



A tous les Adjoints et SA

Tableaux d'avancement de grade

Dans le cadre de l'élaboration des tableaux d'avancement de grade, le SNPA a toujours fait de l'ancienneté un élément essentiel.

Depuis des années le SNPA demande que l'administration attache plus d'importance à l'ancienneté (expérience professionnelle)

Jusqu' à la fin 2010, l'administration prenait en compte l'ancienneté (expérience professionnelle) dans les proportions suivantes

- Pour les Adjoints 30 % le reste au mérite
- Pour les SA 25 % le reste au mérite

Suite à la négociation qui s'est déroulée tout au long de l'année 2010, les proportions seront les suivantes :

- Pour les Adjoints 70 % (ancienneté)
- Pour les SA 60 % (ancienneté)

C'est la raison pour laquelle FO a tenu à ce que cette évolution de prise en compte de l'ancienneté soit actée dans une note de service qu'elle a été la seule à voter en CTPC du 18 mai dernier.

Contrairement à ce que certains veulent faire croire, FO a réussi à diminuer la part au mérite dans les tableaux d'avancement et obtenu que des règles soient fixées.

Le but indiqué dans note de service 11 PF 174 est le suivant :

2.1.2 Modalités de constitution des tableaux d'avancement

L'établissement souhaite mettre en oeuvre des modalités visant à garantir, pour les agents n'ayant pas démerité, une progression dans le déroulement de leur carrière.

Cette progression, qui passe notamment par des avancements de grade, doit être organisée sur l'ensemble de la vie professionnelle avec pour objectif de permettre à un fonctionnaire méritant d'atteindre le dernier grade de son corps avant la fin de sa carrière.

Ces modalités doivent d'autant plus être mises en oeuvre pour les corps de catégorie C, corps pour lesquels il est proposé qu'au moins 95% de ces personnels puissent atteindre le grade terminal dans leur carrière.

Pour atteindre cet objectif, il est proposé d'établir un tableau d'avancement qui pourrait se ventiler ainsi :

- Pour la catégorie C :

- 30% des inscriptions seraient établies sur proposition de la hiérarchie au titre « du grand mérite » (l'avis de la hiérarchie est un critère prépondérant).
- 60% des inscriptions seraient établies sur proposition de la hiérarchie au vu de la valeur professionnelle de l'agent (mérite+expérience professionnelle)
- 10% des inscriptions seraient établies sur proposition de la DRH au vu de la note et de l'expérience professionnelle

- Pour la catégorie B :

- 40% des inscriptions seraient établies sur proposition de la hiérarchie au titre « du grand mérite » (l'avis de la hiérarchie est un critère prépondérant).
- 50% des inscriptions seraient établies sur proposition de la hiérarchie au vu de la valeur professionnelle de l'agent (mérite+ expérience professionnelle).
- 10% des inscriptions seraient établies sur proposition de la DRH au vu de la note et de l'expérience professionnelle.

La notion de grand mérite « appellation de la DRH », n'est autre que l'ancienne appellation mérite et elle ne concerne plus que :

- 30 % pour les C au lieu de 70 %
- 40% pour les B au lieu de 60%.

Comme le statut des fonctionnaires dit que les avancements doivent se faire uniquement au mérite, il fallait trouver un habillage pour prendre davantage en compte l'ancienneté et c'est le mot expérience professionnelle qui le permet.

La négociation menée par FO va donc permettre pour l'avenir un déroulement de carrière dans les 3 grades de son corps ce qui n'était pas le cas actuellement pour un certain nombre de collègues.

FO a donc permis une avancée pour plus de justice en matière d'avancement.

Bien évidemment ce sont des règles de gestion qui ne s'appliquent qu'aux personnes qui remplissent les conditions statutaires telles que mentionnées ci après :

