



Avancement - le mirage du mérite Pour la linéarité des carrières !

Compte-rendu des CAP locales
ADAENES, SAENES, ADJAENES, ATRF

Mai - Juin 2016

Les CAP locales de mai et juin 2016 traitaient de l'avancement « au choix » dans les corps des ADAENES, SAENES, ADJAENES, ATRF (changement de corps et de grade). Ces CAP ont été l'occasion pour vos élu-e-s CGT de revenir sur le contexte social tendu et l'importance du dialogue social, notamment dans les instances paritaires... (*voir notre déclaration liminaire en pièce jointe*). Mais **pour que le dialogue social se passe dans de bonnes conditions, encore faut-il qu'il y ait matière à négocier.**

A l'occasion de ces CAP, **vos élus CGT ont dénoncé le manque de possibilités de promotion et le contexte de blocage des carrières.** Nous avons aussi rappelé nos principes en matière d'avancement et fondé nos propositions sur le principe de linéarité des carrières pour permettre à tous les agents de progresser tout au long de leur vie professionnelle.

1) Un contexte de blocage des carrières !

- **Soldes sur les promotions ! Quand la pénurie tient lieu de politique RH**

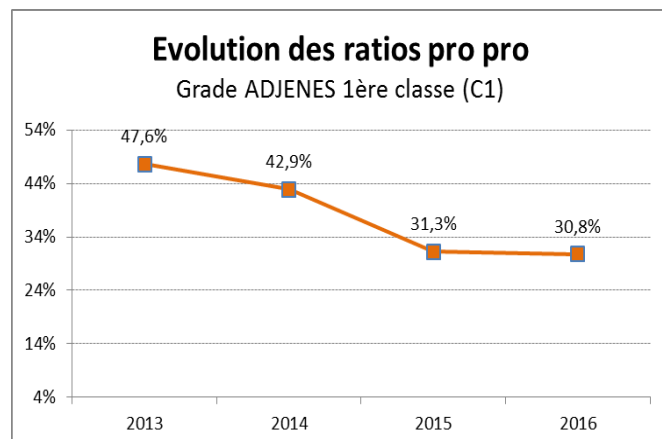
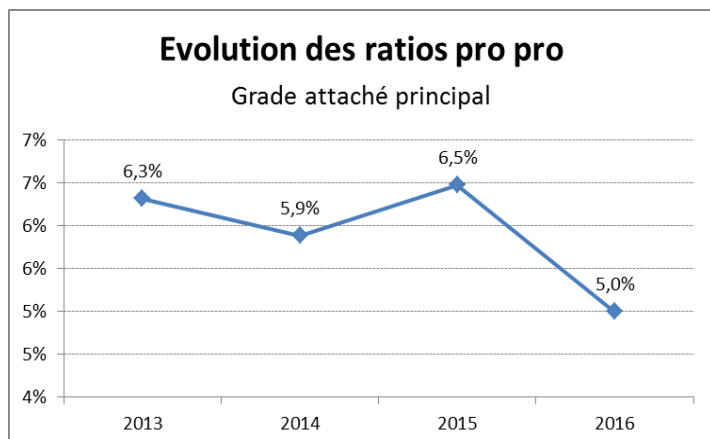
Chaque année, les possibilités se réduisent. Qu'en sera-t-il en 2017 ? **A ce niveau, cela devient de la gestion de la pénurie...** Certains ratios pro / pro sont en dessous de 3% ! Mais quelle politique RH motivante peut reposer sur la promotion de seulement quelques agents ?



Il est grand temps de revoir les ratios pro/pro pour permettre à davantage de collègues de progresser dans leur carrière ! Car l'avancement c'est évidemment une *promotion* dans une carrière. Mais pour un agent c'est concrètement une progression indiciaire et l'accès à une nouvelle grille – et donc une meilleure rémunération.

