

SOMMAIRE

Températures caniculaires et cyber-attaque, L'été est chaud au CD 37



**En espérant le retour à la normale à
la rentrée**

EDITO P.2

Dialogue social et dialogue
Social

Comité technique du 11 mars 2022

COMITÉ TECHNIQUE P.3

Comités techniques des 17 mai et
31 mai 2022

ACTUALITÉ P.4

Pouvoir d'achat: le compte n'y est pas
Toutes et tous contre la cyber-attaque

STUPEUR et TREMBLEMENT P.5

Etre représentant du personnel au-
jourd'hui, demain

COLLÈGES P.6

Va-t-on vers un changement ?

CHSCT P.7

Compte rendu du 31 mai 2022

DOSSIER P. 8 à 10

Résultats avancements de grade et
promotions : le point de vue de la
FSU

PERMANENTS : Pascale BEGNON, Béatrice FAUVINET, Agnès ROUMANEIX, Annie THUNET, Philippe HUNAUT et Jean François THINON

CT Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CHSCT Béatrice FAUVINET bfauvinet@departement-touraine.fr

COS Philippe Malherbe pmalherbe@departement-touraine.fr

CAP A Pascale BEGNON pbegnon@departement-touraine.fr

CAP B Jean François THINON jfthinon@departement-touraine.fr

CAP C Annie THUNET athunet@departement-touraine.fr

CCP A S RENAULT DUSSIAU sdussiau@departement-touraine.fr

CCP C Laurence COLLIGNON lcollignon@departement-touraine.fr

CCPD Marielle BARANGER mbaranger@departement-touraine.fr

EDITO Entre dialogue social et dialogue social, il y a une marge

Depuis septembre dernier nous avons eu des réunions régulières avec la vice-présidente et la direction de la collectivité sur des questions d'importance concernant le personnel : temps de travail et application des 1607 heures, détermination et attribution d'une prime sur le pouvoir d'achat, participation à la protection sociale complémentaire, Protocole d'égalité femme homme etc.

Si les réunions sont fréquentes et l'expression des organisations syndicales relativement libre, à condition de ne pas franchir « la ligne rouge » fixée par l'administration, les discussions n'aboutissent pas à ce qu'on pourrait espérer être « un accord collectif ».

Loin de là...

Prenons le sujet des primes par exemple, nous n'avons pas d'ordre du jour, pas de calendrier.

L'administration a fait des propositions, nous avons fait les nôtres sur le principe d'une même prime pour tous. Nous avons demandé un chiffrage de notre proposition.

Pas de chiffrage, la réponse était non d'emblée.

Puis l'annonce du président à l'ouverture de l'assemblée départementale le 20 mai, inattendue et incomprise par les agents (voir notre article pages 4).

Il y a dialogue social et dialogue de sourds.

Comité technique du 11 mars 2022

En préambule, lecture par la FSU du courrier adressé par **les sages-femmes** aux membres du Comité technique concernant leurs revendications sur leur évolution de leur carrière (au CD 37, les sages-femmes sont bloquées sur un seul grade) et revendications salariales, l'octroi de la prime médicale de 240,00 euros à l'instar leurs homologues hospitalières car comme celles-ci, elles sont amenées à faire beaucoup d'actes médicaux, se substituant de plus en plus aux médecins.

Parmi les dossiers présentés à ce comité technique, nous retiendrons des informations sur la mise en œuvre du dispositif de protection sociale complémentaire, la création d'un poste de médiateur départemental, des informations concernant la mise à jour des bénéficiaires de l'indemnité forfaitaire de déplacement et des règles concernant les chèques restaurant, et des éléments sur la réorganisation de la direction de la logistique interne.

La FSU avait posé la question de la réévaluation du salaire des contractuel.les (après 3 ans de contrat). En effet, plusieurs collègues étaient dans l'attente d'une réponse à leur demande d'augmentation depuis plusieurs mois. Leur salaire a été réévalué quelques jours avant la tenue de ce CT, ce qui n'était sûrement pas un hasard.

