

# TERRITORIAUX 63 CFTC

SECTION VILLE DE CLERMONT-FD – CCAS

## LES RATIOS D'AVANCEMENT DE GRADES

RATIO

En mai 2019, les propositions d'AVANCEMENT de GRADES de la haute administration étaient de 157 agents de la Ville et 66 agents du CCAS (Cat. C et B).

A deux reprises, les agents ont été considérés comme la seule variable d'ajustement budgétaire :

Une première fois avec le RIFSEEP Mairie et son gel du régime indemnitaire,



**Ratio ?**

et une seconde fois avec des ratios d'avancement réduits au strict minimum.

## M A I S ...

C'était sans compter sur une INTERSYNDICALE DÉTERMINÉE qui a jugé insuffisante, toutes les propositions de l'administration et a sollicité une rencontre avec Monsieur le Maire pour lui expliquer la situation :



*« Désormais, le Régime Indemnitaire est gelé avec des primes qui n'augmenteront plus en même temps que les avancements de grades. En compensation, l'autorité territoriale peut faire un effort sur les ratios d'avancement, à budget constant. »*

**56 avancements de grades SUPPLÉMENTAIRES ont été GAGNÉS (43 Ville et 13 CCAS)**



Même si le compte n'y est pas, les lignes semblent enfin **BOUGER** vers un **RÉEL DIALOGUE SOCIAL**.

Nous remercions donc Monsieur le Maire pour son geste envers le pouvoir d'achat de ses agents.



## LES ÉVALUATIONS DES AGENTS

**LA FICHE CRITÈRE à bout de souffle  
et qui n'en finit plus d'être DÉVOYÉE**

En effet, une SURVALORISATION de certains critères « carrières » ou de « l'encadrement », une MINORATION de l'expérience professionnelle et la SUBJECTIVITÉ de l'évaluateur, ont fait naître un SENTIMENT D'INJUSTICE chez un grand nombre d'agents lors de l'Évaluation Individuelle.

Après des années d'attente, lorsque l'agent est enfin promouvable, il doit affronter le couperet du « dépassé » ou du « favorable ».



### LA FOIRE A L'ARBITRAIRE



Selon les directions, les critères de « tâches ou d'implications, exceptionnelles », justifiant un « dépassé » ne sont pas appliqués de manière égale.

Concernant les « tâches exceptionnelles », ce n'est en aucun cas l'agent qui se les auto-attribue, seule la hiérarchie distribue les missions qui feront les « dépassés » de demain.

De même, l'appréciation de « l'implication exceptionnelle » reste au bon vouloir de la direction (exemple CCAS). Elle peut souverainement déclarer qu'un agent qui exécute en plus de son travail, celui de son collègue absent (et non remplacé), ne mérite pas un « dépassé ».

D'autre part, un agent enfin promouvable, qui est en arrêt de travail et qui a pourtant des états de service remarquables, se verra refuser un « dépassé ». Au motif de cette première absence son avancement sera impacté.

APPRECIATION



Mieux encore, l'agent ou le cadre peut bien remplir toutes les cases de bonnes appréciations, il lui reste le barrage de l'avis : « favorable », qui peut se transformer en « défavorable », motivé par les critères strictement internes à une direction et surtout jamais validés en Comité Technique.

Au lieu d'un système qui se voulait EXEMPLAIRE d'objectivité, c'est « LE FAIT DU PRINCE » qui règne en maître dans certaines directions.

