



COMMISSIONS ADMINISTRATIVES PARITAIRES
DU 21 MARS 2019

CATÉGORIE A
DECLARATION PREALABLE

Monsieur le Président, Monsieur le Directeur Général des Services, Monsieur le Directeur Général Adjoint des Services, Mesdames et Messieurs les membres de la CAP,

Tout d'abord, en préambule à cette déclaration préalable, nos organisations syndicales CFTC/CFE-CGC tiennent à rappeler leur attachement fort à deux grands principes : la défense des agents territoriaux et le dialogue social, dans un souci constant de transparence et d'équité.

Nous tenons particulièrement à remercier l'ensemble de l'administration de nous avoir reçus et d'avoir entendu les principes que nous défendons depuis plusieurs années.

Nous sommes satisfaits de constater , que pour préparer cette CAP , l'Administration nous ait communiqué la liste des promouvables de toutes catégories et filières. Force est de constater que cela fut donc techniquement possible et que la culture marseillaise a finalement évolué ! A ce titre, il serait également souhaitable d'espacer les dates des CAP de celles du CT afin de pouvoir consacrer suffisamment de temps pour l'étude des dossiers.

Dans le même ordre d'idée et dans un souci constant de modernisation et d'économie pour l'administration, nous souhaiterions , qu'à l'instar de ce qui est fait pour le Comité Technique, et rendu possible par l'article 6 du règlement intérieur, les convocations soient transmises par courriel et les dossiers déposés sur Alfresco .

Dans un souci d'une meilleure anticipation dans la gestion des carrières du personnel, il serait également logique et judicieux que les entretiens annuels professionnels précèdent les propositions d'avancement en CAP. Ceci permettrait

de donner encore plus de sens à ces entretiens, l'objectif poursuivi pouvant également résider dans le fait que ces échanges professionnels aient un sérieux impact dans l'analyse des dossiers présentés à l'avancement.

Pour en venir aux nominations à cette CAP, elle n'est pas très riche !!!

Le nombre total des propositions est réduit : 8,2 % ,soit 80 propositions sur 969 promouvables !

De plus, même si ce taux peut paraître acceptable, il masque des disparités , notamment pour la promotion interne (16 propositions pour 625 promouvables) où l' on continue de constater très peu de postes pour les Ingénieurs et les Attachés , alors que bon nombre de cadres B sont des « faisant fonction » méritants sur des postes de catégorie A, véritable problème en terme d'ascension sociale et en terme de motivation.

Par contre effectivement, nous constatons un nombre satisfaisant de nominations sur les grades d' Attachés et d'Ingénieurs Principaux.

En ce qui concerne les attachés hors classe, comme nous l'avions déjà fait remarquer, nous sommes satisfaits des critères retenus , mais nous restons étonnés sur le nombre relativement bas de cadres proposés , alors que certains titulaires sont déjà partis en retraite.

Nous tenons aussi à relever le faible nombre de titularisations en catégorie A, 11 agents, qui reflète le peu de recrutements effectués sur listes d'aptitudes suite à réussite à concours.

Il serait également intéressant de se pencher sur la situation du niveau de certains cadres, formés et compétents, ayant réussi un examen professionnel. Même si des efforts ont été relevés en ce sens, certains d'entre eux se retrouvent dans un contexte d'attente de promotion justifiée et ce depuis plusieurs années. Cet obstacle à la reconnaissance les amène à s'orienter vers la mobilité externe sur des collectivités territoriales plus attractives, souvent faute de prise en compte de leur souhait de mobilité interne dans des délais raisonnables.

Nous vous remercions de votre écoute.