



FSU La TERRITORIALE 37
37, rue Bernard Palissy
02 47 61 86 47

Le

GRAIN de Sel

N° 45 Juin 2017

SPÉCIAL CAP

ÉDITO

S'il fallait encore le démontrer, les CAP affichent ouvertement la toute puissance de l'administration en matière de gestion ressources humaines. La "commission d'harmonisation" précédant les CAP, cellule opaque décidant des promotions internes, ne tient manifestement que peu (voire pas du tout) compte des classements des agents par échelons dans les « pavés » fournis par l'administration avant chaque CAP. Il en est de même des évaluations des mêmes agents que nous prenons pourtant le temps de consulter avant chaque session.

En conséquence, ces « pavés », unique documentation portée à notre connaissance, LE Saint Graal sur lequel nous basons notre réflexion et nos travaux préparatoires, n'a plus aucune valeur en soit ! Problème majeur car, du coup, aucun élément ne nous est livré sur les raisons qui a priori ont pu motiver la nomination d'un agent devant un autre. On vote ainsi presque toujours en toute méconnaissance de cause. Aussi est-on obligé souvent d'interroger l'administration au cas par cas pendant la séance de CAP elle-même, toujours menée tambour battant par la présidence, histoire de ne jamais prendre le temps de la réflexion et du débat.

Que se passe t-il lorsque nous tentons d'intervenir dans ces conditions ? Nouveau constat amer : le mépris et l'arrogance affichés pour le personnel en général et leurs représentants en particulier (surtout syndicaux, la FSU en tête puisque nous sommes majoritaires). En pratique ? Des échanges musclés, des jugements à l'emporte pièce, des pertes de sang-froid (réelles ou feintes ? peut-être juste destinées à déstabiliser) rythmant les séances... Cette année et l'an passé, nous avons par exemple assisté à des « démolitions » en règle (et en public) d'agents concernés par des reclassements - entendez décisions arbitraires de placardisation - le plus souvent sur des « on dit » puisque rien ne transparait dans les dossiers, bien sûr... Tout simplement indigne. A qui profite cette opacité et ce climat délétère ? Pour comprendre, peut-être faut-il se tourner vers ce que nous ne cessons de vérifier, séances après séances : l'avènement officiel de la « méritocratie » ! Ainsi les agents dits « méritants » progressent-ils plus rapidement que les autres, et sur ce point, reconnaissons que l'administration ne s'en cache absolument pas ! Terminé les promotions récompensant les carrières longues d'agents qui ont donné leurs corps et leurs âmes à la collectivité et au service public... En revanche, vive les jeunes loups aux dents qui rayent le parquet ! Notre embarras est grand, car la notion de « mérite » est bien subjective et fluctuante d'une administration à une autre, d'une année à l'autre, d'une catégorie à l'autre, ou d'un cas personnel à un autre.

Ainsi, on se s'étonne presque plus de voir nombre de cas de promotions fulgurantes pour le moins étranges. Des « bidouillages » de listes - d'ailleurs fournies directement par la DRH sans vraiment pouvoir vraiment apprécier leur exactitude - ne sont d'ailleurs pas à exclure. Evidemment, on nous rétorquera que de telles idées ne peuvent germer que dans de mauvais esprits de syndicalistes comme les nôtres, pauvres petits représentants des petits agents, probablement trop bêtes pour comprendre... Dont acte.

Il ne faut pourtant pas être sorti de Science Po ou de l'ENA pour comprendre que les CAP ne sont devenues que des chambres d'enregistrement devant entériner les décisions arbitraires de promotions ou de "reclassement" qui se sont multipliées ces deux dernières années au gré de l'instabilité incessante d'un Organigramme, toujours plus technocratique. En aucun cas nous n'avons notre mot à dire, nos remarques ne sont bien évidemment jamais prises en considération, les votes au final ne sont qu'une parodie de démocratie, puisqu'on le sait, tout ceci n'est que "consultatif"... Bref, la notion de « commission paritaire » prêterait presque à sourire, si ce n'était pas hautement pathétique...

