

Le

# GRAIN de Sel

N° 45 juin juillet 2018

## ÉDITO

*On le sait, siéger en CAP n'est pas toujours un exercice facile.*

*Cette année, c'est encore un cru spécial. Si la CAP A s'est bien déroulée avec un président bienveillant et plutôt respectueux des agents, il en a été autrement pour les CAP C et B.*

*Instance consultative, la CAP ne devrait pas être une chambre d'enregistrement mais un vrai lieu de débat. Or, on l'a dit et redit, lorsque la CAP se réunit les jeux sont faits et tout est décidé en amont à la commission d'harmonisation qui réunit les directeurs.*

*La CAP devrait pouvoir donner un avis sur les propositions de cette commission mais elle n'a quasiment aucune marge de manœuvre.*

*En effet, les débats sont biaisés par l'omnipotence d'experts qui non seulement, prennent la parole en lieu et place des élus mais donnent également des informations qui n'apparaissent pas dans le dossier administratif des agents concernés. L'administration aurait-elle des doubles dossiers? Ces éléments sont de nature à orienter les décisions alors que les agents n'ont aucune possibilité de se défendre.*

*De plus, ces experts assistent à toute la session ce qui n'est pas sans influence sur le vote des élus.*

*La parité est biaisée.*

*La FSU, à quelques mois des élections professionnelles, espère un fonctionnement de la CAP plus respectueux des règles que nous rappelons dans l'article ci contre.*

*A moins que d'ici là le projet du gouvernement de revenir sur la question du paritarisme en CAP soit actée ( article page 3 ).*

*La rédaction*

# SPÉCIAL CAP

## CAP : règles de fonctionnement

Lorsque la CAP siège en conseil de discipline, des règles particulières de formation sont prévues (que nous ne développerons pas là)

Les CAP instituées pour les catégories A, B et C siègent :

- en formation restreinte, lorsqu'elles sont saisies de questions portant sur la promotion interne, sur l'entretien professionnel, sur l'avancement d'échelon ou sur un tableau d'avancement de grade
- ou en formation plénière, sur les autres questions

Lorsque la CAP siège en formation restreinte, sont uniquement appelés à délibérer

- les représentants du personnel relevant du groupe hiérarchique dans lequel est classé le grade ou l'emploi du fonctionnaire intéressé ou, lorsque la CAP est saisie sur la promotion interne, les représentants du personnel relevant du groupe hiérarchique du grade ou emploi de promotion

- les représentants du personnel relevant du groupe hiérarchique supérieur

- des représentants de la collectivité ou de l'établissement, en **nombre égal** au nombre total de représentants du personnel

Si le fonctionnaire dont le cas est soumis à la CAP siégeant en formation restreinte, appartient au groupe hiérarchique supérieur, sont appelés à siéger :

- le ou les représentants titulaires du personnel relevant de ce groupe, avec leurs suppléants qui ont alors voix délibérative
- un nombre égal de représentants de la collectivité ou de l'établissement

Les CAP sont présidées par l'autorité territoriale investie du pouvoir de nomination. Le président de la CAP peut se faire représenter par un élu.

Le président peut désigner le DGS ou son représentant pour l'assister lors de la réunion.

Les suppléants peuvent assister aux séances, sans pouvoir prendre part aux débats ; ils n'ont en effet pas voix délibérative, sauf :

- s'ils remplacent un titulaire absent
- dans certains cas de formation restreinte ou particulière

On signalera également que le directeur général des services ou le directeur général peut être amené à assister aux séances, puisque le président de la CAP peut lui demander de l'assister.

Enfin, des experts peuvent avoir été convoqués par le président de la CAP, à la demande des représentants des collectivités ou établissements ou à la demande des représentants du personnel, afin d'être entendus sur un point inscrit à l'ordre du jour. Ils n'assistent qu'à la partie du débat relative aux questions pour lesquelles ils ont été convoqués, **et n'assistent pas au vote.**

**A noter : le président de la CAP ne peut pas conférer à une personne, par exemple le directeur général des services, la qualité d'expert à titre permanent (CE 10 fév. 2010 n°314648).**

Sources : Centre de Gestion Petite Couronne

### Dans ce numéro :

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



## ÉCHOS des CAP

**La CAP C** a examiné 7 demandes de recours. 4 concernaient une demande de révision de l'entretien professionnel. Les autres avaient pour objet : un refus de temps partiel, une mobilité contrainte, une prolongation de stage.

