'un cadre d'emplois à un autre cadre d'emploi. Pour être promu, il faut être promouvable, c'est-à-dire, remplir un certain nombre de conditions statutaires, **variables** d'un grade d'avancement à l'autre et selon le cadre d'emplois : ancienneté, âge, professionnel..

Pour être promu, il faut être promouvable



...c'est une condition nécessaire mais non suffisante !

L'avancement de grade (avancement **dans** le grade) s'effectue par inscription dans un tableau annuel d'avancement établi à partir des propositions de la hiérarchie (du n + 1 au n++), le concours ou l'examen professionnel – tableau qui doit être examiné par la CAP pour avis.

Depuis 2007 (loi du 19 février) les quotas prévus par chaque statut particulier ont été supprimés. Ils ont laissé place aux ratios promus-promouvables déterminé par un taux (entre 0 et 100%) applicable à l'effectif de fonctionnaires concernés. Cette obligation concerne tous les grades et toutes les catégories. Les taux sont fixés par délibération – après avis du CTP - selon les possibilités budgétaires de la collectivité et sa politique en matière de rémunération et de promotion .

la promotion interne (promotion au cadre d'emploi supérieur)

Elle donne lieu également à l'inscription dans un tableau annuel d'avancement établi par la hiérarchie.

Elle est soumise à quotas abaissés par la réforme de décembre 2006 (calculés conformément aux articles 23 et 27 de la loi du 26 janvier 1984) et donc tributaires des recrutements de la collectivité l'année précédent l'établissement des listes (*). Les places sont rares et leur attribution donne parfois matière à discussion (rédacteur, attaché, contrôleur, ingénieur...).

() c'est un peu plus complexe, il existe une clause de sauvegarde et une dérogation à la règle des quotas (cf textes réglementaires)*

La FPT est une administration dite « de carrière », c'est-à-dire, une administration dans laquelle chaque agent devrait être assuré - si l'égalité de traitement était respectée - d'un déroulement effectif de carrière en fonction de sa valeur professionnelle et de son ancienneté.

C'était un choix politique, celui de l'égalité, controversé dès la conception de notre Statut. Cette garantie d'une carrière effective pour tous devait protéger les fonctionnaires territoriaux d'une mise en concurrence, de la guerre du tous contre tous et du chacun pour soi. La mise en concurrence des salariés détruit systématiquement la cohésion des équipes au détriment du Service Public. C'est pourtant le choix de notre collectivité de « gauche » qui anticipe les réformes du gouvernement Sarkozy en privilégiant d'ores et déjà une notion non-statutaire : le mérite. Notion ô combien subjective, fangeuse et indéterminée qui cause pas mal d'injustices.

3 - les « CAP de promo » au Conseil Général du Nord

Ce n'est pas récent. Depuis une petite dizaine d'années, la CGT dénonce l'opacité croissante qui entoure les promotions et le manque d'objectivité des critères appliqués par les hiérarchies avec la bénédiction des DGARH. On a tout vu, des sauts de puce, des pas de géants, des nominations au top du top à mi-carrière, sans concours et sans examen professionnel, quand d'autres arrivent à la retraite sans promo....

Depuis 2007, avec la possibilité d'appliquer des ratios à la place des quotas, ça s'était un peu amélioré parce que les ratios ont débloqué mécaniquement les carrières. Il était temps et la grogne a quelque peu reculé.

a) des promouvables au promus : X Files

Comment sont choisis les promus parmi les promouvables, que se passe-t-il entre la liste des promouvables publiée sur Intranet et la liste des promus. C'est la question la plus récurrente des agents. Alors, voilà, ça se passe comme ça :

Pour être promu, il faut être proposé



...c'est une condition sine qua non

1. notation obligatoire par le N+1

environ deux mois avant la CAP de promo :

1. pré-liste établie par le N+1 pour son service ;
2. réunion de Direction avec les N+1
3. réunion de la DGA avec les Directeurs
4. réunion d'harmonisation à la DGS avec les DGA

au syndicat, on appelle ça les réunions des maquignons :

- « *alors, celle-là, elle a de beaux jarrets mais n'ira plus très loin* » (*trop âgée pour que ça vaille le coup de perdre une promo avec elle, autant donner la promo à un plus jeune qui nous en sera redevable*).

- « *oui, mais le mien, il a des épaules vigoureuses et de belles dents* » (*opportuniste et ambitieux, ça peut servir aussi, il faut juste être vigilant*)

- « *celui-ci est vicieux, il couche ses oreilles et regarde par en-dessous* » (*attention, c'est un syndicaliste*)

-« *l'année dernière, je t'ai livré deux poulains contre un étalon* » (*deux rédacteurs contre un ingénieur*)

-« *et moi un étalon contre quatre mulets* » (*un attaché principal contre quatre adjoints principaux 2ème classe*)

Etape après étape, des noms de promouvables sont ajoutés, d'autres sont retirés et d'autres oubliés. Les ratios promus-promouvables qui devraient s'appliquer de façon homogène sur l'ensemble des DGA et des Directions, sont tirés à hue et à dia selon les intérêts des Directeurs et des DGA. Les collègues quinquagénaires et sexagénaires voient partir leurs dernières chances d'avancement de grade sur ratios ou de promotion interne à l'ancienneté. Quelle honte !

Une promotion, c'est du pouvoir d'achat en plus, c'est du POGNON !