COMITÉS TECHNIQUE du 17 mai et 31 mai 2022

Un seul sujet mais d'ampleur : nouvelles dispositions relatives au temps de travail des agents départementaux dans le cadre de la nouvelle réglementation sur les 1607 heures.

Avec les représentants du personnel de la CGT, notre organisation a décidé de **ne pas siéger** le 17 mai. Dans ce dossier, le temps de travail dans les monuments, complètement remis en cause : trop d'enjeux et, et encore trop d'incertitudes pour les collègues massivement en grève et mobilisés les dimanches 8 et 15 mai à la Forteresse de Chinon puis à la Cité Royale de Loches

Ce comité technique, comme l'impose la loi, s'est de nouveau réuni **le 31 mai sur cette même question et nous avons à voter sur plusieurs points précis :**

- Fin des 2 jours et demi de congé dits « du Président » (y compris pour tous les agents annualisés dans les collèges et monuments qui auront 19h50 heures de travail à faire par an).
- Instaurer le dispositif des 2 jours de fractionnement pour tous les agents. Rappelons que ce n'est pas un cadeau du CD 37 mais une disposition légale à laquelle nous ne pouvons prétendre puisque l'administration refusait jusqu'à lors de les mettre en place menaçant de nous supprimer nos 2 jours de congé exceptionnels.
- Revenir au régime légal du temps de travail pour les agents d'entretien à temps incomplet (le temps incomplet n'est pas un temps partiel). C'était une anomalie : ces agents avaient des RTT quand bien même ils n'y avaient pas droit. Rappelons que pour certains d'entre eux (principalement des femmes) ce temps incomplet n'était pas un choix. L'administration a, à cette occasion proposé aux agents volontaires d'augmenter le temps de travail ce qui est plutôt une très bonne chose !
- D'intégrer aux plannings des agents des collèges comme ce sera le cas pour les monuments : les jours de congés, les jours non travaillés. Nuance loin d'être anodine.. Une journée d'absence pour maladie ne donnera plus lieu à des heures à rendre par l'administration si elle survient un jour « non travaillé ».
- De revenir aux 35 jours de congé pour les assistantes familiales bénéficiaient de 34 à 39 jours de congés selon le nombre d'enfants gardés. Avantage négocié dans le cadre des accords RTT en 2001/2002, les assistantes familiales ne pouvant pas bénéficier de journées ARTT et au regard de la pénibilité de leur travail.
- D'instaurer des sujétions particulières pour travail dominical et jours férié régulier pour les agents de monuments
- De permettre l'alimentation du compte épargne temps uniquement par unité de journée de travail.

Même si pour la plupart, cette refonte du temps de travail se traduit par la perte d'un 1/2 CE, les conséquences sont autres pour les agents des monuments, des collèges et des AS FAM. Et si on regarde dans le détail le règlement, c'est une régression des droits des agents.

Nous avons demandé **que soient portés au procès verbal de la séance**, les engagements de la collectivité notamment la garantie que les agents des monuments puissent bénéficier **de 2 jours de congés consécutifs**, avoir **au moins 10 jours de congés incluant 3 week-ends**, le **temps de pause repas considéré comme du temps de travail** quand le monument est ouvert toute la journée et qu'il n'y a que 2 agents sur site et **l'application du seuil de récupération de 7 heures en cas d'arrêt maladie**. Toutes ces précisions n'étant pas dans le document soumis au CT ni au vote de l'Assemblée.

Nous avons rappelé également l'accord de la collectivité lors d'un précédent CT pour des dispositions spécifiques de récupération d'heures pour nos collègues travaillant dans les Pôles Enfance et amenés à travailler sur des horaires atypiques

Nous avons souhaité aborder la question de la pénibilité de certains métiers et la possibilité de négocier des sujétions particulières. Ca n'a pas été possible. On nous a signifié que nous avons passé la ligne Rouge.