Nous notons une augmentation des recours pour évaluation avec une impossibilité de réel dialogue avec l'administration sur ces dossiers.

Concernant le refus de temps partiel, il est important de noter que jusqu'à présent l'administration nous affirmait ne jamais refuser les temps partiels au agent en faisant la demande or à deux reprises des refus ont touchés des agents travaillant dans le secteur de la culture. Cela augure-t-il un changement en profondeur de la politique du CD37 ?

Va-t-on vers un retour en arrière dans les acquis sociaux des agents ?

**La CAP B** : cette année beaucoup de promotions impossibles en 2018, assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques principal 2ème classe et 1ère classe, rédacteur principal 2ème classe, technicien principal 2ème classe, faute de lauréat aux concours et examens.

Gros hic de cette CAP B et c'est récurrent sur le grade cible d'assistant socio-éducatif principal, des agents avec de très bons états de service ne sont pas promus. Quotas entre les services ? Rien qui justifie que certains collègues soient nommés avant

## 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 <sup>ème</sup> classe examen professionnel	100%	9	9	8 proposés	Nous demandons pourquoi un agent n'est pas proposé malgré une évaluation positive (dossier ouvert à notre demande).	L'administration dit que son supérieur ne veut pas la proposer. Le DGS explique qu'ils regarderont à nouveau le dossier.	Abstention pour la FSU et la CGT Pour : administration
Adjoint administratif territorial principal 2 <sup>ème</sup> classe	30%	32	10	1/2/5/6/9/13/16/23/24/26		L'administration a priorisé la représentativité par DGA	Pour
Adjoint Technique Territorial principal 2 <sup>ème</sup> classe	30%	73	22	2/8/9/10/15/18/19/23/26/28/35/36/37/38/39/41/45/46/48/52/62/69	Pourquoi nommer le 69 et le 62 et pas les premiers de la liste ?	Réponse de l'administration : l'un a un poste de responsable, l'autre est très qualifié	Pour
Adjoint Technique Territorial principal 2 <sup>ème</sup> classe des EE	30%	94	29	1/2/6/7/10/16/17/18/19/21/22/23/26/28/29/30/32/34/38/41/42/43/44/48/52/60/89/91/94	Pourquoi nommer le 89, le 91 et le 94 et pas les premiers de la liste ?	Réponse de l'administration : il faut être chef de cuisine pour être proposé.	Pour
Adjoint territorial principal du patrimoine 2 <sup>ème</sup> classe	30%	7	3	1/5/6			Pour
Agent de maîtrise	Pas de quota	332	18 proposés	2/30/100/101/106/112/120/123/134/164/175/179/189/217/260/291/313/329	Pourquoi pas les premiers du tableau ? Pourquoi nommer le 313 et le 329 ?	L'administration explique qu'elle valorise les postes de chef de cuisine et les laborantins. Le critère retenu n'est pas l'ancienneté mais la fonction. Un agent est proposé sous réserve de mobilité	Pour
Adjoint Administratif Territorial principal 1 <sup>ère</sup> classe	30%	63	19	1/7/9/13/17/21/22/26/27/28/31/32/35/36/40/48/49/51/58	Pourquoi ne pas proposer un agent qui a l'examen professionnel ?	L'administration répond l'agent n'est pas proposé par son supérieur. Elle accepte cependant de nommer le numéro2 à la place du 48 car l'agent a une bonne évaluation.	Pour
Adjoint Technique Territorial principal 1 <sup>ère</sup> classe	30%	58	18	2/3/5/6/7/10/13/14/17/18/20/22/26/27/29/36/38/49	Pourquoi le premier de la liste n'a pas été proposé ?	Réponse de la hiérarchie : Le numéro 49 a une technicité spécifique. Le numéro 1 n'est pas proposé par sa hiérarchie bien qu'il ne démérite pas. A voir en 2019	pour
Adjoint Technique Territorial principal des EE de 1 <sup>ère</sup> classe	30%	90	28	3/4/5/6/8/9/11/14/16/17/20/25/26/28/45/51/52/53/60/62/66/76/80/81/82/86/88	Pourquoi pas le numéro 2 de la liste n'est pas proposé ? La FSU demande que le tableau précise les agents assurant des postes de chefs de cuisine	Réponse de la hiérarchie : il faut être chef de cuisine ou O.P. pour être proposé	pour
Adjoint territorial du patrimoine principal de 1 <sup>ère</sup> classe	30%	13	4	2/3/5/7	La FSU demande que l'on puisse nommer un agent plus haut dans le tableau.	Réponse de l'administration : Les autres agents sont mieux notés et plus investis dans les projets des sites. A voir l'année prochaine	Pour
Agent social territorial principal de 1 <sup>ère</sup> classe	30%	1	1	1	Nous questionnons l'évolution de carrière d'un agent ayant des tâches correspondant à des responsabilités de catégorie B.	Cet agent a été reçu et doit passer les concours de catégorie B.	pour
Agent de Maîtrise Principal	80%	5	4	2 proposés :	Pourquoi ne pas en proposer 4 agents ?	L'administration explique que les autres agents sont mal notés. L'administration vote contre le fait de proposer un agent qui part à la retraite	Pour : FSU et CGT 2 représentants de l'administration votent contre un tableau avec 3 agents proposés Au final seul 2 agents sont proposés

