



Déclaration intersyndicale CAP du 1^{er} juillet 2010

La CAP du 1er juillet traite notamment des avancements de grade et des promotions internes. A ce titre, elle est la plus importante de l'année.

Il est important de préciser que nous avons constaté une amélioration par rapport aux années précédentes notamment au niveau de la transparence des avis et de l'information aux agents concernés. De même, pour la 2^{ème} année d'application de l'entretien d'évaluation dans les lycées, nous avons constaté des progrès par rapport à l'année dernière, mais il reste de nombreux points à améliorer.

Les réunions préparatoires à cette CAP ont fait ressortir 3 difficultés majeures :

- L'avis défavorable bloquant la carrière se révèle être un outil managérial mal adapté à notre collectivité et contre-productif,
- Un nombre conséquent d'agents proches de la retraite est exclu de l'avancement de grade,
- La réunion tardive de la CAP (juillet au lieu d'avril) impacte la carrière des agents concernés, notamment ceux qui ont réussi un examen professionnel en 2009 et ceux qui doivent partir à la retraite avant la fin de l'année 2010.

L'avis pour l'avancement de grade

Je vous rappelle que l'avis défavorable du ou des supérieurs hiérarchiques empêche tout avancement de grade. Je rappelle également que la Région a souhaité qu'un agent ayant reçu une sanction disciplinaire dans l'année reçoive un avis défavorable.

Ce système d'avis défavorable bloquant la carrière de l'agent ne nous paraît pas adapté pour les raisons suivantes :

1. L'avancement de grade n'est pas une médaille ou une récompense accordée à un agent. Il s'agit de son déroulement de carrière. En dehors des cas où le changement de grade oblige à un changement de métier, il ne doit pas y avoir de blocage fondé sur l'analyse subjective du N+1 du niveau de compétence requis pour accéder au grade supérieur. Ce serait en contradiction avec le répertoire des métiers de la Région Centre.
2. Un agent ayant quelques lacunes (selon son N+1) et un agent ayant reçu une sanction disciplinaire se retrouvent bloqués dans leur carrière de la même façon.
3. L'avis défavorable est vécu comme une sanction par l'agent, a fortiori en cas de réussite à un examen professionnel (cette année, plus de 40 % des agents ayant réussi un examen professionnel sont exclus de l'avancement de grade). Il développe chez les agents un sentiment d'injustice. Loin de motiver l'agent à s'améliorer, il s'avère profondément démotivant et lui fait perdre confiance dans ses supérieurs hiérarchiques.
4. L'avis défavorable doit être motivé. Nous avons constaté que les motivations sont souvent vagues et imputables à un dysfonctionnement général du service, voire directement au manager qui émet l'avis, notamment pour les cadres : exemple : gestion du temps, défaut d'autonomie, manque d'esprit de synthèse.
5. Absence de formation des managers du siège sur ces outils en 2009 et 2010, absence de bilan de la campagne d'évaluation 2009 (engagement du Président non-respecté) : Cet outil est confié à des managers insuffisamment formés. Il est donc trop souvent mal utilisé et se révèle donc presque toujours contre-productif.

Voici les chiffres 2010 : 10 % d'avis défavorable en C, 20 % en B et 40 % en A.

En conséquence, nous proposons par exemple d'atténuer le système actuel du tout ou rien (favorable ou défavorable) en rajoutant un échelon intermédiaire qui permettra d'ouvrir un dialogue entre le manager et l'agent, sans bloquer la carrière de ce dernier :

- Avis favorable quand tout va bien,
- Le remplacement de l'avis défavorable par un avis réservé (mais toujours motivé et expliqué) entraînant une baisse de 2 points de la note déterminant la valeur professionnelle de l'agent,
- Le maintien de l'avis défavorable uniquement en cas de sanction disciplinaire.

Les agents en fin de carrière

Le Président du Conseil régional s'est engagé par écrit le 3 avril 2009 pour une "prise en considération des agents en fin de carrière, afin de leur accorder un avancement de grade qui pourra être pris en compte pour la retraite", même "pour l'accès aux grades les plus élevés des cadres d'emploi".

Avec une trentaine d'agents en fin de carrière exclus de l'avancement de grade, force est de constater que l'engagement du Président n'est pas respecté.

Nous demandons le déblocage des situations des agents qui ont fait valoir leur droit à la retraite ou qui le feront avant la fin de l'année 2010.

La réunion tardive de la CAP

En repoussant la CAP, la région a fait perdre aux agents concernés plusieurs mois sur leur carrière.

Deux catégories d'agents sont particulièrement touchées :

- les agents ayant réussi un examen professionnel depuis le 1^{er} semestre 2009,
- les agents qui devraient partir en retraite au cours du 2^{ème} semestre 2010. Leur avancement de grade ne pourra pas être pris en compte pour leur retraite, sauf à repousser leur date de départ.

Nous demandons l'application rétroactive au 1^{er} janvier 2010 des avancements de grade et des promotions internes de la CAP de juillet pour tous les agents, notamment les 2 catégories précitées.

Enfin, concernant la **procédure interne à la CAP**, nous avons constaté une amélioration des documents remis aux représentants du personnel lors des réunions préparatoires par rapport à l'année dernière. Cependant, des marges de progrès importantes existent encore, notamment sur :

- les délais de présentation des documents,
- la communication du document définitif définissant les critères de détermination de la valeur professionnelle,
- le détail de la note déterminant la valeur professionnelle, pour vérifier auprès de nos collègues si l'ensemble des documents nécessaire à l'avancement leur a été demandé et transmis à la Région,
- l'harmonisation et la simplification des documents.

Nous demandons qu'une rencontre soit organisée sur ce sujet au cours du dernier semestre 2010.