

Au sommaire...

Actus

Dossiers :

- 10 questions sur la promotion interne
- Bilan d'activités 2024 de la section

Agenda

9 janvier : CST à Bordeaux / bureau de section
 23 janvier : CCP à Bordeaux
 30 janvier : CST à Limoges
 6 février : F3SCT à Poitiers
 20 février : CST à Poitiers
 11 mars : conseil de section
 20 mars : F3SCT à Limoges
 25 mars : bureau de section
 17 avril : CST à Bordeaux
 5 mai : CAP recours EPA
 12 mai : CCP recours
 13 mai : bureau de section
 22 mai : CST à Limoges
 10 juin : conseil de section
 12 juin : CST à Poitiers
 26 juin : F3SCT à Limoges
 1^{er} juillet : bureau de section

Rédaction

**Section Cfdt Région
Nouvelle-Aquitaine**

Bureau

Secrétaire : Sabrina PAWLAK

Secr. adjoints :

Nicolas BIROT
Emmanuel TROYARD

Membres du bureau :

- Stéphanie ANCELIN-MARCHAND
 - Géma GUTIERREZ
 - Jérôme KOHL
 - Abdi SABERAN

ACTUALITÉS NATIONALES

Le mépris, ça suffit !

Malgré la censure du gouvernement et l'abandon des réformes inacceptables et très contestées de la suppression de la GIPA, du gel de la valeur du point d'indice, de l'instauration punitive des 3 jours de carence et de la fin du plein traitement des personnels en congé de maladie, les personnels de la Fonction Publique se sont massivement mobilisés le jeudi 5 décembre dernier.



Ne rien lâcher !

Ce faisant, au-delà de la dénonciation des attaques portées contre le Service public et ses agent.es, les personnels ont envoyé un message clair : ils ont exprimé leur profond attachement aux Services Publics et la nécessité de les renforcer par un investissement massif, la nécessité d'un retour au respect dû aux personnels et aux personnes, leur exigence de plus de justice sociale.

La suite ...

Après la censure, par l'Assemblée nationale, du gouvernement de Michel Barnier, il est indispensable d'appeler à la responsabilité, à un changement de méthode pour le dialogue social dans la Fonction publique, et à un travail de fond pour répondre aux enjeux d'attractivité et de fidélisation des agents. Quant à la lutte pour réduire les absences, elle ne peut passer que par la négociation sur le travail pour en améliorer les conditions.

Plus que jamais, il est impératif que des réponses concrètes soient apportées rapidement pour répondre aux préoccupations du quotidien : augmenter les salaires et améliorer le pouvoir d'achat des salariés, des agentes et agents publics et des retraité.e.s, avoir les moyens de bien faire son travail, gagner enfin une réelle égalité femmes-hommes au travail, abroger la réforme des retraites et préserver notre modèle social.

Sans administration ?



VOS DROITS

Le recrutement par la promotion interne en 10 QUESTIONS

Dans la fonction publique territoriale, la promotion interne permet à un fonctionnaire de changer de cadre d'emplois et d'améliorer sa carrière. Le nombre de postes ouverts à ce mode de recrutement peut être limité par des quotas. Le point en dix questions.

1. Qui peut bénéficier de la promotion interne ?

La promotion interne est réservée aux **agents titulaires**. Le statut particulier de chaque cadre d'emplois définit quels sont les fonctionnaires qui peuvent bénéficier d'un accès par promotion interne.

2. Comment bénéficier d'une promotion interne ?

Pour bénéficier d'une promotion interne, l'agent territorial doit être inscrit sur **une liste d'aptitude** établie, soit à l'issue d'un examen professionnel, soit par appréciation de la valeur professionnelle et des acquis de l'expérience professionnelle des agents (« **au choix** »), selon les conditions fixées par le **statut particulier** du cadre d'emplois concerné.

3. Qui établit les listes d'aptitude au titre de la promotion interne ?

Elles sont établies par la collectivité territoriale pour les fonctionnaires des cadres d'emplois qui lui sont rattachés. Les listes d'aptitude ont une valeur nationale.

Le nombre d'agents inscrits ne peut être supérieur au nombre d'emplois pouvant effectivement être pourvus.