## 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	158	1	- 54 <sup>ème</sup>	Vote pour	L'agent désigné exerce un poste à responsabilité et des fonctions d'encadrement	Vote pour
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques	1 nomination pour 3 recrutements Promotion interne	20	0			Possibilités de promotion épuisées, en attente de nouveaux recrutement	
Rédacteur Promotion interne Agents reçus à l'examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements	4	3	0	1 <sup>ère</sup> de la liste	L'administration argumente ses non propositions sur le fait que les missions exercées par les agents ne relèvent pas de la catégorie B	Refus propositions des syndicats
Rédacteur Promotion interne Sans examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements	31	3	-7 <sup>ème</sup> -14 <sup>ème</sup> 25-ème	Vote pour 7 <sup>ème</sup> et 25 <sup>ème</sup> 30 <sup>ème</sup> qui exerce des fonctions de B		Vote pour 7 <sup>ème</sup> et 25 <sup>ème</sup> Abstention du syndicat pour 14 <sup>ème</sup> Refus administration pour 30 <sup>ème</sup>
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe Promotion interne Examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements		0			Aucun lauréat à l'examen professionnel Promotion impossible	
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe ancienneté	Taux maximum fixé à 25% 4 possibilités pour 1 lauréat à l'examen professionnel	22	0			Pas de possibilité sans nomination après examen professionnel Pas d'avancement possible	
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe Après examen						Aucun lauréat à l'examen	
Technicien ppal 1 <sup>ère</sup> classe	Taux maximum est fixé à 20%	18	4	13 <sup>ème</sup> et 18 <sup>ème</sup> avec examen pro 11 <sup>ème</sup> 12 <sup>ème</sup>	13 <sup>ème</sup> et 18 <sup>ème</sup> avec examen pro 1 <sup>er</sup> 2 <sup>ème</sup>		Vote de l'administration contre les propositions du syndicat
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 2 <sup>ème</sup> classe Avec examen						Aucun lauréat à l'examen professionnel Pas de possibilité de nomination après examen professionnel	Vote pour
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 1 <sup>ère</sup> classe						Aucun lauréat à l'examen professionnel Pas de possibilité de nomination après examen professionnel	

### Signez la pétition !

Pour le respect de nos droits :  
PAS TOUCHE AUX CAP ET CHSCT !

Le gouvernement a présenté aux organisations syndicales représentatives ni plus ni moins qu'un projet de « suppression du paritarisme » afin de faciliter une « déconcentration managériale » de la Fonction publique. Il envisage une possible disparition des CHSCT (comités hygiène, sécurité, conditions de travail) en les fusionnant avec les CT. La disparition des CHSCT ouvrirait la porte au non respect par les employeurs publics de leurs obligations en matière de santé et sécurité au travail. Il a l'intention également de supprimer les compétences des représentants des personnels dans les CAP (commissions administratives paritaires) en prévoyant de ne plus les consulter sur les projets de mouvement des personnels, l'établissement des listes d'aptitude et des tableaux d'avancement annuels nominatifs, certaines sanctions discipli-

naires...

