



## LIGNES DIRECTRICES DE GESTION : DES AVANCEES MAIS LE COMPTE N'Y EST PAS

La loi d'août 2019 sur la réforme de la fonction publique a instauré les lignes directrices de gestion qui impactent largement les collectivités locales.

A la Métropole de Lyon, deux sujets parmi d'autres sont travaillés et présentés au Comité technique du 18 mars 2021 : les avancements de grade et la promotion interne.

### Les avancements de grade : le compte n'y est pas :

| Propositions CFDT   | Réponse de la Métropole   | Commentaires CFDT   |
|---|---|---|
| Avoir un équilibre entre d'une part l'ancienneté et le parcours de l'agent : 50 points et la valeur professionnelle d'autre part : 50 points  | Parcours professionnel et ancienneté : 40 points<br>Avis hiérarchique : 60 points dont 40 portés par la hiérarchie au-delà du N+1                             | Cela donne une part trop importante à l'arbitrage et au choix de la hiérarchie alors que c'est le N+1 qui connaît l'agent et qui l'évalue.  |
| Consulter les CAP en amont de l'établissement définitif des listes d'avancement de grade  | Les membres des CAP ne doivent plus être consultés d'après les nouveaux textes et ne le seront pas sur les listes d'avancement de grade.                      | La CFDT regrette cette absence de dialogue car les élus du personnel faisaient remonter de nombreuses situations incohérentes ou d'oubli  |
| Le document d'entretien professionnel et d'établissement de points ne reprend pas complètement le décret de 2014 sur la valeur professionnelle et les avis hiérarchiques successifs sont trop nombreux et leur fondement reste obscur | Les agents sauront de manière plus transparente quels points auront été mis par tous leurs encadrants   | Ce document support de l'entretien doit être clarifié.  |
| Permettre aux agents en longue maladie ou congé maternité d'être promus alors qu'ils étaient écartés car ne pouvant participer à l'entretien professionnel  | Demande acceptée : le document du dernier entretien professionnel réalisé sera utilisé  | La CFDT s'est appuyée sur une décision du défenseur des droits qui estimait que c'était de la discrimination systématique vis-à-vis de la santé   |
| Permettre aux agents ayant eu une sanction d'être sur le tableau des promouvables en application du principe « Non bis in idem » : on ne peut être sanctionné deux fois pour la même faute  | Demande acceptée : les agents pourront être promouvables comme les autres, sauf ceux dont la sanction est « radiation du tableau d'avancement »               | La CFDT a réussi à faire appliquer ce principe général de droit.  |
| Revoir les ratios en fonction des nombres d'agents présents dans les tableaux. Le ratio pour les attachés et ingénieurs hors classe ne doit pas être de 15% mais de 30%. Garder le ratio de 100% si – de 20 agents                    | Pas de reprise des ratios sauf pour les attachés et ingénieurs hors classe qui est remonté à 30%. Si moins de 20 agents promouvables, le ratio reste de 100%. | C'est une victoire pour une partie des cadres A mais très dommage que la Métropole ne veuille pas tenir compte des situations d'engorgement pour certains grades. L'application du 100% n'est pas systématique. |
| Egalité femmes-hommes : respect ratio en fonction promouvables  | Respect ratio avec marge de 10% en plus ou en moins   | La CFDT salue cette avancée du texte  |

Depuis 2016, la **CFDT** accompagne avec succès individuellement les agents qui ont engagé des recours en annulation des tableaux d'avancement de grade. En 2021, 8 décisions du tribunal administratif sur des situations individuelles sont attendues.

La **CFDT**, avec l'UFICT-CGT, SUD et la CFE-CGC a aussi déposé un recours en annulation de 15 tableaux d'avancement de grade de l'année 2019. Le jugement devrait intervenir en 2021.

Il faut noter quelques avancées : fin des points de bonification, des avis très favorables mais nous espérons que ces points ne reviennent pas avec les 40 points assez flous portés par la hiérarchie.

### Promotion interne : changement de système

La **CFDT** demande depuis quelques années la fin du système de Promotion Interne sur Avis de Vacance (PIAV) pour passer à un dispositif de listes annuelles. La Métropole accepte de mettre en place le nouveau système qui devrait supprimer le principe du premier arrivé premier servi.

| Propositions <b>CFDT</b>   | Réponse de la Métropole   | Commentaires <b>CFDT</b>  |
|--|---|---|
| Avoir comme pour l'avancement de grade un système de points avec équilibre entre d'une part l'ancienneté et le parcours de l'agent : 50 points et la valeur professionnelle d'autre part : 50 points | 40 points pour le parcours et 20 points pour la valeur professionnelle. Le tableau des points ne sera utilisé que pour la pré-selection en vue de passer un oral.   | Le tableau des critères par points reste trop flou malgré nos demandes. On se retrouve avec un système de concours à deux niveaux avec utilisation d'un dossier à point pour passer ensuite un oral.  |
| Organisation transparente du système   | Les agents seront reçus en entretien par une commission avec des membres de la fonction RH et des managers en tant que personnalités qualifiées.<br>Les lauréats sont inscrits sur une liste d'aptitude et candidatent prioritairement sur des postes ouverts à la promotion interne. | La <b>CFDT</b> a insisté pour qu'il y ait un suivi des agents et que l'on évite d'avoir des reçus collés.<br>La <b>CFDT</b> souhaite améliorer la gestion du stock des promotions internes non utilisées, assez nombreuses en catégorie A. Elle a demandé que pour la catégorie B la Métropole retrouve de l'attractivité en vue de récupérer des capacités de promouvoir |
| Principe de mobilité à maintenir en cas de promotion interne   | Principe maintenu sauf pour les faisant fonction. Les dérogations seront très limitées à des métiers d'expertise précis   | Le dispositif doit favoriser la mobilité.   |

Au total, la **CFDT** constate quelques avancées et un dialogue un peu plus ouvert avec le nouvel exécutif qui entend au moins les arguments de respect du droit.

La **CFDT** a annoncé que pour les avancements de grade, elle poursuivrait son action contentieuse avec les agents si elle n'obtient pas satisfaction par le dialogue.

Rejoignez la **CFDT**, ensemble nous serons plus forts. Adhérez par QR Code :



CFDT Interco Rhône Métropole de Lyon

Hôtel de la Métropole de Lyon – 20, rue du Lac – CS 33569 - 69505 Lyon cedex 03

04 28 67 56 51 / 06 65 10 56 83- [cfdt@grandlyon.com](mailto:cfdt@grandlyon.com)–BLOG : <https://cfdtmetropoledelyon.com/>