Pour contrer cela, la CGT avait obtenu en 2006 que chaque agent puisse rencontrer son chef de service, son Directeur ou son DGA pour savoir en temps opportun, si oui ou non, il est proposé et, si non, pourquoi. Depuis, les hiérarchies font de la résistance et continuent leur tambouille peu ragoûtante. Mais ce que nous avons obtenu est acté sur un PV de CAP et donc toujours en vigueur. Nous vous invitons, dès que la constitution des listes est annoncée, à faire valoir vos droits à promotion et à questionner ceux qui vous doivent des comptes et des explications. S'ils ne vous répondent pas, adressez-vous aux syndicalistes, nous vous défendrons à titre individuel en pré-CAP.

b) ce qui a changé depuis l'année dernière

- Le peloton de tête a changé. L'autorité territoriale est maintenant entre les mains de Monsieur Bernard Haesebroeck, Vice-Président aux Ressources Humaines et...au Budget et de Madame Valérie Chatel, DGARH, public-liberal-manager, qui remplace Monsieur Denis Gournay, new-age-manager. C'est un duo d'illusionnistes talentueux qui nous viennent de LMCU, leur numéro est rodé, nous aussi.
- La répartition des ratios sur les DGA – 50% (par ex.) de promo pour des avancements de grade, c'est 50 % pour la collectivité et pour votre DGA, pas pour votre Direction. Par conséquent, des promouvables attendront leur promotion non pas 2 ans mais plusieurs années sans compter qu'il y aura toujours des « plus méritants » dans les

promouvables de fraîche date qui leur passeront sur les pieds.

- L'escamotage de la notation pour l'année 2008.
- Le contexte national de réforme de l'Etat et de ses administrations qui achève de décomplexer des élus et des technocrates au surmoi défaillant. Gestionnaires d'hommes, qui adhèrent sans réserves au nouveau management public des ultra-libéraux européens. Foin des inhibitions, pour ces élites qui nous dirigent, il faut en finir avec le principe d'égalité. Ils clament haut et fort que les promos désormais c'est au mérite et le mérite on sait ce que ça veut dire, on l'a expérimenté. Le mérite, c'est le copinage, le fayotage, c'est le réseau, le renvoi d'ascenseur, la proximité affective (la secrétaire, le chauffeur...) tout sauf l'égalité et même pas l'équité.

La CAP promo 2009 restera dans la mémoire des agents et des syndicalistes comme

Arbitraire et injuste

Anticipée, précipitée et irrégulière

Non-statutaire : sans notation, ni entretien pour l'année 2008 pour la majeure partie de l'effectif départemental

Facteur de ressentiment général

Vecteur de démotivation

4 - La boucle est bouclée et la CAP Promo 2009 est Hors-la-Loi !

Elle est hors-la-loi parce que l'avancement d'échelon, l'avancement de grade, la promotion interne ont lieu par appréciation de la valeur professionnelle des agents (articles 39 – 77 à et 80 du Statut – loi 84-23 du 26 janvier 1984)

Or « le pouvoir de fixer les notes et appréciations générales exprimant la valeur professionnelle des fonctionnaires (...)est exercé par l'autorité territoriale (...)les CAP ont connaissance des notes et appréciations » (Article 76 du Statut – La Notation)

La règle générale est qu'un fonctionnaire est noté et évalué par sa hiérarchie. Cette évaluation doit être prise en compte pour une éventuelle promotion. Sinon sur quoi justifier de privilégier un agent par rapport à un autre ?

Illustration : (Ruban de Moebius II - dessin de

L' article 12 de la loi 2007-1365 du 17 septembre 2007 suspend à titre expérimental la notation dans une partie de la fonction publique d'Etat. Cet expérimentation plaît bien à notre administration qui, sans obligation, organise l'évaluation de ses agents à l'occasion d'entretiens plus ou moins bien modélisés et à la neutralité axiologique douteuse.

Malheureusement pour eux, l'article en question qui les a tant stimulés, stipule aussi qu'il doit être procédé à un examen approfondi de la valeur professionnelle de l'agent compte tenu des comptes-rendus d'entretiens professionnels, des propositions motivées des chefs de service, pour la période antérieure à l'entrée en vigueur du décret et DES NOTATIONS ! De plus, les commissions paritaires peuvent demander à entendre les intéressés et les candidats dont le mérite est jugé égal sont départagés par l'ancienneté dans le grade.

Notre autorité territoriale essaie donc de jouer sans respecter les règles, plusieurs jeux sur plusieurs terrains. Elle supprime la notation de 2008 alors que nous ne sommes pas soumis à évaluation à titre expérimental dans la FPT, donc hors jeu. Elle fait passer en force au CTP d'avril, un formulaire d'entretien d'évaluation, refusé par tous les syndicats sauf une abstention. Mais les entretiens n'ont pas eu lieu car ils n'ont pas de valeur statutaire. Elle établit dans l'arbitraire le plus total des tableaux d'avancement au mérite et zappe dans le même temps les garde-fous statutaires qui nous protègent des abus de pouvoir. Cette CAP se déroule sans notation et sans entretien et se légitime sur de simples propositions non étayées des hiérarchies. Il n'y a bien évidemment pas de départage à l'ancienneté.

Quel scandale, quelle honte – abus de pouvoir assumé et **insécurité juridique organisée** – ces gens-là sont dangereux !

Et...le Statut, c'est la Loi !

«In girum imus nocte et consumimur igni »