Nous avons voté contre.

Pouvoir d'achat, le compte n'y est pas

Le 20 mai dernier, le Président du Conseil Départemental ouvrait la session de l'assemblée départementale en annonçant des mesures de pouvoir d'achat en faveur des personnels du Conseil Départemental. Le sujet des primes, de la subvention à la protection sociale complémentaire comme le sujet du temps de travail étaient sur la table des négociations avec les organisations syndicales depuis octobre 2021. La FSU demandait une augmentation d'une prime équitable pour toutes et tous.

Cependant, la répartition de cette somme et les raisons avancées pour la justifier, interrogent. La collectivité a décidé d'octroyer une prime de 100€ pour les agents de catégorie C et B ainsi qu'aux assistantes familiales. Elle indique accorder la prime Ségur aux professionnels du social et médico-social concernés et fait le choix que tous les agents de catégorie A aient également 183€, soit le même montant que le Ségur.

La FSU a dénoncé un versement inégalitaire des primes et le dévoiement de la prime Ségur du personnel social et médico-social. Nous avons été reçu par le président du CD 37 à ce sujet. Il a confirmé sa décision d'octroyer des primes plus importantes aux catégories A car selon lui, il est difficile de recruter des cadres. Pourtant en dehors du secteur social, nous n'avons pas constaté de difficultés majeures de recrutement. Il précise qu'il a aligné les augmentations sur les 120€ obtenus par les agents de la métropole en incluant au revalorisation des agents du CD le montant de la PSC (prestation sociale complémentaire).

Les décisions conduisent de nouveau à un sentiment d'incompréhension et d'injustice chez beaucoup d'agents.

En parallèle, le gouvernement annonçait le 28 juin, une revalorisation du point d'indice de 3,5%, Montant jugé historique par le ministre de la fonction publique. Il ne permet pas de rattraper les 10 années de gel du point ni de compenser l'inflation galopante et la hausse des prix qui l'accompagne. LA FSU demande qu'un rattrapage des revalorisations soient effectuées.

TOUTES ET TOUS CONTRE LA CYBER-ATTAQUE :

Le 11 juillet dernier, notre collectivité a été victime d'une cyber-attaque paralysant toute notre infrastructure informatique et de communication. Plus d'internet, de boîte mail, de logiciel pro, de téléphone. Impossibilité pour beaucoup d'assurer les missions même en mode dégradé.

Nous tenons à saluer nos collègues de la DSI qui font un travail fantastique ce qui nous a permis de récupérer des lignes téléphoniques au bout de 10 jours. Il faudra plusieurs semaines pour un retour à la normale. En attendant, on peut constater, comme au moment du premier confinement, la capacité des agents de notre collectivité à trouver des moyens de répondre à leurs missions de service publique. Face à cette nouvelle épreuve, l'engagement de chacun est sans faille.

Stupeur et Tremblements

Etre représentant du personnel aujourd'hui, demain...



Nous sortons à peine des élections législatives que demain se profilent déjà les élections professionnelles, plus exactement le jeudi 8 décembre prochain.

Ces législatives laissent un arrière-goût amer car l'abstention massive cristallise une fois de plus un désintérêt pour la chose politique. De plus, si la nouvelle alliance de gauche nous laisse entrevoir une éclaircie, les résultats du rassemblement national nous font mal.

N'oublions pas d'où vient ce parti politique qui a émergé des limbes d'une extrême droite française moribonde à la sortie de la dernière guerre mondiale. Alors ne nous trompons pas, malgré un travail habile de dédramatisation, les recettes depuis le siècle dernier n'ont pas beaucoup changé. Formules chocs, rejet de l'autre surtout s'il est différent ! Populisme que l'on définit comme : « *discours politique s'adressant aux classes populaires, fondé sur la critique du système et de ses représentants* ».