Année 2016	Possibilités	Promouvables	Ratio
APAENES	7	140	5,0%
Attaché - liste d'aptitude	16	392	4,1%
SAENES Classe exceptionnelle	11	124	8,9%
SAENES Classe supérieure	14	150	9,3%
SAENES - liste d'aptitude	11	464	2,4%
ADJENES - P1	26	103	25,2%
ADJENES - P2	10	43	23,3%
ADJENES - C1	4	13	30,8%
ATRF - P1	2	15	13,3%
ATRF - P2	3	23	13,0%
ATRF - C1	3	25	12,0%

Les ratios sont très différents d'un corps à l'autre. S'ils atteignent des taux de + de 20% chez les adjoints administratifs, ils n'en demeurent pas moins très insuffisants pour répondre au problème de blocage des carrières des collègues et en forte diminution !



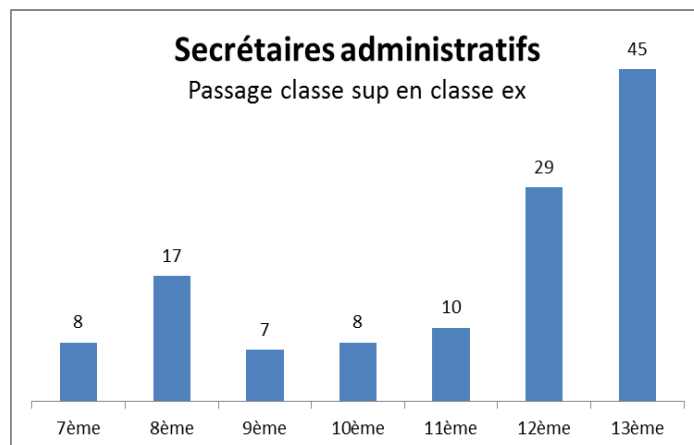
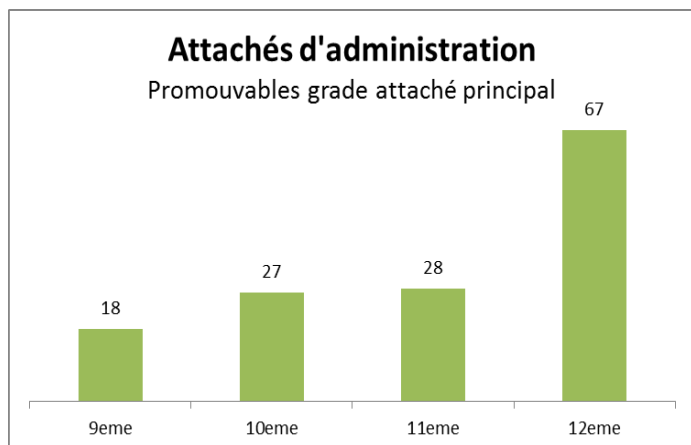
La raréfaction des possibilités de promotion pose d'autant plus question qu'elle s'inscrit dans un contexte généralisé de blocage des carrières. A ce blocage deux types de raison :

- Les blocages artificiels de carrière que crée la multiplication des grades
- La stagnation du pouvoir d'achat qui caractérise les carrières des fonctionnaires

▪ Des carrières bloquées

La multiplication des grades dans le déroulement des carrières administratives crée autant d'obstacles au déroulement des carrières des agents. A quoi bon 4 grades dans le corps des adjoints administratifs ? 3 grades dans le corps des secrétaires d'administration ? Quant au grade d'attaché principal, il ne renvoie pas plus systématiquement que les grades des autres corps à l'évolution vers des situations d'encadrement, a-t-il vraiment lieu d'être ? Le résultat ? **Les échelons de fin de grade créent des embouteillages dans lesquels des collègues terminent leur carrière, bloqués au sommet du grade.**

Prenons quelques exemples concrets : 67 collègues attachés plafonnent au 12^{ème} échelon de la classe normale, 45 secrétaires administratifs plafonnent au 13^{ème} échelon de la classe supérieure et 27 adjoints administratifs sont bloqués dans le grade d'adjoint principal de deuxième classe... **Tous ces collègues n'ont plus de perspectives d'évolution puisqu'ils sont bloqués au dernier échelon de leur grade !** Comment continuer à impliquer des agents qui n'ont plus aucune perspective de progression de carrière ? Comment éviter les rivalités entre les promus et les autres ?