Au final, c'est donc un triste bilan. De CAP en CAP, on finit par se sentir totalement spectateur. Sous cette gouvernance, peut-on espérer des changements ? On en doute... Politique de la chaise vide ? Hors de question ! Nous avons été élus par nos pairs pour les représenter dans ces instances. Nous continuerons à défendre un déroulement de carrière et une promotion plus équitable pour tout les agents. Et n'en déplaisent à certains, nous continuerons de dénoncer de vieilles pratiques, qui on l'espère, seront un jour d'un autre temps.

La rédaction

Dans ce numéro :

ÉDITO	Page 1
Tableau CAP C	Page 2
Tableau CAP B Groupe III Groupe IV	Page 3
Tableau CAP B Groupe IV 2ème partie Tableau CAP	Page 4



Echos des CAP

Un constat cette année dans les 3 CAP, les vœux exprimés par des agents concernant leurs conditions de travail : pénibilité du poste, demande de reconversion, demande de mobilité, demande d'affectation sur de nouvelles missions, demande de renfort au sein du service, demande de travailler dans des conditions plus sereines, demande de soutien au supérieur hiérarchique. Suite à ces CAP, les agents devaient être contactés par la DRH et un lien devait être fait avec le CHSCT.

CAP C résultats du groupe II

Grade d'avancement	Ratio fixé CD	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicat	Observations	Avis de la CAP
Adjoint administratif territorial principal 2 ^{ème} classe examen professionnel	100%	1	1	personne	Pourquoi ? Nous demandons que l'agent soit proposé	Refus de l'administration qui explique que l'agent ne remplit pas les attendus de sa hiérarchie et n'est donc pas proposé par celle-ci.	contre
Adjoint administratif territorial principal 2 ^{ème} classe	100% des nominations au titre de l'examen professionnel	33	1	Personne du fait de l'absence de nomination de l'agent ayant l'examen pro			Pas de vote
Adjoint Technique Territorial principal 2 ^{ème} classe	30%	92	11	11/17/29/31/37/39/45/50/5/9/60/74	Pourquoi nommé le 60 et le 74 et pas les premiers de la liste	Réponse de l'administration : Ces deux agents ont des compétences très au-dessus de la norme. De plus les propositions viennent des différents DGA, il faut harmoniser... On récompense les plus méritants, les plus impliqués. Les tableaux ont été fait avant PPCR et ont évolué depuis.	Abstention
Adjoint Technique Territorial principal 2 ^{ème} classe des EE	30%	126	38	3/6/7/10/11/12/14/15/16/18/19/20/21/22/23/27/28/29/30/31/34/35/36/37/38/39/41/42/43/44/45/47/48/49/50/51/52/53	Contrairement à l'an dernier où un agent par établissement maximum bénéficiait de l'avancement cette année, 8 agents d'un même établissement sont proposés Pourquoi pas les premiers de la liste ?	Nouvelle règle : ce n'est plus un agent par collège mais ça peut être plusieurs agents d'un même collège si les agents sont nombreux (en fonction de la taille du collège). Les critères retenus pour proposer les agents désormais sont l'évaluation, l'ancienneté et ne pas être en arrêt maladie et plus la représentativité de tous les établissements	Pour
Adjoint territorial principal du patrimoine de 2 ^{ème} classe	100%examen professionnel	1	1	1			Pour
Adjoint territorial principal du patrimoine 2 ^{ème} classe		8	1	4	Pourquoi pas le premier sur la liste ou un autre agent proche de la retraite ?	Réponse de l'administration : cet agent fait du très bon travail sur un gros projet, un autre agent n'a pas une bonne évaluation.	Pour
Agent de maîtrise	Pas de quota	321	17 proposés	2/48/78/131/134/140/142/143/144/145/146/147/151/166/167/187/244	Pourquoi pas les premiers du tableau ? Pourquoi nommer le 244 et le 187 ?	L'administration explique qu'elle valorise les postes de chef de cuisine. Le critère n'est pas l'ancienneté mais la fonction. Pour ceux qui sont nommés sous réserve d'ancienneté, ils ont 4 ans pour trouver un poste ensuite ils perdent le bénéfice de leur nomination. De plus le 1 passe rédacteur, le 2 est détaché...	Pour