Le pays se retrouve dans une situation assez inédite, les leçons de l'histoire nous invitent à faire preuve de vigilance et de persévérance pour s'opposer aux partis de la haine quel que soient leurs couleurs politiques d'ailleurs.

Quel rapport nous direz-vous entre des candidat(e)s élu(e)s par circonscription pour nous représenter à l'Assemblée Nationale et des agents pour siéger dans les instances du Conseil Départemental ?

La différence à y regarder de prêt, n'est pas aussi abyssale qu'il y paraît. Il ne s'agit pas ici de comparer deux mandats bien différents et ce n'est pas le sujet de ce billet mais bien de faire allusion à la femme ou l'homme qui s'engage au service des autres de manière désintéressée.

Les mauvaises langues diront que cela leur permet de ne pas être au travail, je les invite à venir nous rejoindre pour qu'ils prennent pleinement conscience de ce que la section FSU accomplit au quotidien.

Représenter ses collègues est un engagement de terrain, concret et constructif.

Si c'est ton égo qui t'amène dans cette voie, passe ton chemin ! Si tu penses à titre personnel t'enrichir, tu fais fausse route, ici tu ne t'enrichiras que de l'expérience de tes camarades, du sentiment d'appartenance à un groupe, en l'occurrence une section syndicale, sans pour autant perdre son libre arbitre.

A la FSU, il n'y a pas de pensée unique dictée par une instance nationale ni de dogme ou de soutien à un appareil politique mais bien le désir, collectivement de porter la parole de chacun, de défendre nos droits, de négocier avec l'employeur, d'accompagner celles et ceux d'entre nous dans la difficulté, d'améliorer au quotidien nos conditions de travail.

Notre engagement est le fruit d'une histoire marquée par la commune de Paris, le front populaire et toutes les luttes, les conflits qui ont conduit à des avancées sociales.

Notre action est d'œuvrer ensemble au quotidien pour un avenir meilleur, le tien, celui des enfants...

Alors n'hésite pas, engage toi, rejoins nous au sein de la FSU.

COLLÈGES : VA-T-ON VERS UN CHANGEMENT ?

C'était une demande forte des syndicats FSU et CGT. La collectivité a organisé 2 journées de travail sur les collèges. Etaient présents les organisations syndicales, le directeur général adjoint territoires, Le service de l'éducation au complet ainsi que le chargé de mission GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences).

Nous nous sommes réunis autour de 3 thématiques :

- Respect des règles et des procédures /modalités de participation des agents au processus de décision impactant leurs conditions de travail
- Amélioration des conditions de travail des ATTEE / parcours professionnel GPEC
- Organisation du service / efficacité organisationnelle

La première réunion, le 27 avril avait pour but de faire un état des lieux de l'existant en termes de règles, de moyens, de matériel, de responsabilités, de compétences, d'habitudes de travail etc.

Un balayage non exhaustif des pratiques existantes a été fait mettant en évidence les habitudes de travail non adaptées aux nouveaux matériels. Les nouvelles machines sont « sous utilisées ». Les formations à leur usage sont jugées trop succinctes. Le résultat attendu n'est pas suffisamment mis en évidence et le bénéfice santé n'est pas forcément perçu par les agents.

Un grand manque de communication à tous les niveaux entre tous les acteurs concernés par la mission (la Collectivité, l'Education Nationale et les agents), une méconnaissance des règlements afférents aux missions.

Beaucoup de questions sur la corrélation entre la pyramide des âges /nombre d'agents/absentéisme.

