

Communiqué UNSA CD64

Face à des avancements et des promotions à « vitesses variables », l'UNSA CD64 a relevé et veut dénoncer des disfonctionnements pouvant nuire gravement à la carrière des agents.

- C'est le cas à l'**avancement au grade d'Agent de Maitrise Principal**, particulièrement au Parc Routier (*Voir focus P3*).
- De même, l'**avancement au grade d'attaché hors classe** semble réservé à quelques initiés, au détriment d'agents ayant fait leurs preuves sur une carrière déjà très riche. ZERO avancement en 2021, mais ZERO également en 2019 et 2020 (*Voir focus P2*).

D'autres situations montrent les fortes réticences de notre exécutif et de notre administration vis-à-vis d'une juste progression des agents, voire une navrante indifférence devant des carrières bloquées durant des années.

- Les accès aux grades d'Ingénieur hors classe, d'Educateur jeunes enfants de classe exceptionnelle, de Conseiller supérieur Socio-Educatif, d'Orthoptiste hors classe, d'Attaché hors classe sur échelon spécial et de Médecin hors classe sur échelon spécial sont barrés, avec ZERO avancement prononcé alors que les conditions statutaires le permettent.
- Pour les avancements aux grades d'Agent de Maitrise Principal, d'Attaché principal, d'Ingénieur principal, d'Infirmier en soins généraux hors classe et Médecin hors classe les ratios, pourtant récemment réévalués dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion, ne sont pas remplis.

La liste est longue, mais derrière ces différentes situations, une même réalité : **des agents discriminés dans leur carrière, dont on ne reconnaît pas le travail et dont on ne valorise pas les compétences.**

Cela pose questions :

- Le Département des Pyrénées-Atlantiques cherche à recruter les meilleurs agents sur des métiers en tension, mais ensuite refuse de les promouvoir. C'est logiquement qu'il a ensuite des difficultés à fidéliser ses agents sur de nombreux postes.
- En élaborant ses Lignes Directrices de Gestion, le Département des Pyrénées-Atlantiques s'était engagé à « *Reconnaître et valoriser les parcours professionnels* » et avait voté des ratios plus importants. Poudre aux yeux, car au même moment il cadenasse les avancements de grades, en contradiction avec ses propres décisions et en rajoutant des critères non prévus dans les statuts (*Rappelons que par jugement en date du 18 mai 2018 le tribunal administratif de Pau a déjà condamné le département des Pyrénées-Atlantiques pour des décisions similaires*).
- Déjà marqué lors des dernières CAP, la multiplication des situations de blocage semble être le signe d'un manque de confiance et de reconnaissance de nos élus « décisionnaires » vis-à-vis des agents du Conseil Départemental, et notamment vis-à-vis de ses cadres.

Afin que les agents bénéficient de toutes les possibilités de promotion offertes par les outils réglementaires, l'UNSA CD64 a fait des propositions se basant sur l'ancienneté dans le grade et les fonctions occupées, en demandant que les ratios et quotas soient remplis et qu'il y ait autant d'avancements et de promus que de possibilités ouvertes.

Force est de constater que nous n'avons pas été suivis.

Les années précédentes, l'UNSA CD64 a dénoncé la mascarade des CAP du Conseil Départemental 64 devenues des instances de monologue social.

La Loi dite de transformation de la fonction publique prétendant simplifier et garantir la transparence et l'équité du cadre de gestion des agents publics, les décisions prises se doivent d'être expliquées et justifiées.

L'UNSA CD64 vous assistera dans l'exercice des recours administratifs contre les décisions individuelles défavorables prises en matière d'avancement ou de promotion.

À votre demande, les éléments relatifs à votre situation individuelle au regard de la réglementation en vigueur et des lignes directrices de gestion nous seront communiqués.

Pour mieux vous informer et vous accompagner,

L'UNSA CD64 reste à votre écoute !

Le Secrétaire Départemental,



Pierre COMETS

FOCUS sur l'avancement au grade d'attaché hors classe

→ Conditions statutaires requises (cf. Décret n° 87-1099 du 30 décembre 1987 – art. 21 et 21-1) :

1) Etre dans le grade d'attaché principal et avoir atteint le 5ème échelon de ce grade OU être dans le grade de directeur territorial et avoir atteint le 3ème échelon de ce grade et justifier d'un certain nombre d'années d'ancienneté sur des emplois déterminés (cf. décret).

- **Pour l'année 2021, 5 agents répondent à ce critère 1) et sont bloqués depuis de nombreuses années à l'échelon terminal de leur grade**

2) Etre dans le grade d'attaché principal et au 10ème échelon de ce grade OU être dans le grade de directeur territorial et avoir atteint le 7ème échelon de ce grade ET avoir fait preuve d'une valeur professionnelle exceptionnelle.

- **Pour l'année 2021, 8 agents répondent à ce critère 2) et sont également bloqués depuis de nombreuses années à l'échelon terminal de leur grade**

Si l'on prend en compte :

- qu'une nomination au titre du 2) ne peut être prononcée qu'après 4 nominations au titre du 1),
- que l'application d'un ratio de 10% sur l'effectif du cadre d'emplois offre 16 possibilités d'avancements au titre de l'année 2021,

le Département des Pyrénées-Atlantiques a la possibilité de nommer, au titre de l'année 2021, 6 agents au grade d'attaché hors classe. A ce jour aucun agent n'a pu bénéficier de l'avancement au grade d'attaché hors classe au titre de l'année 2021. **Le dernier avancement remonte à 2018.**

→ Malgré cela, aucun avancement au grade d'attaché hors classe depuis 2018.