▪ Un pouvoir d'achat qui stagne et régresse

Rappelons aussi quelques éléments de contexte. **Le pouvoir d'achat des fonctionnaires est complètement en berne !** Depuis le gel du point d'indice en 2010, en moyenne les agents ont, selon les corps perdu entre 80€ et 150€ de salaire mensuel... soient + de 1000€ par an ! Ce n'est donc pas le tout petit dégel du point d'indice en 2 fois 0.6 points qui pourra compenser ces pertes. Ajoutez à cela l'augmentation des taux de cotisation des pensions civiles, les hausses de cotisations de la MGEN pour les agents concernés, les effets collatéraux du RIFSEEP qui ont conduit à un manque à gagner...

C'est bien collectivement que les agents ont besoin d'avancement ! Face à cette réalité, que pèsent les quelques promotions accordées par l'administration ? Seule la progression réelle du point d'indice accompagnée d'une revalorisation des grilles indiciaires pourra permettre de compenser véritablement l'inflation.

Perte de pouvoir d'achat entre 2010 et 2016

Source : [CGT-UGFF, février 2016](#)

			grille type catégorie A : attaché		
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	attaché	attaché principal	attaché hors classe
échelon de fin de grade			12ème	10ème	échelon spécial
indice brut			801	966	HEA3
indice majoré			658	783	963
salaire indiciaire brut	4,63	4,83	3 047 €	3 626 €	4 459 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			3 176 €	3 780 €	4 649 €
perte mensuelle			-130 €	-154 €	-190 €

			grille nouvel espace statutaire B : secrétaire administratif		
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	de classe normale	de classe supérieure	de classe exceptionnelle
échelon de fin de grade			13ème	13ème	11ème
indice brut			582	621	683
indice majoré			492	521	568
salaire indiciaire brut	4,63	4,83	2 278 €	2 412 €	2 630 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			2 375 €	2 515 €	2 742 €
perte mensuelle			-97 €	-103 €	-112 €

			grille type catégorie C : adjoint administratif			
	valeur mensuelle du point d'indice	valeur du point d'indice s'il avait suivi l'inflation	2ème classe (échelle 3)	1ère classe (échelle 4)	principal de 2ème classe (échelle 5)	principal de 1ère classe (échelle 6)
échelon de fin de grade			11ème	12ème	12ème	9ème
indice brut			400	432	465	543
indice majoré			363	382	407	462
salaire indiciaire brut	4,63	4,83	1 681 €	1 769 €	1 885 €	2 139 €
salaire indiciaire brut s'il avait suivi l'inflation			1 752 €	1 844 €	1 965 €	2 230 €
perte mensuelle			-71 €	-75 €	-80 €	-91 €

La grille des adjoints techniques est similaire à celle des adjoints administratifs

2) Le mirage de l'avancement au mérite



Agent avant la CAP croyant apercevoir la possibilité d'une promotion



Agent découvrant les résultats de la CAP

▪ L'avancement au choix selon l'administration : le mérite, le mérite et encore le mérite...

Les promotions d'un corps à l'autre ou l'avancement de grade se font statutairement dans l'administration par concours ou examen professionnel. Par dérogation, l'administration offre quelques postes "au choix". Nous savons tous combien est difficile, en cours de carrière, de rentrer à nouveau dans une dynamique de préparation de concours ! **C'est bien pour faire face à ces difficultés là qu'existe cette possibilité d'avancement « au choix ».** Elle doit notamment permettre de **débloquer les carrières des agents...**

Or l'administration prend ces CAP très différemment : il s'agit de repérer des agents qui mériteraient d'être récompensés en fonction de leur valeur professionnelle, de leurs compétences, de leur « façon de servir ». Implicitement, ce que souhaite l'administration c'est une gestion plus « souple » des carrières des agents, qui permette de revenir sur le déroulement des carrières à l'ancienneté. De fait, **cet avancement "au choix" tiendrait lieu de politique RH : il permettrait d'encourager l'investissement professionnel puisque les se seraient les meilleurs qui seraient promus...** Le mérite comme « saine émulation » entre les agents de la centrale ! N'est-on pas plutôt dans la mise en concurrence, le clientélisme et l'arbitraire ?

Avancement « au choix » selon l'administration ... ou la carotte du mérite



Mais comment imaginer qu'il n'y ait si peu d'agents méritants sur l'immense masse des promouvables ? Que faire de tous les autres ? Comment les prendre en considération et reconnaître leurs compétences, leur engagement et leur « valeur professionnelle » ?

