

GROUPE DE TRAVAIL - CRITERES CAP Réunion du mercredi 8 juin 2016

Présents :

Pour les Elus : Jean-Yves PLANELL

Pour l'administration : Nathalie ARMAND, Nathalie HAOUR, Hélène GAZAGNAIRE

Pour le CCAS : Sylvie SAUSSE

Pour les représentants du personnel :

CGT : Marcel BOUALAM, Martine GIOVANNETTI

FO : Patrick FERRE, Abdelkader BOUAZIZ

SDU : Brigitte RIGAL

CFDT : Thierry NUNEZ

La CGT avait arrêté de participer au groupe de travail sur les critères CAP car les intentions de l'administration n'étaient pas clairement annoncées.

Pour rappel, l'administration souhaite faire appliquer le décret du 16 décembre 2014, relatif à l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires territoriaux. Dans son article 4, le décret prévoit que les critères à partir desquels la valeur professionnelle du fonctionnaire est appréciée, au terme de cet entretien, sont fonction de la nature des tâches qui lui sont confiées et du niveau de responsabilité assumé. Ces critères, fixés après avis du comité technique, portent notamment sur :

1° Les résultats professionnels obtenus par l'agent et la réalisation des objectifs ;

2° Les compétences professionnelles et techniques ;

3° Les qualités relationnelles ;

4° La capacité d'encadrement ou d'expertise ou, le cas échéant, la capacité à exercer des fonctions d'un niveau supérieur.

Tout d'abord, la CGT a mis à plat toutes les dernières réformes votées par le gouvernement Hollande/ Walls qui freinent la carrière des agents.

Notamment, elle a rappelé les effets désastreux de la mise en place progressive du RIFSEEP, nouveau Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel. Cette nouvelle prime remplace une grande partie des régimes indemnitaires en place dans la Fonction Publique Territoriale.

En préambule de cette réunion, nous avons insisté sur le fait que la CGT ne peut soutenir cette dangereuse dérive.

► le désengagement de l'état, qui se traduit par des baisses de dotations pour les collectivités locales, incite ces dernières à réduire leur personnel, à réorganiser les services avec des effectifs et des moyens largement à la baisse ;

► le décret du 16 décembre 2014 apparaît finalement comme un outil permettant de réformer, et d'accompagner l'austérité imposée depuis des décennies par les pouvoirs publics.

Au niveau de notre collectivité et de nos CAP, nous souhaitons que les effets négatifs de ce décret soient atténués le plus possible.

Part conséquent, nous souhaitons conserver en plus de ces quatre critères « imposés », les critères d'ancienneté, à savoir :

1° L'ancienneté dans la Fonction Publique Territoriale ;

2° L'ancienneté dans le cadre d'emplois ;

3° L'ancienneté dans le grade

Nous avons interrogé l'Adjoint au Personnel à ce sujet afin de connaître les intentions de l'administration qui étaient plutôt floues...quant au maintien des critères d'ancienneté.

L'adjoint au personnel nous a répondu qu'il faut travailler avec l'esprit de nos critères et l'esprit de la loi. Finalement, devant notre insistance afin d'avoir une réponse claire et précise, nous avons réussi à obtenir le fait qu'il faille minimiser les effets de la loi.

L'Adjoint au personnel a donc finalement indiqué : « Il faut harmoniser et minimiser les effets négatifs du décret ».

De plus, parmi les critères, nous avons également revendiqué une prise en compte de l'effort de formation des agents (préparation concours et passage du concours pour accéder au cadre d'emploi supérieur).

Le syndicat FO a également soulevé la problématique de l'évaluation des agents de la DAEF (Direction de l'Action Éducative et Formation) avec notamment la formation des encadrants. Nous avons rejoint nos camarades de FO sur ce point. En effet, la particularité de ces agents c'est qu'ils sont rattachés à la DAEF mais qu'ils travaillent auprès des directeurs et enseignants de l'éducation Nationale. Par conséquent, le cadre B du service ne peut pas évaluer tout seul plus de 200 agents !