Quelques pistes de réflexion de part et d'autres sont proposées :

- Créations de référents de secteur
- Continuer l'investissement en matériel ergonomique et performant
- Mieux former les agents professionnellement, sur les outils numériques, méthodes et matériels nouveaux, ... Mieux organiser le déroulement de carrière (réorientation à la volonté des agents, sans attendre des TMS (Troubles musculo squelettiques) trop importants ;
- Renforcer le service éducation en doublant les postes : référent ressources humaines, technicien cuisine, technicien entretien général, afin que la présence dans les collèges ne se résume pas qu'aux moments de crise mais aussi pour accompagner les agents dans leurs pratiques quotidiennes.
- Création de postes de techniciens maintenance
- Revoir les moyens de communication Service Éducation /ATTEE : intranet, flash info avec la paye, petit journal, numéros de contacts identifiés pour les différents problèmes rencontrés etc.
- Mise en place de réunions de service régulières

- Revoir le livret d'entretien, le calcul des ETP (équivalents temps plein) en tenant compte des spécificités des établissements, le nombre de restrictions et leurs conséquences dans le travail de l'équipe

Le tout étant de renforcer la communication et la réactivité du service éducation et de soulager la charge de travail, et la charge mentale de chacun

La 2^{ème} réunion a eu lieu le 24 mai 2022

Un point est fait sur retour des groupes de travail.

Propositions du Groupe 1:

- Mise en place de réunions institutionnelles mensuelles dans chaque collège (avec compte rendu pour pouvoir s'assurer le cas échéant la tenue de celle-ci)
- Développer les espaces collaboratifs déjà en place voire en développer de nouveaux
- Favoriser plus de proximité avec les techniciens, visites plus fréquentes et pas forcements pour régler un problème technique
- Créer des postes de référents de secteur (éventuellement renfort des techniciens du SE) dont la mission serait :
 - ⇒ *Avoir une bonne connaissance des registres et de l'endroit où ils se trouvent*
 - ⇒ *Se rapprocher des gestionnaires pour expliquer l'utilité des nouveaux matériels afin d'inciter les agents à mettre en place leur utilisation*
 - ⇒ *Associer systématiquement les OP et autres personnels concernés par des travaux et les projets pédagogiques pouvant les impacter*
 - ⇒ *Revoir la mise en place de la fiche d'accueil sécurité sur le poste avec les nouveaux arrivant*

Propositions du Groupe 2 :

- Faire une double communication gestionnaires/agents pour que tous aient les mêmes informations
- Réfléchir à la création d'équipes de remplaçants (telles qu'en cuisine lors de la COVID) pour le ménage et la maintenance
- Revoir les conditions d'emplois des personnes avec des restrictions (voir une équipe de remplaçants qui pourrait intervenir ponctuellement afin de pallier trop de restrictions sur un même site)
- Bien informer sur la possibilité d'avoir recours à des entreprises d'Insertion pour les gros travaux
- Faire partager les expériences de chacun lors de réunions de bassin (regroupement de plusieurs collèges : 4 bassins au CD 37)
- Revoir les dotations de personnel en prenant en compte les restrictions des agents
- Promouvoir la mobilité par un travail de transversalité des compétences (GPEC)
- Ne plus attendre qu'un agent soit « totalement cassé » pour évoquer un reclassement

CHSCT du 31 mars 2022

Propositions du Groupe 3 :

- Renforcer le service éducation de façon substantiel
- Créer des référents de secteur pour une présence proche au quotidien pour créer un esprit d'appartenance au CD tout en étant une personne référente pour les nouvelles équipes de Directions (connaissance du bât, des équipes du fonctionnement du CD)
- Réunions institutionnelles dans tous les collèges (compte rendu au service éducation)
- Refaire toutes les fiches de poste (actuellement fiches métiers)
- Meilleur accompagnement des agents par une meilleure connaissance des référents service éducation
- Redonner aux élus du CD 37 dans les CA des collèges une place pour faire passer les préconisations du service éducation.

Le 16 juin une 3^{ème} rencontre a permis de faire une synthèse de ces différents groupes et de réfléchir à un plan d'action où chacun aura son mot à dire (mais ils n'écouteront pas tout le monde ☺)

Les vice-présidents aux collèges et aux ressources humaines étaient présents à la séance.