▪ Comment définir le mérite ?

Soyons plus précis encore : l'administration entend récompenser le « mérite », la « valeur professionnelle ». Mais comment définir le "mérite" ? Comment le reconnaître ?

Nous ne voulons pas promouvoir un égalitarisme forcé mais nous faisons un constat qui est celui de l'essentiel des encadrants : **la plupart des agents font bien voire très bien leur travail !**

Il resterait à récompenser les « plus méritants » ? **Mais comment comparer les postes entre eux et sur quels critères ?** Comment comparer un agent placé dans un bureau saisi d'une réforme en pointe, mis en avant, porté par son dossier, avec un agent dans des fonctions de gestion, peu visible, contraint de bâcler ses tâches parce que sa structure est victime de sous-effectifs chroniques ? Comment comparer « l'engagement professionnel » ? **C'est le règne de la subjectivité !** Et au final, ce sont trop souvent les agents proches des postes de responsabilité qui bénéficient des promotions au détriment des autres. **Nous avons donc la conviction que l'immense majorité des agents est « méritante » et devrait voir sa valeur professionnelle récompensée...**

▪ Les positions de la CGT : défendre la linéarité des carrières

Nous portons au contraire des critères objectifs, mesurables, applicables à tous. Cela signifie donc que nous n'entrons pas dans le détail du travail effectué par les agents. Ainsi nous n'allons pas consulter les « dossiers » des agents. Selon l'éloquence du chef de bureau, selon les relations avec l'agent, les comptes rendus d'entretien professionnels seront + ou – bons, sans que le travail de l'agent soit forcément différent.



Nous défendons donc la linéarité des carrières : permettre aux agents les carrières les plus fluides et sans obstacles possibles. **Nous proposons donc les agents bloqués dans leur carrière**, ceux qui auraient continué à progresser en continuant à gravir des échelons, si les grades (ou changement de corps) ne constituaient pas des blocages dans leur carrière. Pour l'avancement de grade ou de corps, **nous proposons donc les agents au dernier échelon dans le grade précédent** par ordre d'ancienneté dans l'échelon lorsqu'il s'agit de l'échelon terminal du grade et par ordre d'ancienneté dans le grade lorsqu'il s'agit des autres échelons.

Corps ou grade	Critères CGT	Nombre de propositions CGT	Nombre de promouvables	Nombre de promotions
TA APAENES	Agents au 12ème échelon ayant au moins 7 années d'ancienneté dans l'échelon <i>Agents ayant au moins 10 années d'ancienneté dans le 12ème échelon prioritaires</i>	15 agents		
LA ADAENES	Agents classe exceptionnelle uniquement <i>Agents au 11ème échelon prioritaires</i> Agents au 10ème échelon ayant au moins 5 années d'ancienneté dans le grade	28 agents		
TA SAENES classe exceptionnelle	<i>Agents au 13ème échelon</i> - depuis au moins 6 ans - depuis au moins 10 ans dans le grade	21 agents	124	11

TA SAENES classe supérieure	<i>Agents au 13ème échelon Agents au 12ème échelon avec au moins 10 années d'ancienneté dans le grade</i>	26 agents	150	14
LA SAENES	<i>Agents P1 au 9ème échelon (soit 1 agent) Agents P1 au 8ème échelon et depuis 10 ans et + dans le grade</i>	24 agents	11	464
TA ADJENES grade P1	<i>Agents P2 au 12ème échelon Agents ayant + de 10 années d'ancienneté dans le grade prioritaires</i>	26 agents	26	103
TA ADJENES grade P2	<i>Agents C1 au 11ème, 10ème ou 9ème échelon Agents au 11ème et 10ème échelon prioritaires</i>	13 agents	10	43
TA ADJENES grade C1	<i>Agents C2 au 9ème, 8ème, 7ème ou 6ème échelon Agents au 9ème, 8ème, 7ème échelon prioritaires</i>	7 agents	4	13
TA ATRF grade P1	<i>Etre au 10ème ou 8ème échelon Avoir + de 50 ans</i>	5 agents	2	15
TA ATRF grade P2	<i>Agents au 11ème échelon - prioritaire Agents au 9ème ou 10ème échelon, en activité sur un poste et n'ayant pas bénéficié dans les deux dernières années du concours réservé Ne pas être détaché sur un emploi fonctionnel</i>	5 agents	3	23
TA ATRF Grade C1	<i>Etre au 12ème échelon Ne pas être détaché sur un emploi fonctionnel</i>	3 agents	3	25

Nous faisons généralement + de propositions que de possibilités pour avoir un vivier large de candidats qui rentrent dans nos critères et faciliter la discussion avec l'administration.