**La CFTC propose de revoir  
la fiche critère avant les prochaines évaluations**

# **L'INTERSYNDICALE CFDT/CGT/UNSSA/FO/CFTC** **A FAIT VACILLER LA FORTERESSE DE L'IMPUNITÉ** **DES DÉRIVES MANAGÉRIALES**

MANAGEMENT



**Le constat : Absence d'orientation managériale stratégique, organigrammes pléthoriques et pyramidaux, recrutements ou promotions inadaptés, haute hiérarchie complaisante ou fermant les yeux. L'impunité des encadrants qui dérapent, chaîne de commandement déresponsabilisante, fiches de postes confuses, évaluations du management bâclées, etc...**

**Tout le cocktail d'une CRISE PROFONDE du MANAGEMENT et des agents d'exécution en grave situation de MAL ÊTRE au travail.**



**A la suite de son élection, la CFTC a alerté la situation ALARMANTE du management au sein de la Ville et du CCAS. Nous nous sommes heurtés à un MUR de DÉNI, qui vient enfin de se fissurer grâce au travail conjoint des 5 organisations syndicales.**

**D'ores et déjà, il est urgent de METTRE UN TERME aux comportements INAPPROPRIÉS de certains MANAGERS qui sortent de leurs prérogatives. Cependant, ces cadres ne doivent pas servir de FUSIBLES pour OCCULTER les problèmes organisationnels et de la chaîne de commandement, jusqu'au plus haut sommet.**



**En misant tout sur les organigrammes et les hiérarchies, les agents d'exécution ont été NÉGLIGÉS et RÉDUITS à de simples « OUTILS » au service des organisations, avec le peu de considération et les dérives managériales qui en découlent. C'est toute une philosophie qu'il faut changer...**

**Les organisations doivent être au SERVICE du travail quotidien des agents d'exécution et NON le contraire.**

**La CFTC espère que soient rapidement émises les grandes ORIENTATIONS MANAGÉRIALES souhaitées par l'autorité territoriale.**

**Lorsqu'il y a des organisations et réorganisations, la CFTC souhaite qu'elles soient repensées en mettant les agents d'exécution ainsi que leur AUTONOMIE et leur BIEN ÊTRE, au CŒUR du service public local**

# **RESPONSABLE D'ACCUEIL DE LOISIRS (R A L)**

## **LE DÉNI D'ENCADREMENT**

**La Technocratie toute puissante a encore frappé en inventant une règle de circonstance pour nier la réalité des tâches des agents :**

**« Qui n'évalue pas n'encadre pas »**

**Alors même que l'État ne reconnaît que les Responsables d'Accueil Loisirs comme juridiquement responsables sur les temps péri-scolaires ;**

**Alors même qu'ils encadrent fonctionnellement des centaines d'animateurs vacataires et les agents municipaux qui interviennent en soutien des activités de loisirs ;**

**Alors même que la Charte ATSEM désigne les Responsables d'Accueil Loisirs comme leurs « responsables » en dehors du temps scolaire (l'autorité territoriale n'est plus à une contradiction prête),**

**Alors même qu'on les sollicite pour avis lors des évaluations des agents qu'ils encadrent juridiquement et fonctionnellement ;**

**Les Responsables d'Accueil Loisirs se sont vu cataloguer dans le groupe C2, avec un TITRE de métier et une COTATION indemnitaire qui conjugue la provocation et le cynisme :**

**« RESPONSABLE de structure d'accueil d'enfants » pour 175 € (RIFSEEP)**

**La CFTC se demande comment on peut à ce point là se moquer des agents et de leurs responsabilités ?**

**Le groupe C2 monte jusqu'à 290 €, les encadrants du groupe C1 montent à 370 €. Est-il SI INSURMONTABLE de reconnaître à nos 46 professionnels, le rôle majeur qu'ils jouent dans les politiques de L'ENFANCE ?**

**LA CFTC C'EST VOUS !**

**Mustapha OUHADIA : 07.51.88.28.31**

**Catherine BOUCHER : 06.67.35.50.43 / Pierre THEVENOUX : 07.68.45.37.00**

**Catherine COURSIERE : 06.25.65.12.46**

**CCAS / Omar KHERROUBI : 06.62.87.56.40**

**émail : [territoiaux63cftc@gmail.com](mailto:territoiaux63cftc@gmail.com)**