Les grandes lignes des propositions ont été reprises.

Mais pas de grandes annonces !

Un COPIL doit se réunir (sans représentants du personnel) courant juillet pour définir les actions retenues et la rédaction de fiches actions qui seront présentées au groupe probablement début septembre.

La FSU sera très attentive sur les actions retenues afin que tout le travail réalisé dans ces réunions ne soit pas seulement une manière de justifier des modifications des conditions de travail des ATTEE mais aussi de revoir toute l'articulation des différents acteurs qui œuvrent pour la mission collègue.



Lors de ce comité, il a été convenu que **les sites visités** cette année seront : le STA Sud-Ouest, le collège de la Vallée Violette ainsi que la Bibliothèque Départementale.

Malgré le retard dû au Covid, le service formation prévention particulièrement sollicité, continue d'œuvrer et présente un programme annuel ambitieux. Prenons pour exemple le démarrage imminent des **sessions GQS** (gestes qui sauvent) formation obligatoire pour toutes et tous.

Un point sur l'épidémie en cours avec une augmentation significative du taux d'incidence depuis décembre 2021. Mais nous pourrions aller voter démasqués et main dans la main les 10 et 24 avril prochain, cherchez l'erreur...

Le RASSCT (rapport annuel sur la Santé Sécurité et les conditions de travail 2021) est présenté en séance, il en ressort que l'absence d'une médecine de prévention au CD37 tend à « aggraver » la situation, par exemple le dépistage plus tardif de certaines pathologies ou leur non reconnaissance en qualité de maladie professionnelle impliquent des arrêts de travail plus longs. Nous nous félicitons cependant du recrutement d'un nouvel infirmier dans la collectivité.

La **FSU** approuve le projet de « **kit matériel bureautique** » qui concernera à terme environ 1340 agents, le but affiché de ce kit est d'améliorer l'ergonomie des postes dits administratifs. Nous regrettons cependant de ne pas avoir été associés plus pleinement à la réflexion sur la dotation de ce dernier qui était une de nos demandes depuis de nombreuses années.

Au registre des collègues, justement parlons-en ! Le Président a demandé aux collègues d'Indre-et-Loire de retourner les registres sécurité, santé au travail et faits de violence au SFP (service Formation Prévention). Sur 54 établissements seuls 28 ont répondu favorablement à cette requête, certains ne les ont pas retrouvés ou ont retourné ceux de l'Éducation Nationale à la place ! Nous nous interrogeons sérieusement sur la communication et l'utilisation de ces registres auprès de nos collègues.

Souriez-vous êtes filmés, **des dispositifs de vidéo protection** sont implantés désormais à la Cité Royale de Loches et à la DSI/imprimerie. Plus sérieusement, pour des raisons de sécurité évidente...

Avancement de grade et promotions internes 2022 : l'analyse de la FSU

Depuis l'application de la loi de transformation de la fonction publique, les promotions et les avancements de grades sont décidés par la collectivité sans avis des représentants du personnel élus en CAP. Rappelons-le, notre présence permettait de pointer les incompréhensions voire les incohérences concernant des avancements de grade ou promotion :

Pourquoi un agent en 50^{ème} position est nommé alors qu'un agent en 2nd position ayant de bonnes appréciations ne l'est pas ?

Pourquoi toutes les possibilités de nominations ne sont pas utilisées ?

Notre ligne de « conduite » a toujours été la suivante : Tout agent assurant ses missions de façon satisfaisante devait être promu en fonction de son ancienneté.

Si nous ne pouvons pas donner notre avis sur les propositions, nous suivons de près les résultats et les comparons avec les listes à l'ancienneté.