Adjoint Administratif Territorial principal 1 ^{ère} classe	30%	100	30	2/4/5/7/8/10/13/14/15/16/17/19/21/23/24/28/29/31/32/33/36/46/52/55/58/59/65/69/83/96	Pourquoi proposer les agents 83 et 96 et ne pas proposer 2 agents qui ont l'examen professionnel de rédacteur ou 4 agent ayant celui d'adjoint administratif	L'administration répond que les agents ayant l'examen de rédacteur ne donnent pas satisfaction que les examens d'agent administratif sont trop anciens. De plus l'agent au rang 96 est un référent juridique et que des missions importantes lui sont confiées. Monsieur GELFI accepte d'intervir le 83 avec le 9 qui a un bon dossier.	Pour
Adjoint Technique Territorial principal 1 ^{ère} classe	30%	88	27	4/7/8/13/14/15/16/17/22/24/26/31/32/37/40/43/49/50/51/54/59/61/63/67/71/73/85/87	Pourquoi les premiers de la liste n'ont pas été proposés ?	Réponse de la hiérarchie : ils n'ont pas été proposé par leur hiérarchie Monsieur GELFI accepte de remplacer le 87et le 85 par le 3 et le 9.	pour
Adjoint Technique Territorial principal des EE de 1 ^{ère} classe	30%	104	32	1/2/4/5/6/7/8/9/10/11/12/13/14/15/16/17/20/21/22/23/24/25/27/28/30/31/32/33/35/36/37	Pourquoi certains agents en début de liste ne sont pas proposés ?	Réponse de la hiérarchie : 3 d'entre eux sont proposés comme agents de maîtrise. D'autres ont eu une mauvaise évaluation.	pour
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1 ^{ère} classe	30%	14	5	4 proposés :2/5/3/8	Demande que l'on puisse nommer un agent plus haut dans le tableau	Après discussion accord avec l'administration sur le 4 ou le 9 ; c'est la hiérarchie qui décidera	Pour
Agent social territorial principal de 1 ^{ère} classe	30%	2	1	1			pour
Agent de Maîtrise Principal	80%	21	17	1/2/3/4/5/6/7/8/9/11/12/14/16/19/20/21	Nous proposons plusieurs agents afin que 17 agents soient proposés (l'administration en propose 16)	L'administration refuse nos propositions (non-respect des consignes, difficulté avec la hiérarchie...)	pour

CAP B résultats du groupe III et IV

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicats	Observations	AVIS DE LA CAP
Technicien	1 nomination pour 3 recrutements	112	2	- 50 ^{ème} , sous réserve de mobilité - 73 ^{ème}	Vote pour	La mobilité imposée aux agents des STA reste un frein important à la promotion interne	Vote pour
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 nomination pour 3 recrutements	21	1	- 3 ^{ème}	1 ^{er} liste		Refus proposition des syndicats
Moniteur-Educateur et Intervenant Familial	Pas de possibilité en 2017						
Rédacteur Promotion interne Agents reçus à l'examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements	3	3	0	3	Les syndicats proposent les 3 personnes en ayant obtenu l'examen en 2006/2008 et 2010	Refus propositions des syndicats
Rédacteur Promotion interne Sans examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements	7	3	1 ^{er} Agent intégré dans la filière administrative 1 ^{er} liste 3 ^{ème} liste	Vote pour		Vote pour

CONSEILS CONSEILS

Nos conseils pour votre demande d'avancement lorsque **vous êtes promuable et sur la liste diffusée par le Conseil Départemental chaque année** (votre situation remplit les conditions, exemple pour un agent de CAT C : pour passer de du grade C1 au C2 soit avoir atteint le 4^{ème} échelon et compter 3 ans de service effectif dans le grade et avoir réussi l'examen professionnel ou au choix avoir au moins 1 an d'ancienneté dans le 5^{ème} échelon et 8 ans de services effectifs dans le grade) :

