



## Déclaration intersyndicale sur le thème des ratios promus-promouvables CTP du 12 mars 2009

C'est la loi du 19 février 2007 qui modifie les règles d'avancement de grade et qui stipule que chaque collectivité doit fixer ses propres ratios promus-promouvables.

Conformément à la volonté affichée par la Région en début d'année d'instaurer un dialogue social serein et constructif, ces ratios ont fait l'objet de discussions entre la Région et les syndicats.

Trois réunions se sont tenues en trois semaines entre janvier et février alors que rien n'avait été fait pendant 2 ans.

Ce rythme, qui n'est pas sans rappeler celui imposé à l'échelon national par l'actuel gouvernement, n'a malheureusement pas permis d'aboutir à un accord.

Quant au contenu de ces discussions, s'il y a bien eu une négociation constructive, mais non aboutie, sur les critères d'appréciation de la valeur professionnelle, nous déplorons qu'il n'y ait pas vraiment eu de négociation sur les ratios en eux-mêmes.

Après une 1<sup>ère</sup> proposition à 15 % qui aurait pu prêter à rire si elle n'avait pas concerné un sujet aussi sensible que l'avenir professionnel des hommes et des femmes qui travaillent quotidiennement à la mise en œuvre du service public régional, la collectivité a imposé un ratio à 30 %. Fin de la discussion. Et si vous n'êtes pas content, on revient à 15 %.

Un point d'accord à noter cependant, des ratios à 100 % en cas de réussite à un examen professionnel.

Ces propositions de ratios, parmi les plus basses de la fonction publique territoriale signifient que **chaque année, seul un agent sur trois remplissant les conditions pourra évoluer dans sa carrière** alors que jusqu'à présent, certains grades étaient accessibles à 100%.

Nous voulons rappeler ici que les **risques** liés à l'adoption de ratios aussi faibles sont nombreux :

- Le plafonnement des carrières est une des principales causes de stress dans la fonction publique territoriale.
- L'impossibilité pour la collectivité de valoriser des agents méritants.
- La perte d'attractivité de la collectivité, en particulier pour des postes à forte technicité.
- Le développement du recours aux contractuels pour éviter ces blocages.

De plus, l'**évaluation** de la valeur professionnelle proposée par la Région repose totalement sur le N+1 alors qu'aucun **contrôle des qualités managériales**, ni des compétences techniques n'est possible ni envisagé, tant au siège que dans les lycées. Ceci alors que la cassure entre cadres dirigeants et agents exécutants (toutes catégories confondues) est déjà particulièrement forte : manque de reconnaissance, manque de prise de responsabilités des managers, perte de confiance réciproque ...

Face à cette situation, l'Intersyndicale **CFDT, CGT, FO, FSU et UNSA** formule une fois de plus ses **propositions concrètes, constructives et réalistes** :

- Des ratios entre 50 et 75 % (100 % en cas de réussite à un examen professionnel) offrant des perspectives de carrières décentes pour les agents et préservant l'attractivité de la Région,
- La mise en place d'une véritable Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences appliquée avec transparence et informations aux agents concernés par un avancement de carrière,
- Un suivi renforcé des procédures d'évaluation et des évaluateurs, accompagné d'un bilan annuel présenté en CTP,
- La mise en place d'évaluation à 360 ° des N+1 par leurs agents.

Ces propositions ont été présentées aux agents dans le cadre d'une pétition qui a rapidement été signée par plus de 300 agents du siège.

Ceci prouve, s'il en était besoin, l'intérêt des agents pour leur déroulement de carrière, synonyme de reconnaissance, d'espoir, d'avenir et d'évolution personnelle, professionnelle et financière.

La pétition circule encore actuellement et elle sera remise au Président au moment du vote définitif des ratios lors de la prochaine session plénière.

Le dernier point sur lequel nous souhaitons intervenir est la proposition de la Région d'imposer **l'avis favorable du directeur** comme "**préalable** pour examiner la possibilité d'avancement de grade pour un agent".

Sur ce sujet, l'article 49 de la loi du 26 janvier 1984 portant Statut de la fonction publique territoriale, modifié par la loi du 19 février 2007 est clair, le ratio s'applique à "l'effectif des fonctionnaires remplissant les conditions pour cet avancement de grade".

Les promouvables sont les fonctionnaires qui remplissent toutes les conditions statutaires (ancienneté et/ou réussite d'un examen professionnel) fixées exclusivement par le statut particulier du cadre d'emplois.

Ces textes n'autorisent en aucun cas une collectivité à fixer des conditions supplémentaires.

Le Conseil d'Etat a également rappelé dans un arrêt du 19 février 2003 que tous les dossiers des fonctionnaires pouvant prétendre à un avancement doivent être examinés par la CAP.

Nous demandons donc que cette proposition d'avis favorable obligatoire du directeur, ouvertement illégale, soit abandonnée.

En conclusion, nous regrettons et rejetons ces propositions de ratios qui traduisent une politique RH de la Région Centre basée uniquement sur une logique financière qui cherche à faire de maigres économies sur le dos des agents.