L'homologie entre les grades de directeur et d'attaché hors classe est due aux conditions de création du grade d'attaché hors classe, et à la suppression du grade de directeur territorial auquel il est substitué. Dans le cadre du protocole PPCR, il a été prévu un nouveau grade dont l'accès serait accessible uniquement par la voie de l'avancement de grade les attachés principaux ou directeurs qui ont acquis au cours de leur carrière les conditions statutaires prévues au 1 ci-dessus. **Ce qui est le cas de plusieurs agents de notre collectivité.**

La définition du grade d'attaché hors classe est identique à celle de directeur territorial : la cotation des postes ne peut faire de différence entre les grades de directeurs territoriaux et d'attaché hors classe. Si une distinction doit être faite dans la cotation des postes, c'est avec le grade d'attaché principal.

En écartant ces agents de tout avancement légitime ces agents bloqués sur leur échelon terminal depuis plusieurs années, le Département des Pyrénées-Atlantiques fait fausse route. Il va à l'encontre de sa volonté de « *Valoriser les parcours professionnels des agents* » clairement affichée dans le cadre des Lignes Directrices de Gestion. A l'inverse n'est reconnu que l'exercice actuel d'une mission d'encadrement, et non la diversité des carrières.

Le Tribunal Administratif de PAU, par son jugement en date du 18 mai 2018 qui annule la décision du 18 juillet 2016, a déjà condamné le département des Pyrénées-Atlantiques pour avoir ajouté des critères non prévu par le statut afin de refuser l'inscription au tableau d'avancement.

L'UNSA CD64 sera vigilante à ce qu'une interprétation locale et erronée des réformes statutaires de la Fonction Publique, ayant pour but initial d'améliorer la situation salariale et la carrière des agents, ne vienne in fine léser les agents départementaux.

→ **Les refus d'avancement : une discrimination qui ne doit pas cacher une « placardisation » déguisée.**

Les discriminations peuvent prendre des formes diverses : blocage de carrières, affectation sur des postes isolés ou mal définis, missions « fluctuantes » peu motivantes, « placardisation » de fait, incitation à la mobilité ...etc., toutes mesures destinées à marginaliser certains agents.

La relation établie entre les promotions ou avancement et les résultats obtenus ou les performances réalisées, rendent difficile toute preuve de discrimination, les différences de traitement de tel ou tel étant motivées, au moins en apparence, par la manière de servir et les missions que le Département consent à leur distribuer.

Force est de constater que le refus institutionnalisé à l'avancement au grade d'attaché hors classe produit de fortes frustrations et des mobilités souvent subies.

FOCUS sur l'avancement au grade d'Agent de Maitrise Principal

→ Conditions statutaires requises :

Justifier d'un an d'ancienneté dans le 4ème échelon du grade d'agent de maîtrise et de 4 ans de services effectifs en qualité d'agent de maîtrise."

→ Ratio : 100% (*conditions d'emploi à remplir en lien avec les métiers éligibles à l'accès au grade d'agent de maîtrise*)

- Pour l'année 2021, 12 agents répondent aux conditions, mais seulement 9 sont nommés. Sur les trois agents écartés, l'un remplira les conditions au 1er décembre 2021, mais les deux autres remplissent les conditions depuis 2019.

→ Pourquoi une telle discrimination ?

C'est une question qu'on peut légitimement se poser : voilà des agents qui exercent leur métier au Service Opérationnel Départemental du Parc et auxquels le Département des Pyrénées-Atlantiques ne reconnaît pas la possibilité d'avoir une carrière.

Le protocole PPCR (*Parcours Professionnels, Carrières et Rémunérations*) promet une possibilité d'un déroulement de carrière pour tous : « *Le principe selon lequel chaque fonctionnaire doit pouvoir dérouler une carrière complète sur au moins deux grades, dans toutes les catégories, sera mis en œuvre et servira à la fixation des taux d'avancement.* »

Voilà des agents qui, bon gré mal gré, ont été incorporé au sein du Conseil Départemental 64 et ont rejoint le corps des Agents de Maitrise par intégration.

Aujourd'hui, ce même Conseil Départemental 64 refuse tout avancement de grade à ces deux agents, en contradiction avec le ratio de 100% qu'il a voté pour l'ensemble des grades de la catégorie « C ».

→ Les conditions d'avancement retenues par le Département pour l'accès au grade d'Agent de Maitrise Principal ne sont pas conformes au droit.

Les agents concerné ont été nommés « Agent de Maitrise » sur leur poste actuel, et donc, en les nommant, la collectivité a acté qu'ils remplissaient les conditions d'emploi en lien avec les métiers éligibles à l'accès au grade d'agent de maîtrise.

L'UNSA CD64 rappelle que le tribunal administratif de Pau a déjà condamné le département des Pyrénées-Atlantiques pour avoir ajouté des critères non prévu par le statut afin de refuser l'inscription au tableau d'avancement.

→ Les refus d'avancement ciblés : une manière de stigmatiser certains agents ?

Ces « non avancements » ciblés sont une forme forte de discrimination.

Cela est inacceptable et va à l'encontre de l'image et des valeurs que le Département voudrait faire passer par ailleurs au travers de toutes ses actions axées vers la solidarité.

L'UNSA CD64 exige la fin de la discrimination des agents du parc routier concernés et que ceux-ci soient rétablis dans leur bon droit en étant promus Agents de Maitrises Principaux.