Aborder cette question au cours de l'entretien d'évaluation et motiver sa demande par écrit dans la partie : « vœux de l'agent relatifs à ses perspectives d'évolution en terme de carrière et de mobilité »

Demander au chef de service de donner son avis « étayé » par écrit dans cet entretien d'évaluation et pas seulement de cocher la case « avis favorable ». Une appréciation dithyrambique n'a pas le même effet qu'une appréciation très laconique.

Vous pouvez également adresser un courrier à monsieur le Président de la CAP (copie à la DRH) et informer les représentants du personnel de votre démarche

Grade d'avancement	Proportion	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicat	Observations	Avis De la CAP
Technicien ppal 2 ^{ème} classe Promotion interne Examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements	2	2	1 ^{er} et 2 ^{ème}	1 ^{er} et 2 ^{ème}		Vote pour
Technicien ppal 2 ^{ème} classe ancienneté	Taux maximum fixé à 25% 4 possibilités pour 1 lauréat à l'examen professionnel	22	4	16 ^{ème} de la liste	16 ^{ème} , 2 ^{ème} 3 ^{ème} , 4 ^{ème}	Le lauréat à l'examen quitte le Conseil Départemental ce qui ne permet pas de proposer 3 autres avancements	Vote pour
Technicien ppal 1 ^{ère} classe	Taux maximum est fixé à 20%	24	5	3 ^{ème} 12 ^{ème} 15 ^{ème} avec exam 17 ^{ème} 20 ^{ème} avec exam	3 ^{ème} 4 ^{ème} 12 ^{ème} 15 ^{ème} avec exam 16 ^{ème} avec exam	Le 1 ^{er} de la liste a obtenu un avancement de grade et part à la retraite Le 16 ^{ème} n'est pas retenu malgré sa réussite à l'examen	Vote de l'administration contre les propositions du syndicat
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 2 ^{ème} classe Avec examen	1 nomination pour 3 recrutements	2	1	2 ^{ème}	2 ^{ème}		Vote pour
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 1 ^{ère} classe			Aucune possibilité car aucun lauréat à l'examen				



CAP B résultats du groupe IV (suite)