Nous combinons le critère de l'ancienneté avec l'exigence d'avoir atteint le grade précédent ou d'être entré dans le corps par concours ou examen professionnel (ou de ne pas avoir bénéficié d'une promotion au choix dans les 5 à 10 dernières années). En l'état actuel, il y a trop peu de possibilités de promotion pour qu'elles bénéficient toujours aux mêmes agents !

3) L'administration peu ouverte à la discussion...

La CAP est une commission paritaire : y sont représentés à part égale des représentants des organisations syndicales et de l'administration. La commission était présidée par M. Edouard Leroy, chef de service du SAAM. Chaque syndicat arrive à la CAP avec sa liste de propositions et l'administration présente également la sienne.



« Etre proposé par l'administration » : ça veut dire quoi ?

Vous avez peut-être déjà entendu que vous étiez *proposé* par l'administration. Chaque direction fait d'abord remonter ses propositions. Selon la taille de la direction, elle propose généralement entre 1 et 5 agents par grade. Au final, une quarantaine de noms sont *proposés* par les directions, soit bien + que le nombre de possibilités de promotion.

Les directions tiennent ensuite leur réunion préparatoire à la CAP. Elles se réunissent pour définir ensemble une liste de propositions dite la « **short list** ». Ce sont ces agents retenus parmi l'ensemble des propositions des directions et que l'administration va finalement défendre en CAP.

▪ Où est passé le vent frais qui soufflait sur les CAP ?

Les CAP ont beaucoup évolué ces dernières années : pendant longtemps l'administration arrivait en CAP avec une liste figée de propositions sur laquelle elle refusait de revenir. Sous l'impulsion de la nouvelle sous-directrice des ressources humaines, les pratiques avaient bougé et l'administration accepte en CAP de faire évoluer ses propositions et de prendre en compte les propositions des syndicats. Nous avons même écrit qu'en vent d'air frais soufflait sur les CAP... **Mieux, on a pu observer ces dernières années une tendance à la convergence des critères entre l'administration et les syndicats**, l'administration proposant de + en + des agents bloqués dans les échelons terminaux ou en fin de carrière.

Mais cette année patatras ! Les propositions de l'administration s'éloignent à nouveau de + en + largement de nos critères... Un exemple, pour l'inscription sur la liste d'aptitude pour l'accès au corps des secrétaires administratifs, la première proposition de l'administration ne retenait que 4 agents dans l'échelon terminal sur 12 propositions, alors qu'il y a un vivier de 45 agents... Qui nous fera croire que parmi les 41 autres, il n'était pas possible de trouver des « agents méritants »... **Allez les directions, encore un effort pour maintenir un dialogue social de qualité !**

▪ La CAP des attachés, une CAP pas comme les autres ?

La CAP des attachés est toujours une CAP désagréable d'un point de vue syndical. Alors qu'elle est relativement disposée à faire évoluer ses propositions en CAP des B et C, l'administration est particulièrement attachée à ses propositions concernant les attachés (sans jeu de mots !). **A croire que quand on touche à la catégorie A, la discussion devient soudainement + sensible...**

La CAP des attachés est aussi spécifique par les syndicats qui y sont représentés. Y siègent aux côtés de la CGT, l'UNSA, le SGEN-CFDT, l'ASAMEN et particularité 2 représentants du grade hors classe tirés au sort (à défaut qu'une organisation ait pu y présenter une liste !!). Nos confrères des autres syndicats ont aussi des pratiques en CAP des attachés qu'ils n'ont pas pour toutes les CAP : ils fondent leurs propositions sur l'examen des dossiers, les fonctions occupées par les agents bref leur « valeur professionnelle » (ce qu'ils font beaucoup moins dans les autres corps...).