Cela donnerait davantage de marge de manœuvre aux chefs de service et d'établissement. Cette volonté gouvernementale de contourner les élus des personnels est en contradiction avec le statut qui prévoit notamment que les fonctionnaires participent, par l'intermédiaire de leurs représentants, à leur gestion collective et à l'organisation des services publics. Ces orientations sont en rupture avec le travail réalisé actuellement par les représentants.e.s et les élu.e.s des personnels pour améliorer les conditions de travail, garantir l'égalité de traitement, proposer des améliorations et protéger les personnels de l'arbitraire de hiérarchies ou des erreurs de l'administration. Nous refusons ces projets et demandons le respect et l'amélioration de nos droits.  
<http://fsu.fr/Pour-le-respect-de-nos-droits-PAS-TOUCHE-AUX-CAP-ET-CHSCT.html>

## 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
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe Promotion interne Examen professionnel	1 nomination pour 3 recrutements		0			Aucun lauréat à l'examen professionnel Promotion impossible	
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe ancienneté	Taux maximum fixé à 25% 4 possibilités pour 1 lauréat à l'examen professionnel	22	0			Pas de possibilité sans nomination après examen professionnel Pas d'avancement possible	
Technicien ppal 2 <sup>ème</sup> classe Après examen						Aucun lauréat à l'examen	
Technicien ppal 1 <sup>ère</sup> classe	Taux maximum est fixé à 20%	18	4	13 <sup>ème</sup> et 18 <sup>ème</sup> avec examen pro 11 <sup>ème</sup> 12 <sup>ème</sup>	13 <sup>ème</sup> et 18 <sup>ème</sup> avec examen pro 1 <sup>er</sup> 2 <sup>ème</sup>		Vote de l'administration contre les propositions du syndicat
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 2 <sup>ème</sup> classe Avec examen						Aucun lauréat à l'examen professionnel Pas de possibilité de nomination après examen professionnel	Vote pour
Assistant de conservation du patrimoine et des bibliothèques ppal 1 <sup>ère</sup> classe						Aucun lauréat à l'examen professionnel Pas de possibilité de nomination après examen professionnel	

## 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	1	1	1	1	Après examen professionnel	Avis favorable pour 21 <sup>ème</sup>
Ingénieur principal	15%	12	2	0	2	2 <sup>ème</sup> et 3 <sup>ème</sup> de la liste	Avis défavorable
Attaché de conservation du patrimoine principal	25%	2	1	1	1	2 <sup>ème</sup> de la liste	favorable
Bibliothécaire principal	25%	1	1	1	1	1 <sup>er</sup> de la liste	favorable
Psychologue hors classe	15%	1	1	1	1	1 <sup>er</sup> de la liste	favorable
Sage-femme hors classe	9%	2	1	1	1	1 <sup>er</sup> de la liste	favorable
Conseiller socio-éducatif supérieur	25%	6	2	1 <sup>er</sup> de la liste et 6 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> liste et 4 <sup>ème</sup>	Poste correspondant au grade	Favorable au 1 <sup>er</sup> et 4 <sup>ème</sup> de la liste
Cadre de santé paramédical 1 <sup>ère</sup> class	15%	2	8	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup>	Début de liste	favorable
Puéricultrice classe supérieure	15%	1	1	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup>	1 <sup>er</sup> liste	favorable
Puéricultrice hors classe	9%	9	1	2 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup>	2 <sup>ème</sup> de liste nommée	favorable
Infirmière hors classe	9%	1	1	0	1 <sup>er</sup> liste	Arrivée récente au CD pas de nomination	
Attaché	1 pour 3 recrutements	154	2	32 <sup>ème</sup> et 139 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> et 32 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> liste proposé à la place 139 <sup>ème</sup>	favorable
Attaché principal	25%	12	3	12 <sup>ème</sup>	1 <sup>er</sup> liste, 10 <sup>ème</sup> et 12 <sup>ème</sup>	12 <sup>ème</sup> poste de directeur 1 seule proposition de l'administration 2 propositions syndicat : 1 <sup>er</sup> liste et 10 <sup>ème</sup>	Favorable pour le 12 <sup>ème</sup> défavorable pour les propositions du syndicat