

Critères de promotion (Lignes Directrices de Gestion) : suite du Comité Social Territorial du 10 juin

- **Quelles évolutions pour 2024 ?**
- **Pourquoi la proposition de la région reste inacceptable pour la CGT et l'intersyndicale ?**

L'amélioration des critères et des possibilités de promotions est une revendication de longue date dans nos actions et interpellations

En avril 2023, le président de région avait répondu lors d'une rencontre avec les syndicats et s'était engagé à revoir les critères de promotion d'ici 2024.

Pour 2024, la région annonce un objectif de 1000 agents promus en 2024 (environ 600 en 2023): Nulle doute que ces décisions feront l'objet prochainement d'une communication aux agents.

La mobilisation et les revendications depuis plusieurs années font donc bouger la région, (et tant mieux pour les agents qui seront concernés), mais pour la CGT et l'intersyndicale CGT FDT UNSA la proposition de critère reste inacceptable en l'état.

Agents des lycées, du mieux mais un accès à la promotion qui reste inégalitaire

- Pour les ATP1EE Plus de critère d'encadrement obligatoire, ce qui va débloquent la possibilité de promotion pour l'ensemble des métiers, mais la région a choisi de limiter l'avancement à partir du 11ème échelon, en mettant en avant le choix budgétaire de limiter les promotions !

Par comparaison avec les listes de 2023, cela donnera environ 10% des agents figurant sur les listes de promouvables qui seraient finalement promus : c'est mieux qu'avant, mais cela reste une inégalité car la région prévoit une possibilité d'avancement jusqu'à 60% des agents, ce qui est le cas pour les agents des services ! L'enjeu c'est également l'égalité professionnelles femmes hommes dans l'avancement sur des métiers très majoritairement féminins.

Pour les agents de maîtrise

- Pour les lauréats de l'examen professionnel d'agent de maîtrise, possibilité de promotion sans limite du fait du poste occupé (nous avons alerté sur ce critère)

- Promotion ordinaire agent de maîtrise pour les postes à partir de B3 : la CGT revendiquait pourtant de faire sauter ce critère, car le grade d'agent de maîtrise est bien normalement un grade de catégorie C

Les lettres de mission seraient prises en compte au bout d'un an sur de l'encadrement.

D'autres modifications dans les critères sont clairement inacceptables :

- **La promotion doit rester sur des critères transparents et ne pas être le fruit d'arbitrage de la hiérarchie :** Pour 2024, la région introduit la priorité donnée par la hiérarchie pour les promotions (dans le cas de passage à une catégorie ou cadre d'emploi supérieur. Ex : passage de C à B): cette pratique rompt la transparence sur les critères, et risque d'entraîner du favoritisme dans la promotion. **Nous demandons des critères lisibles, équitables et transparents pour tous !**
- **Reconnaissance du poste occupé :** Pour l'avancement (ex : passage de rédacteur à rédacteur principal, la région prévoit la prise en compte de l'ancienneté dans le grade avant la prise en compte du niveau de poste occupé : cette décision va pénaliser tous les agents qui occupent un poste d'un niveau supérieur à leur grade (ex agent de catégorie C sur un poste classé B). Comment ces agents, qui n'ont déjà par le régime indemnitaire du poste qu'ils occupent, vont-ils être reconnus ?
- **Le délai de carence** ne devrait pas s'appliquer quand un agent arrive d'une autre collectivité
- La réglementation permet désormais une promotion interne pour deux recrutements externes (attachés, rédacteurs, techniciens...), au lieu de trois auparavant. Problème, la région recrute tellement peu que cela ne changera que très peu le nombre de promotions possibles...
- Les Lignes de gestion sont mises en place pour 4 ans : Nous demandons une possibilité de révision annuelle des critères.

Par ailleurs la CGT a clairement dit qu'elle était CONTRE des critères spécifiques pour les délégués syndicaux en décharge totale d'activité : nous ne mangeons pas de ce pain-là (à bon entendeur)!

Par ailleurs, un avis défavorable de l'ensemble des syndicats aurait permis un réexamen du dossier : comme souvent l'abstention d'un seul syndicat (FA) a empêché cette possibilité de report.

Vote contre CGT 5 voix, CFDT 5, UNSA + 1 FO 1: soit 12 contre

abstention FA (3 voix)

De ce point de vue, l'avis unitaire en intersyndicale CGT CFDT UNSA permet de montrer qu'une majorité syndicale au CST ne se retrouve pas dans les propositions de l'administration, et de peser dans la balance.