

## **Avancement de grade à la Métropole de Lyon**

### **Mise en place d'un système élitiste**

L'avancement de grade est la possibilité pour un agent titulaire d'évoluer au sein de son cadre d'emploi.

*Ex : adjoint technique vers adjoint technique principal de 2ème classe etc...*

Le PPCR prévoit le déroulement de carrière sur deux grades mais les décrets d'application sont en attente.

### **L'administration reconduit les critères 2016 en le complexifiant.**

Elle veut mettre en place un nouveau dispositif basé sur un système avec 4 rubriques permettant d'obtenir des points :

1. Ancienneté et mode d'accès au grade (concours et examen) : 1 point par année d'ancienneté et 10 (examen) ou 15 points (concours) pour le mode d'accès.
2. Des avis cotés du N+1 et du N+2 : création de nouveaux avis, « réservé » (0 point) et « très favorable » (35 ou 65 points selon les catégories) qui s'ajoutent aux avis actuels « favorable » ou « défavorable ».
3. Des postes cotés : de 5 à 35 points pour les postes en fonction des groupes du RIF (Régime Indemnitaire de Fonction).
4. Une priorisation : points de bonification attribués à certains par la hiérarchie : de 0 à 45 points pour les catégories A, de 0 à 30 points pour les catégories B, aucune bonification pour les catégories C.

**Les avis très favorables et la priorisation de la Direction Générale pour les catégories A et des délégués pour les catégories B, pourront représenter près des 2/3 du total des points (les ¾ au maximum).**

Seule la catégorie C s'en sort avec une priorisation limitée à 10% des agents ayant des avis très favorables.

Ce système permettra à l'administration de favoriser des agents qui sont déjà sur des postes très élevés hiérarchiquement et ceux qui s'investiront beaucoup voire trop (jusqu'à entraîner des risques psycho-sociaux). L'administration définit l'avis très favorable ainsi : « manière de servir excellente ou au-delà des attentes »

**Pour la CFDT, cette recherche de l'excellence n'est pas acceptable. L'ancienneté et les compétences doivent être mieux prises en compte et valorisées.**

## **Dialogue social vous avez dit dialogue...**

L'administration forte de son pouvoir et sûre de sa légitimité a eu la gentillesse de convier vos élus en CAP, dans le but de leur expliquer comment il fallait faire.

Nous avons participé à 9 réunions, au cours desquelles nous avons joué le jeu et nous avons fait des propositions, l'objectif étant d'améliorer la situation de 2016 pour les agents. Force est de constater que l'administration ne négocie pas, elle impose ses choix, ce qui reflète l'autoritarisme de notre employeur. Un équilibre aurait pu être trouvé entre l'avis de la hiérarchie et l'expérience liée à la carrière mais nous n'avons pas été entendus. Le dossier présenté au CT du 19 mai est quasiment inchangé par rapport au 1<sup>er</sup> projet de l'administration.

**Pour notre collectivité**, organiser des réunions c'est faire du dialogue social. Vos élus CAP n'ont pas été entendus lors de ces groupes de travail. Ont-ils seulement été écoutés ?

### **Pour la CFDT le dialogue social n'existe pas à La Métropole.**

L'administration propose que seules les personnes qu'elle aura choisies soient nommées. Sans un avis très favorable un agent n'aura presque aucune possibilité d'évoluer au sein de notre collectivité !

Après l'avis du N+1 et N+2, la validation par la DG sera encore nécessaire. Ce système en forme d'entonnoir ne pourra qu'aboutir à une limitation des avancements de grade.

### **La CFDT est opposée à un système d'avancement de grade qui discrimine les agents d'une manière arbitraire.**

Cette « politique d'avancement » proposée à la Métropole de Lyon légitime la toute-puissance de la hiérarchie, accentue la volonté d'avoir des agents exceptionnels. Elle ne permettra pas de reconnaître le travail réel des agents. Celui qui permet de faire fonctionner les services et de répondre aux besoins de la population.

Pour la CFDT la reconnaissance du service rendu, des compétences, des expériences professionnelles et de l'ancienneté sont des facteurs suffisants pour justifier et motiver un avancement de grade.

La CFDT dit NON au « super agent », refuse la notion de points de bonification et l'avis très favorable imaginé par notre administration.

### **La CFDT dénonce un système inéquitable.**

### **C'est votre carrière qui est en jeu !**

### **Pour ces raisons la CFDT n'a pas siégé au Comité Technique du 19 mai où ce dossier était présenté.**

**La Métropole de Lyon se veut une collectivité unique et exemplaire**  
**Pour la CFDT, ce n'est qu'un miroir aux alouettes**