Accès au grade d'AAP2

- Etre adjoint 1^{ère} classe depuis 6 ans et au 5^{ème} échelon

Accès au grade d'AAP1

- Etre AAP2 depuis 5 ans et 2 ans dans le 6^{ème} échelon

Accès au grade de SACS

- Etre SACN et avoir 2 ans dans le 7^{ème} échelon et 5 ans en B

Accès au grade de SACE

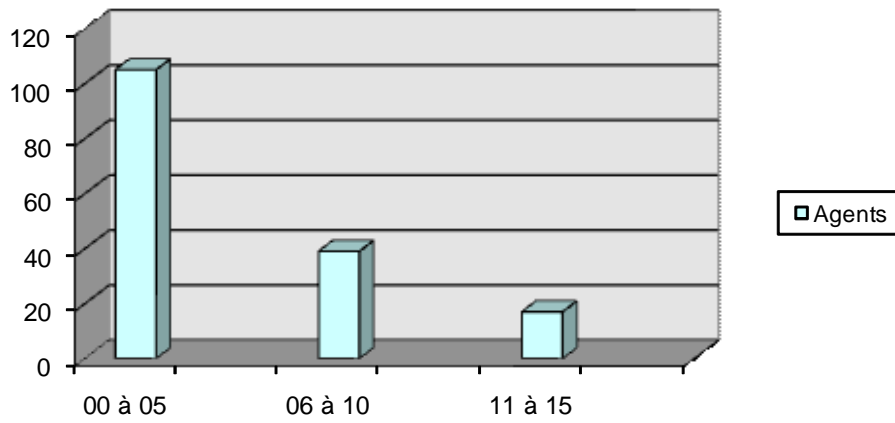
- Par concours : SACN au 7^{ème} échelon ou SACS
- Par tableau d'avancement : SACS au 4^{ème} échelon

Les fruits de la négociation de FO en matière de tableaux d'avancement.

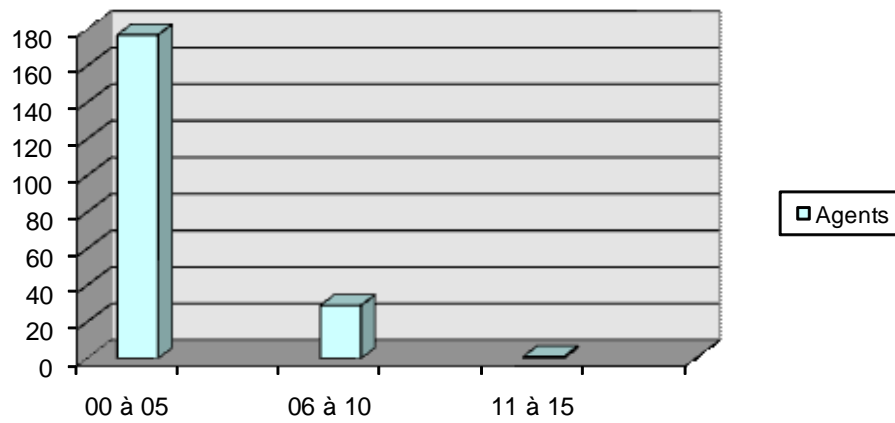
Ces dernières années FO a négocié des ratios élevés (elle était la seule à venir en CTPC), ce qui a permis des changements de grades pour beaucoup de collègues.

L'ancienneté par grade ci-dessous démontre l'efficacité des démarches de FO, car beaucoup de collègues figurent maintenant dans la tranche de 0 à 5 ans, alors qu'avant c'était plutôt dans la tranche 10 à 15 ans voire plus.

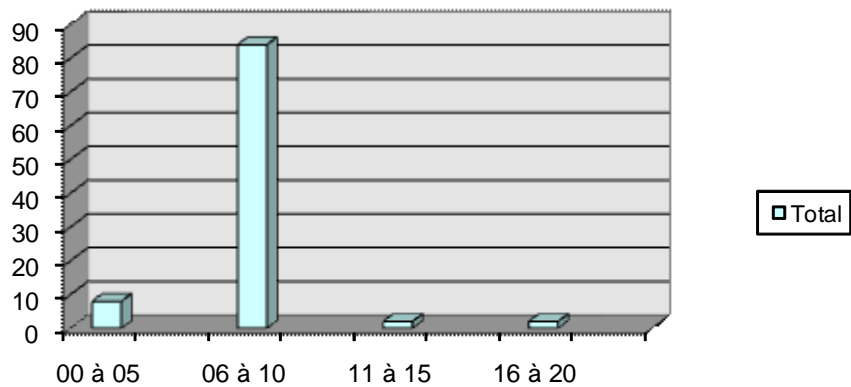
Grade AAP 1 : Pyramide des anciennetés (1/04/11)