Tout d'abord on peut constater que cette année encore pas moins de 18 cadres d'emploi ne permettent pas d'avancement ou de promotion interne faute de recrutement ou de lauréat à l'examen. La FSU ne peut que dénoncer l'absence d'organisation régulière de concours et d'examens qui permettraient de débloquent le déroulement de carrières de certains collègues. Par ailleurs, les recrutements dans certaines filières ou métiers sont rares avec des conséquences réelles pour les agents dans les cadre d'emploi concernés (cf listes des avancements impossibles) :

https://intranet.cg37.fr/portail/1783061_DBFileDocument/avancements-impossibles-2022

En parallèle, l'administration décide de ne pas nommer des agents sur 15 cadres d'emplois alors qu'il y a des possibilités. La raison ? Les effets des lignes directrices de gestion, bien sûr qui bloquent des professionnels dans leur déroulement de carrière sous prétexte de missions d'une inadéquation grade/mission. Le FSU continue à dénoncer ce système porteur d'incompréhension et qui favorise la démobilité d'agents jusqu'à présent très investis.

Filière médico-sociale		
Cadre de santé	1 possibilité (5 agents pouvant être nommés)	0 nomination
Conseiller socio-éducatif	1 possibilité (3 agents)	0 nomination
Infirmier hors classe	1 possibilité (1 agent)	0 nomination
Puéricultrice classe supérieure	1 possibilité (1 agent)	0 nomination
Psychologue hors classe	1 possibilité (1 agent)	0 nomination
Sage-femme	1 possibilité (1 agent)	0 nomination
Technicien para médical	1 possibilité (1 agent)	0 nomination
Filière administrative		
Attaché hors classe	1 possibilité (3 agents)	0 nomination
Filière technique		
Ingénieur Hors Classe	1 possibilité (12 agents)	0 nomination
Filière culturelle		
Adjoint du patrimoine principal 2 nd classe	1 possibilité (1 agent)	0 nomination
Attaché de conservation	1 possibilité (12 agents)	0 nomination
Attaché de conservation Principal	1 possibilité (2 agents)	0 nomination
Conservateur bibliothèque	1 possibilité (2 agents)	0 nomination
Conservateur bibliothèque chef	1 possibilité (2 agents)	0 nomination
Conservateur patrimoine chef	1 possibilité (1 agent)	0 nomination

Les conséquence de ces deux phénomènes pour les agents sont clairs :

Seul **9,59% des agents de catégorie C**, **2,89% des agents de catégorie B** et **6,89% des agents de catégorie A** bénéficient cette année d'un avancement de grade ou d'une promotion. La preuve que si la valeur n'attend pas le nombre des années, la promotion, elle, peut mettre des décennies. Alors quand le FSU demande des ratios plus favorables, on est loin de demander la lune.

Concernant les avancements en eux-mêmes, nous constatons en catégorie C une augmentation du pourcentage de femmes nommées dans les différents grades parfois au-delà de la proportion de femmes dans le grade. Il s'agit là d'un rééquilibrage salvateur après des années de sous-représentation des femmes dans les nominations.

Globalement, la FSU continue à revendiquer la possibilité pour tous les agents de dérouler leur carrière sur la totalité de leur cadre d'emploi ; que les catégorie C puissent finir sur le grade d'agent de maîtrise, que les tous les catégories B accèdent au principalat 1ère classe, que les catégories A sans responsabilité hiérarchique ne soit plus limités dans leur carrière mais qu'il y ait une reconnaissance de leur savoir professionnel.