La liste proposée par l'administration était pour chacun des corps / grade relativement éloignée de nos propositions... mais aussi des autres syndicats – **comme quoi, le mérite, c'est très relatif !**

▪ Des résultats très mitigés

La discussion met d'abord en évidence les accords entre les propositions des différentes organisations syndicales et l'administration. Ensuite, la discussion entre dans le dur. Evidemment, nous n'attendons pas des résultats d'une CAP qui est une instance paritaire que seuls les syndicats puissent décider des promotions. Mais **nous souhaitons que les critères syndicaux soient entendus et qu'une part d'agents au moins proportionnelle à la représentation des syndicats soient promus à partir des critères syndicaux**. C'est généralement à cette condition que nous votons pour la liste proposée, sinon nous nous abstenons.

Tout l'enjeu de la discussion est donc de faire bouger l'administration de sa proposition initiale qui est parfois très éloignée de nos propositions comme rappelé ci-dessus. Cela a été beaucoup plus difficile en CAP des attachés où les syndicats ne parlaient pas d'une seule voix. **Quand les syndicats se retrouvent sur des critères très proches, la discussion est facilitée**. Cela a notamment été le cas pour la CAP des ATRF où l'unanimité syndicale a permis de modifier radicalement les propositions de l'administration et d'aboutir à des listes quasi consensuelles. Dans la Cap des adjoints administratifs, pour le grade d'adjoint principal 1^{ère} classe, **l'administration a fait très peu de concessions, ce qui a valu une abstention unanime de la part des syndicats présents**. Un cas similaire de discussion difficile s'est retrouvé en CAP des SAENES pour l'accès à la classe exceptionnelle. Comme si l'accès au dernier grade (classe exceptionnelle et adjoint principal 1^{ère} classe), comme si les grades terminaux avaient un impact particulier pour l'administration...

Nous regrettons cependant qu'il n'ait pas été possible d'avoir + d'accord avec l'administration et espérons vraiment que les prochaines CAP se dérouleront dans de meilleures dispositions...

Corps ou grade	Nombre d'agents promus	Agents promus également proposés par la CGT	Agents promus compatibles avec des critères syndicaux	Vote CGT
TA APAENES		1	4	<i>Abstention</i>
LA ADAENES	16	7	12	<i>Pour</i>
TA SAENES classe exceptionnelle	11	7	7	<i>Abstention</i>
TA SAENES classe supérieure	14	7	10	<i>Abstention</i>
LA SAENES	11	7	7	<i>Abstention</i>
TA ADJENES grade P1	26	9	12	<i>Abstention</i>
TA ADJENES grade P2	10	4	7	<i>Pour</i>
TA ADJENES grade C1	4	3	3	<i>Pour</i>
TA ATRF grade P1	2	2	2	<i>Pour</i>
TA ATRF grade P2	3	2	2	<i>Pour</i>
TA ATRF Grade C1	3	2	2	<i>Pour</i>

On entend par promotion « compatible avec des critères syndicaux » lorsque les agents promus sont également proposés par d'autres organisations syndicales qui favorisent d'autres critères (ancienneté générale de service, âge, ancienneté dans le corps, etc.)

* * *

Autres points à l'ordre du jour : informations liées aux titularisations, détachements et intégrations

C'est la CAP nationale qui est compétente sur les questions des titularisations, détachements et intégrations. La CAP locale n'est qu'informée. Nous avons interrogé au besoin l'administration quand des demandes de titularisation dont nous avons connaissance et qui n'avaient pas été transmises à la CAP.

N'avons pas de remarques à formuler sur les titularisations, détachements et intégration dont nous avons été informés et qui sont des mouvements naturels entre les différents corps de la fonction publique.

Fait à Paris, le 20 juin 2016

Pour la CGT Educ'action administration centrale

Elus et experts présents lors de ces CAP ou ayant participé à la préparation

- CAP des attachés : Sylvie Aebischer, Hélène Peytavi, Frédéric Momplay
- CAP des SAENES : Marie-José Raymond, Claudine Coma et Régis Casset
- CAP des ADJENES : Véronique Louis-Joseph et Georgette Lebrun
- CAP des ATRF : Yves Escudier, Patrick Derai, Jean Sylva, Ceren Inan