La CGT a revendiqué la création de postes d'agents de maîtrise supplémentaires (actuellement un seul agent de maîtrise au sein du service de la DAEF pour une quarantaine d'écoles) ce qui porterait les effectifs à 4 A.M. soit 1 agent de maîtrise pour une dizaine d'établissements scolaires. Les autres organisations syndicales ont fait écho à notre demande. Cette demande remonte à un CTP de 2010.

L'administration ne s'est pas exprimée sur le sujet en précisant qu'il s'agissait de cas particuliers et qu'il fallait déterminer les critères pour le cas général avant d'aborder les situations particulières.

Le syndicat CFDT a également soulevé la problématique de l'évaluation des permanents syndicaux. La CGT a donné son avis sur le sujet en précisant que les permanents syndicaux ne pouvaient pas être évalués par l'administration pour une question d'indépendance. La CFDT et la SDU nous ont rejoint sur ce point.

L'administration a également répondu qu'il fallait traiter en priorité le cas général dont relève la majorité des agents, les cas particuliers seront traités par la suite.

Enfin, les quatre organisations syndicales ont réitéré leur souhait de mettre fin aux ratios au niveau local à l'initiative de la CGT (cf. courrier unitaire de décembre 2015).

L'adjoint au personnel nous a indiqué que lors des CAP, fréquemment il y a avait plus de possibilités de nomination que d'agents promouvables.

Nous lui avons donc indiqué de prendre une délibération en rétablissant les ratios à 100 % des promouvables afin de faciliter le déroulement des CAP et ainsi tous les agents remplissant les conditions statutaires pourraient être nommés.

En effet, cette mesure juste aurait pour effet de contrebalancer les effets négatifs du PPCR (Parcours Professionnels, Carrières, Rémunérations) notamment avec la « cadence unique d'avancement d'échelon », c'est-à-dire la fin de l'avancement d'échelon au minimum mais un avancement d'échelon au maximum pour tous les agents et donc un allongement de la durée des carrières des agents. Les premiers décrets sont sortis le 12 mai 2016.

A compter de 2017, il n'y aura donc plus de CAP d'avancement d'échelon, tous les agents passeront au maximum ! Nous vous rappelons que fin septembre 2015, la CGT avait pris la décision de ne pas signer le projet de protocole portant sur les Parcours Professionnels Carrières et Rémunérations des agents de la Fonction Publique. Il ne s'agit pas d'un accord majoritaire tel que prévu par la loi sur le dialogue social dans la fonction publique. Confirmant son désintérêt pour la démocratie sociale, le gouvernement a appliqué ce protocole de manière unilatérale !

Au niveau local, la CGT a insisté sur le passage à 100 % pour les agents remplissant les conditions statutaires. Or à ce jour, la fin des ratios n'a toujours pas été appliquée malgré les demandes incessantes de la CGT.

La CGT rappelle que l'absence de réponse de l'administration, a fini par nous lasser et c'est pour toutes ces raisons que nous avons refusé d'assister aux précédentes réunions afin de témoigner de notre mécontentement.

La CGT propose deux solutions :

- soit l'administration a une ligne de conduite sur la façon de mettre en application ces réformes et si c'est le cas, elle exposera son point de vue auprès des représentants du personnel qui en prendront connaissance et l'amenderont le cas échéant ;
- soit les organisations syndicales émettront des propositions au fur et à mesure des réunions de travail qui seront validées pour aboutir au projet final.

Mais, en tout état de cause, il est inacceptable que les syndicats émettent des propositions et que l'administration se contente d'écouter sans émettre d'avis, n'infirme ou ne confirme les propositions. La CGT considère que c'est la pire manière de procéder.

Les quatre syndicats s'interrogent donc sur cette méthode qui pourrait in fine « jouer la montre » et qui aurait pour unique but d'imposer purement et simplement le décret n° 2014-1526 du 16 décembre 2014 !!!