



## **Classification des agents publics Réunion du 17 avril 2018 : Les propositions de la CGT**

**Lors de cette séance consacrée aux grilles indiciaires et modalités de promotion, la DG a présenté plusieurs scénarios compatibles avec le budget de 1,6 million d'euros accordé par les ministères de tutelle pour cette classification.**

Si certaines propositions semblent intéressantes, d'autres comme l'augmentation uniforme de 5 points des grilles, comme seule mesure, ne nous paraissent pas pertinentes. En effet, à court terme, une majorité d'agents se retrouveront en fin de grille (plus de 600 agents sont dans ce cas aujourd'hui), sans plus aucune perspective d'évolution de carrière.

**Pour la CGT, l'enjeu de cette classification est donc d'obtenir des déplafonnements et de permettre à chaque agent de dérouler sa carrière à minima sur deux grades (ou deux niveaux).**

Pour nous cela passe par :

- Un allongement des grilles
- Un meilleur taux de promotion
- Un repositionnement dans la nouvelle classification au grade ou niveau supérieur pour un maximum d'agents.

**À partir de ce constat, la CGT a fait une proposition alternative.**

Tout d'abord la CGT a rappelé que ce budget était largement insuffisant, d'autant plus que les grilles des agents publics n'avaient pas été réévaluées depuis 2003, contrairement au reste de la fonction publique et qu'il y avait nécessité d'obtenir un budget supplémentaire.

### **Propositions CGT sur les grilles :**

- Intégration des échelons de la carrière exceptionnelle (aujourd'hui uniquement 10% des agents y ont accès) à la carrière normale et donc accessibles à tous.
- Concernant la 2ème catégorie, le projet de la DG comporte 3 grades : 1<sup>er</sup> grade (grille des niveaux 2), 2<sup>eme</sup> grade (grille des niveaux 3), 3<sup>eme</sup> grade (grille des niveaux 4A)

La CGT fait une proposition alternative avec deux grades :

Le 1<sup>er</sup> grade reprenant la grille des niveaux 2 qui serait déplafonnée en ajoutant les échelons de la « carrière exceptionnelle » dans la « carrière normale » ;

Le 2<sup>eme</sup> grade reprenant la grille des niveaux 3 à laquelle se rajoutent les derniers échelons de la grille IVA.

- Une nouvelle grille pour le 1<sup>er</sup> grade de la 3<sup>eme</sup> catégorie (« IVA bis »), comme le propose la DG et qui concernerait tous les 4A actuels.
- Concernant les grilles IVB, VA et VB, nous ferons une proposition à la DG dans les jours qui viennent.
- Concernant la grille Ibis, qui aujourd'hui est la grille des 15 agents d'entretien agents publics travaillant à temps incomplet (moins d'un mi-temps), la CGT propose une revalorisation immédiate de 15 points.

### **Propositions CGT sur le repositionnement dans la nouvelle grille de classification :**

- Passage de tous les niveaux 1 au 1<sup>er</sup> grade de la 2<sup>eme</sup> catégorie (correspondant à la grille de niveau 2)
- Repositionnement de l'ensemble des agents actuellement IVA, sur le 1<sup>er</sup> grade de la 3<sup>eme</sup> catégorie (nouvelle grille revalorisée IVA bis) quel que soit l'emploi occupé.
- Repositionnement dans le grade supérieur de tous les agents plafonnant en fin de grille.



Lors de la prochaine réunion, une fois les arbitrages ministériels connus, la CGT proposera que les agents publics n'ayant pas de gain immédiat avec la nouvelle classification puissent tous bénéficier d'un avancement accéléré.

### **Propositions de la CGT concernant les dispositifs de promotion :**

Le taux de promotion annuel situé statutairement entre 1,3 et 2% du nombre d'agents par an, a été respecté depuis la création de Pôle emploi, sans toutefois atteindre les 2% depuis la fin du droit d'option. La CGT a demandé que, d'ici à la fin de l'année, tous les agents en attente de promotion soient promus et qu'une opération particulière soit réalisée afin que les 2% de promotions soient atteints pour la période 2012 à 2018. La DG s'est engagée à nous donner une réponse à la prochaine réunion.

Nous avons réaffirmé à la DG, que le taux de 2% maximum de promotion imposé par le statut de 2003 était nettement insuffisant pour permettre un déroulement de carrière sur deux grades. Compte tenu que les agents publics constituent un « groupe fermé », la DG s'est engagée à revenir vers la DGAFP pour obtenir un taux supérieur.

### **Concernant les changements de catégories, la CGT propose :**

La suppression de la VIAP (déjà actée et acceptée par la DG lors des concertations de 2016 mais en attente des modifications statutaires).

Le rétablissement du concours en lieu et place des épreuves internes de sélection avec le rétablissement du rang de classement.

La remise en place des promotions aux choix, avec un taux limité (10% du nombre des places ouvertes à concours).

Les concours et promotions au choix ouverts à tous les agents de la catégorie sous conditions d'ancienneté.

La mise en place de concours sur titre pour les postes de psychologues du travail (en attente des modifications statutaires).

### **Concernant les changements de grades, la CGT propose :**

- L'organisation d'examens professionnels, comme dans la fonction publique, même si cette modalité ne peut pas être la seule (en prenant de l'âge au fil de la carrière, les agents sont moins volontaires pour s'inscrire dans ce genre d'épreuves).

- Une liste de proposables à partir de laquelle les commissions paritaires (CPLU ou CPN) se prononceraient sous deux conditions :

- la moitié des quotas en fonction de l'ancienneté ;
- la moitié des quotas réservés aux agents se trouvant dans les deux derniers échelons de leur grille.

**La DG s'est engagée à étudier nos propositions et à les chiffrer pour la prochaine réunion fixée au 30 mai**

### **La délégation CGT**

Vincent Cantrin, Sylvie Espagnolle, Arnaud Miramon, Nathalie Potavin