4. Quelle est la durée de la validité de cette liste ?

De valeur nationale, ces listes sont valables deux ans, renouvelables deux fois pour une année à la demande de l'agent titulaire.

5. Comment les listes d'aptitudes sont-elles établies ?

Elles sont établies en fonction des conditions fixées par le statut particulier et des critères mentionnés dans les lignes directrices de gestion arrêtées par l'autorité territoriale.

6. Que déterminent les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne ?

Les lignes directrices de gestion fixent les orientations et les critères généraux à prendre en compte pour les promotions au choix dans les grades et cadres d'emploi, par exemple l'avis favorable du N+1, l'aptitude à l'encadrement d'équipes, l'exigence d'une mobilité sur un nouveau poste correspondant au nouveau grade, ou la prise en compte de la part respective femmes/hommes dans le vivier des agents promouvables afin d'aboutir à une proportionnalité des agents promus.

7. Quelles sont les conditions requises pour prétendre au bénéfice de la promotion interne ?

Les conditions peuvent être les suivantes : conditions d'âge, et/ou conditions d'ancienneté, et/ou conditions d'emploi, et/ou conditions de formation. Elles sont appréciées au 1^{er} janvier de l'année au cours de laquelle la liste d'aptitude est établie.

8. A quoi correspondent les quotas de recrutement par promotion interne ?

Seule une proportion d'emplois est accessible par voie de promotion interne. Elle est déterminée par le statut particulier, fixée à raison d'un recrutement par promotion interne pour deux recrutements intervenus à la suite d'un concours, d'une mutation, d'un détachement, d'une intégration directe ou titularisation d'une personne en situation de handicap.

9. L'inscription sur liste d'aptitude vaut-elle recrutement ?

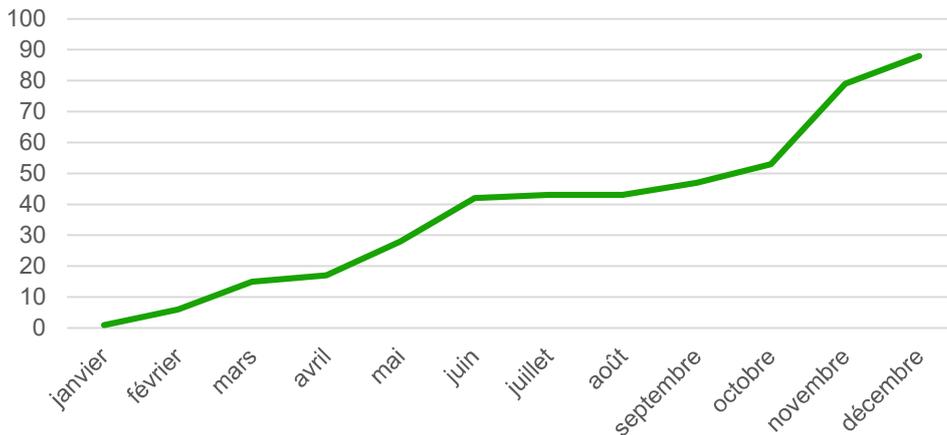
L'inscription sur liste d'aptitude ne vaut pas recrutement : la promotion interne doit être prononcée par l'autorité territoriale, à condition qu'il y ait un **emploi vacant dans la collectivité**. La nomination est laissée à la discrétion de l'autorité territoriale, qui n'est pas tenue de nommer tous les fonctionnaires inscrits sur liste d'aptitude. Pour procéder au recrutement, il est en outre nécessaire que l'agent concerné remplisse les conditions générales de recrutement.

10. Comment s'effectue la nomination dans le nouveau corps ?

Selon ce que prévoit le statut particulier de votre cadre d'emplois d'accueil, vous pouvez être soumis à une période de stage ou titularisé directement.

Une année riche en échanges... ...des efforts à poursuivre

Nombre d'heures mensuelles syndicales réalisées en 2024



En moyenne, 30% des agents participent aux HMI

Le profil type de l'adhérent de la section

Fonctionnaire

Filière technique

Agente d'entretien des locaux

50-55 ans

Catégorie C

Temps complet

+ de 500 agents rencontrés

+ de 50 accompagnements individuels

+ de 20 accompagnements collectifs

>> 13 / 15 / 72 <<

Ce sont les pourcentages d'agents de catégorie A, B et C dans la Fonction publique territoriale.

