

Syndicat CGT
CAP avancements et promotions 2012
Réunion collective – 17 avril 2012

Observations pour 2012 :

Les fiches de propositions et les listes de promouvables ont été envoyées trop tardivement dans les collèges au moment des vacances de février. Les gestionnaires ont découvert les documents en rentrant de congés, il leur restait moins d'une semaine pour les compléter et les retourner.

Revendications CGT :

Promotions et avancements de grade

Objectifs : Assurer un déroulement de carrière linéaire par la reconnaissance de l'ancienneté, de l'expérience et des savoir-faire acquis.

Appliquer le critère de l'ancienneté :

- dans la Fonction Publique

(NB : l'ancienneté dans le grade fait persister les inégalités de traitement intervenues en amont de la carrière)

- à ancienneté égale, départager par l'ancienneté dans le grade, puis les préparations examens, concours, etc...
- abandonner la répartition des promotions et des avancements de grade par Directions Générales puis Directions. L'algorithme appliqué pour cette répartition n'est pas public. Les réunions d'harmonisation donnent lieu à des tractations entre directions préjudiciables à un déroulement régulier de la carrière de chacun.

Rapports justificatifs

Etablir un rapport justificatif en cas de non proposition d'un agent promouvable depuis un certain temps (à définir).

Intérêt :

- sortir le dossier de l'agent du lot commun ;
- (tous les agents ne suivent pas attentivement leur carrière, d'autres n'ont pas recours aux élus du personnel)
- permettre à l'agent de défendre sa carrière ;
- améliorer l'information des élus CAP.

Ratios :

La CGT constate une amélioration au cours de ces dernières années en matière d'avancement de grade, amélioration due à l'effet mécanique de l'application des ratios promus/promouvables.

Nos revendications demeurent :

- des ratios à 100 % ;
- l'épuisement des ratios existants ;
- la garantie aux promouvables d'un avancement en fonction du ratio appliqué
- Par exemple, un ratio de 33 % dans un grade, doit garantir aux agents promouvables un avancement dans les trois années à venir. Sinon, prévoir un rapport justificatif.

Le mérite

Par définition, le mérite s'oppose à l'égalitarisme de la reconnaissance « à l'ancienneté » souvent jugée inéquitable. Mais la méritocratie a ses limites qui sont celles des individus inégalement dotés (capital économique, social, culturel, symbolique). Dans notre collectivité, le problème est que le capital social a largement prévalu : mêmes réseaux, cooptation, meilleures opportunités...ont été reconnus comme « méritants » des collègues qui se trouvaient surtout au bon endroit au bon moment.

D'autres ont le mérite « spectaculaire » et mènent leur carrière comme des sportifs avec coach et système de communication intégré. Le magazine Partenaires a malheureusement favorisé cette « pipolisation » de certaines vedettes-maison.

Défini objectivement, c'est à dire en extension, le mérite pourrait être un obstacle au favoritisme dont il a été trop souvent le synonyme dans notre collectivité.

Car le mérite, c'est aussi :

- l'exécution de missions pour lesquelles on n'est pas payé (cadres C sur des missions de B, B sur des missions de A). Combien de collègues assument des missions pour lesquelles ils ne sont pas rémunérés ?

- l'exécution des missions sans les moyens humains et matériels nécessaires (vacance du poste de responsable, responsable incompetent, effectifs insuffisants, manque de formation, informatique inadaptée, crédits insuffisants).

Dans ces cas, le mérite c'est pallier l'absence de compétences du responsable, se former sur ses propres moyens et sur du temps personnel, faire le travail de plusieurs, ruser avec les logiciels, les procédures, ne pas prendre sa pause déjeuner pour terminer un boulot, inventer, détourner, improviser, contourner, etc...

En bref, c'est le travail réel. Tous nos collègues sont méritants, l'ont été ou le seront, seuls ceux qui ont vu grimper sur les épaules des autres, des méritants-maison, ont parfois jeté l'éponge, dégoûtés. Le seul critère équitable est donc la trop égalitaire « ancienneté » qui ne fait intervenir aucune donnée subjective.