CATÉGORIE C résultats 2022

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	possibilités	Proposition administration classement par ancienneté *	observations
Adjoint Administratif Territorial 2 ^{ème} classe	30%	21 90% femmes 10% hommes	6	1,6,8,14,18,19	4 agents sur des postes de CAT B 100% des nommées sont des femmes
Adjoint Administratif Territorial 2 ^{ème} classe	100%	2	2	1,2	
Adjoint Technique Territorial 2 ^{ème} classe	30%	22 agents 55% hommes	7	2,3,4,5,8,12,21	4 femmes nommées sur les 7 (60%) dont 3 agents d'entretien
Adjoint Technique Territorial 2 ^{ème} classe des EE	30%	46 71% des femmes 29% hommes	14	5,13,14,15,18,19,20,22,23,24,26,27,28,29	Des agents nommés dans 12 établissements différents Seconds de cuisine et aides OP priorisés 85 % des nominations sont des femmes
Adjoint Administratif Territorial 1 ^{ère} classe	30%	34 92% femmes	11	1,5,7,8,9,11,12,13,15,27,29	Plusieurs agents sur des grades cibles de CAT B Plusieurs agents au Cabinet 91% des nominations sont des femmes
Adjoint Technique Territorial 1 ^{ère} classe	30%	28 agents 90% hommes	9	2,5,9,11,13,14,19,22	90% sont des hommes
Adjoint Technique Territorial 1 ^{ère} classe des EE	30%	72 69% des femmes 21% hommes	28	1,4,6,8,10,11,12,18,19,20,22,23,24,25,26,27,30,32,37,38,42,47	Des agents nommés dans 19 établissements Priorisés les « sans spécialité », chef cuisine 82% des nominations sont des femmes
Adjoint territorial du patrimoine de 1 ^{ère} classe	30%	7	3	1-2-3	
Agents de maîtrise	Pas de quota imposé par le statut	Adjoints techniques 134 agents 84% hommes 16% femmes ATTEE 193 agents 77%femmes	10	Adjoints techniques (de 1 à 134) 5 Nommés 29,61,97,113,117 ATTEE (de 135 à 327) 4 nommés 179,223,315,326	Adjoints techniques : 5 nominations ATTEE : 4 nominations, 4 hommes 1 réussite à l'examen
Agents de maîtrise principal	80%	22 77% hommes 23% femmes	18	1-3-5-6-9-12-13-15-16-17-18	La collectivité a nommé 11 personnes sur 16 possibles 72% d'hommes 28% de femmes Toutes les femmes ont été nommées

* Chaque année, l'administration établit un tableau de classement des agents en fonction de leur échelon et de leur ancienneté dans celui-ci. Ce tableau sert de base pour les avancements de grade. Nous indiquons dans notre document la place des agents promus.

RÉSULTATS NOMINATIONS CAT A

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	possibilités	Proposition administration classement par ancienneté *	observations
Attaché		137	1	54-88	Promotion interne
Attaché principal	25%	17	4	11-13	Promotion interne
Conseiller principal des activités physiques et sportives		1	1	1	
Ingénieur principal	15%	12	2	7-8	
Assistant socio-éducatif de classe exceptionnelle	15%	161	25	1-3-5-7-10-11-12-13-14-15-16-17-18-19-21-23-24-25-31-71-144- 1 examen prof	1 agent a eu un examen professionnel 1 responsable adjoint
Educateur de jeunes enfants de classe exceptionnelle	15%	2	1	2	
Conseiller supérieur socio-éducatif	25%	4	1	1	
Puéricultrice Hors Classe	9%	9	1	7	
Médecin 1 ^{ère} classe	100%	1	1	1	

RÉSULTATS NOMINATIONS CAT B

Grade d'avancement	Ratio fixé par le CD	Agents remplissant les conditions	possibilités	Proposition administration classement par ancienneté *	observations
Technicien		259	1	90	Promotion L'agent est en position de responsabilité d'équipe
Rédacteur		66	3	3-40-54	Promotion 100% de femmes
Rédacteur principal 1 ^{ère} classe	20%	37	4	1-4-30 (exam prof.) -35	4 nomination car il y a eu 1 réussite à l'examen
Technicien principal 2 ^{ème} classe	25%	1	1	1	Examen professionnel

*Chaque année, l'administration établit un tableau de classement des agents en fonction de leur échelon et de leur ancienneté dans celui-ci. Ce tableau sert de base pour les avancements de grade. Nous indiquons dans notre document la place des agents promus.