Grade d'avancement	Proportion	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicat	Observations	Avis De la CAP
Assistant socio-éducatif principal	Taux maximum fixé à 15%	89	14	5 ^{ème} , 6 ^{ème} , 7 ^{ème} , 11 ^{ème} , 12 ^{ème} , 13 ^{ème} , 17 ^{ème} , 18 ^{ème} , 19 ^{ème} , 24 ^{ème} , 25 ^{ème} , 35 ^{ème} , 45 ^{ème} , 60 ^{ème}	3 ^{ème} , 5 ^{ème} , 6 ^{ème} , 7 ^{ème} , 8 ^{ème} , 10 ^{ème} , 11 ^{ème} , 12 ^{ème} , 13 ^{ème} , 14 ^{ème} , 15 ^{ème} , 16 ^{ème} , 17 ^{ème} , 18 ^{ème}	La Fsu ne comprend pas les critères retenus qui font que plus de la moitié des agents proposés cette année par les directeurs sont promus avant leurs pairs : les agents qui n'ont pas été promus ont pourtant d'excellents états de service Du jamais vu encore !	Vote de l'administration contre les propositions des syndicats
Technicien paramédical de classe supérieure	Taux maximum est fixé à 15%	4	1	3 ^{ème}	1 ^{er}	Le 1 ^{er} de la liste n'est toujours pas promu !	Vote de l'administration contre la proposition du syndicat F SU Abstention d'un syndicat
Rédacteur ppal 2 ^{ème} classe	Taux maximum est fixé à 25% du nombre total des agents promouvables à l'ancienneté et des lauréats à l'examen (professionnel)	48	12 possibilités car 3 réussites à l'examen	2 ^{ème} , 4 ^{ème} , 5 ^{ème} , 6 ^{ème} , 7 ^{ème} , 9 ^{ème} , 14 ^{ème} exam pro 16 ^{ème} , 22 ^{ème} , 24 ^{ème} , 38 ^{ème} exam pro 42 ^{ème} exam pro	2 ^{ème} , 3 ^{ème} , 4 ^{ème} , 5 ^{ème} , 6 ^{ème} , 7 ^{ème} , 9 ^{ème} , 14 ^{ème} exam pro 16 ^{ème} , 24 ^{ème} , 38 ^{ème} exam pro 42 ^{ème} exam pro	Une CAP extraordinaire s'est réunie en second lieu le mardi 2 mai pour examiner 12 possibilités d'avancement comme le demandait la FSU et pas seulement 8 comme proposé en 1 ^{ère} instance ! Ce sont donc 12 agents qui ont bénéficié d'un avancement de grade. L'administration accepte la nomination du 3 ^{ème} sur la liste et écarte le 7 ^{ème} qui sera nommé l'an prochain	Vote pour
Rédacteur ppal 1 ^{ère} classe	Taux maximum est fixé à 20%	48	10 possibilités pour 5 lauréats à l'examen	2 ^{ème} , 3 ^{ème} , 11 ^{ème} , 16 ^{ème} exam pro 23 ^{ème} , 31 ^{ème} exam pro 34 ^{ème} , 41 ^{ème} exam pro 43 ^{ème} exam pro 45 ^{ème}	1 ^{er} , 2 ^{ème} , 3 ^{ème} , 4 ^{ème} , 11 ^{ème} , 16 ^{ème} exam pro 31 ^{ème} exam pro 40 ^{ème} exam pro 41 ^{ème} exam pro 43 ^{ème} exam pro	Les représentants FSU demandent que le 5 ^{ème} agent ayant réussi l'examen professionnel soit proposé Refus de l'administration	Vote de l'administration contre les propositions des syndicats

CAP A résultats du groupe V

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	Promotions possibles	Proposition administration	Proposition syndicat	Observations	Avis de la CAP
Ingénieur	1 pour 3 recrutements	32	1	1	21	Proposition du 21 ^{ème} exerce déjà en tant que chef de service	Avis favorable pour 21 ^{ème}
Ingénieur principal	15%	14	3	2/13/14	Proposition de nommer le 1 ^{er} et le 2 ^{ème} à la place du 13 et 14	Vote pour le 2 ^{ème} Abstention pour le 13 et 14	Avis favorable 2/13/14
Conseiller socio-éducatif	1 pour 3 recrutements					Pas de possibilité de promotion interne	
Conseiller socio-éducatif supérieur	25%	7	2	2/7		Poste correspondant missions	favorable
Sage-femme de classe supérieure	15%					Pas d'agent remplissant les conditions	
Sage-femme de classe exceptionnelle	9%	2	1	1 ^{er}	1 ^{er}		favorable
Puéricultrice classe supérieure	15%					Pas d'agent remplissant les conditions	
Puéricultrice hors classe	9%	10	1	1 ^{er}	1 ^{er}		favorable
Attaché	1 pour 3 recrutements	147	1	0	1 ^{er}	L'administration a retiré la proposition (20 ^{ème})	Pas de vote
Attaché principal	25%	11	3	1/5/11	1/2/5	Vote Favorable pour le 1/5 Vote Contre pour le 11	Favorable 1/5/11
Ingénieur après examen professionnel	1 nommé pour 3	2	1	0	1 ^{er}	Refus de l'administration de proposer un agent	défavorable malgré 5 votes pour des représentants du personnel
Infirmière classe supérieure	15%	1	1	1	1		favorable
Cadre de santé paramédical 1 ^{ère} classe	15%	12	2	1/11	1/2	Vote pour le 1 Vote contre le 11	Favorable 1/11