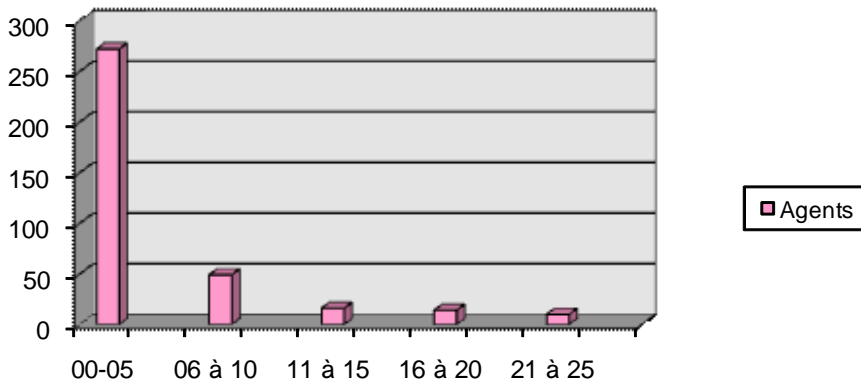
Grade AAP2 : Pyramide des anciennetés (1/04/11)



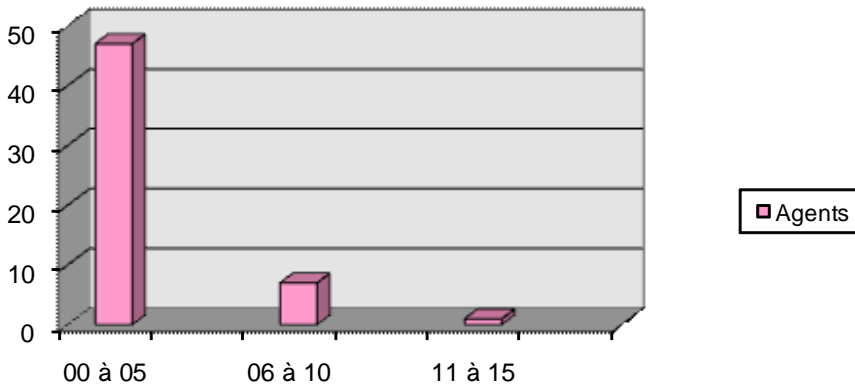
Grade AA 1 : Pyramide des anciennetés (1/04/11)



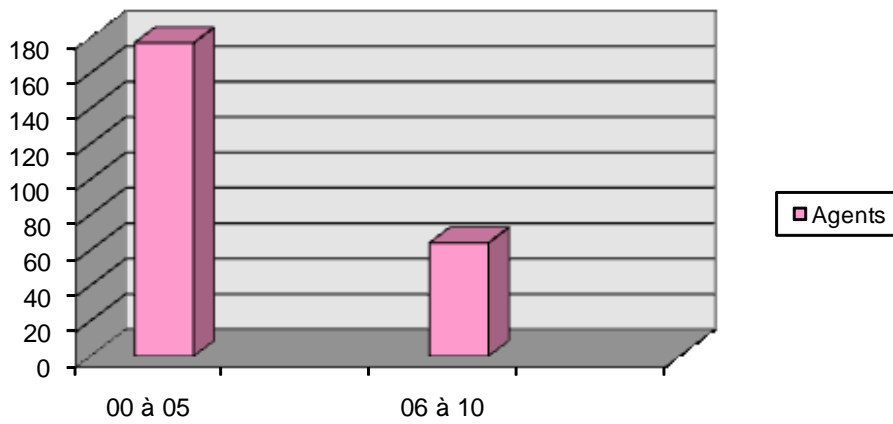
Grade SACE : Pyramide des anciennetés (1/04/11)



Grade SACS : Pyramide des anciennetés (1/04/11)



Grade SACN : Pyramide des anciennetés (1/04/11)



PSR des Adjointes et NES B des SA

Le SNPA conduit des démarches au niveau ministériel pour que les textes soient publiés dès que possible, **car plus d'un an d'attente, c'est inadmissible.**

Le SNPA intervient sans relâche, car là où il fallait intervenir quelques fois pour faire aboutir un dossier, cela demande maintenant, souvent plusieurs dizaines d'interventions.

Vous pouvez faire confiance au SNPA pour ne pas lâcher prise. Il est tenace et vous le montre constamment, pas seulement au moment des échéances électorales.

Le SNPA a aussi besoin de vous pour être encore plus fort

Pour cela vous pouvez l'aider dans votre intérêt

En votant massivement pour ses listes

Votons FO.

Le 23 septembre 2011