>> 34 <<

C'est le pourcentage que représente les agents de la Fonction publique territoriale dans la Fonction publique. La FPT compte 1,94 million d'agents répartis à 71% dans les régions, départements et communes, et à 29 % dans les EPA locaux.

>> 20,6 <<

C'est la durée moyenne de versement de la pension de retraite en année. Les pensionné.e.s bénéficient en moyenne d'une vingtaine années de retraite.

>> 83 <<

C'est le pourcentage des offres d'emploi publiées en 2023 qui ont donné lieu à des nominations. 17% des offres d'emplois publiées sont non pourvues pour divers motifs.

>> 50 <<

C'est le pourcentage de candidats à l'emploi dans la Fonction publique territoriale qui sont des demandeurs d'emploi.

>> 6,4 <<

C'est le pourcentage des territoriaux en grève le 5 décembre dernier.

Une année 2024 riche en échanges, mais un dialogue social peu efficace.

Rétrospective

En janvier, les organisations syndicales ont rencontré le Président Alain Rousset. Notons le caractère unique de cette réunion alors que l'engagement du Président était de nous rencontrer chaque trimestre. Néanmoins, ce fut un moment clé pour évoquer les problèmes du réaménagement des locaux à Limoges, et remporter une victoire : la validation de la suppression des horaires d'équivalence des agents d'accueil en lycée.

RÉORGANISATION DES SERVICES



Puis, le printemps a été ponctué par des échanges sur la prise en compte de l'expertise professionnelle. Premier point d'achoppement : la section CFDT souhaitait la prise en compte de l'Expertise dans le RIFSEEP (Régime Indemnitaires tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), la collectivité uniquement pour l'avancement et la promotion, qui plus est pour contourner des règles que personne ne l'a obligée à mettre en place. Insatisfaits des propositions de la collectivité, qui a confondu expertise et rareté de certains métiers, l'ensemble des organisations syndicales s'est prononcé contre. Depuis, ce sujet n'est plus à l'ordre du jour. Nos nombreuses sollicitations pour rouvrir le dossier sont restées vaines.

Entre les réunions des instances, les campagnes de mobilité, la période des entretiens professionnels annuels, les avancements/promotions, l'été est vite arrivé.

Cependant, l'incompréhension et le désarroi des agents s'amplifient. En effet, les délais de recrutement à rallonge, le non-remplacement des collègues ayant quitté leur poste, la surcharge de travail qui en découle et le surmenage des troupes est trop peu entendu!!! Les solutions « pansements » s'additionnent sans traiter les problèmes à la source, à commencer par les « déficits » managériaux.

Des demandes répétées

Dès la rentrée de septembre, la collectivité a été interpellée pour poursuivre les échanges sur la protection sociale complémentaire et engager des réflexions sur la revoyure des procédures d'alerte.

Entre urgences ponctuelles et manque de moyens, difficile de fixer des temps d'échanges.

Par ailleurs, l'instabilité politique nationale et les projections budgétaires 2025 n'ont pas concouru à un climat de travail serein.

LE DIALOGUE SOCIAL



LA DIRECTION PEUT MIEUX FAIRE !

La fin d'année est donc toute aussi atone que le début d'année, et nos revendications toujours les mêmes :

- La mise en place d'un calendrier de révision du RIFSEEP, pourtant obligatoire tous les 4 ans,
- Davantage de pouvoir d'achat,
- De meilleures conditions de travail,
- Une protection santé/prévoyance à la hauteur des exigences et des besoins des agents,
- Des actions de préventions dignes de ce nom, et une amélioration effective des situations connues de management toxiques notamment,
- Des moyens fléchés plus important au profit de la prévention,
- Davantage de transparence de la part de l'administration sur les suppressions de postes à géométrie variable, sur les délais de remplacement qu'il serait tout à fait possible de réduire dans nombre de cas, ...

Nous vous remercions de votre soutien et vous souhaitons de très belles fêtes de fin d'année.

Rendez-vous en 2025 !