

## Taux de promotion perspective 2022 -2024

# Une machine à fabriquer des déçu·es !

Notre syndicat défend depuis toujours, la mise en place de taux de promotion à 100 % seul principe capable d'assurer un déroulement de carrière linéaire, en donnant la possibilité à tous les agents d'accéder au grade supérieur des lors qu'ils remplissent les conditions statutaires.

Dans le cadre de la révision des taux de promotion 2022-2024 la Collectivité nous a informés de son l'arbitrage et a acté, malgré nos préconisations :

▶ **5 % seulement d'augmentation des taux pour les catégories C**

▶ **Les catégories B de la filière médico-sociale stagnent elles sur les anciens taux.** Or, si le 1<sup>er</sup> garde des B ne concerne aujourd'hui que très peu d'agents, nous ne pouvons oublier nos collègues auxiliaires de puériculture qui y seront reclassées le 1<sup>er</sup> janvier 2022.

Les catégories B sont particulièrement défavorisées dans le cadre de la promotion

puisque les règles établies depuis 2010 conditionnent le nombre des personnels promouvables à celui du nombre d'exams professionnels réussis. Ainsi, pour 3 examens pro réussis, 9 promotions sont possibles. Pour 2021, chez les rédacteurs, 5 réussites à l'examen pro pour le grade principal de 2<sup>ème</sup> classe donneront donc 15 promotions possibles au choix et 15 lauréats de l'examen pro de principal de 1<sup>ère</sup> classe donneront 45 promotions possible au choix.

**Notre syndicat est déjà intervenu auprès de la DRH et portera la question dans le cadre du pré-CTP afin que l'équité soit de mise et les propositions reformulées avant le Comité technique du 15 octobre.**

▶ **10 % pour les catégories A qui verront leur taux passer de 20 et 30 % à 25 et 35 %.** Pour la cadre d'emplois des ASE en classe exceptionnelle nous attendons entre 90 et 100 possibilités de promotion interne.

Dans un contexte de restrictions salariales – gel du point d'indice, non revalorisation



des grilles indiciaires, passage des échelons a maxima, allongement de la carrière des fonctionnaires à l'occasion des différents reclassements – ces mesures conduisent à une stagnation des carrières des fonctionnaires qui, pour certains d'entre eux, partiront à la retraite avec des pensions inférieures au SMIC, alors qu'ils auront passé leur vie professionnelle au service du public. L'impact sur le pouvoir d'achat des actifs est lui catastrophique.

**En vingt ans, l'indice des prix a augmenté de 33 %, mais le point d'indice de rémunération de la Fonction publique n'a augmenté que de 10 %. Concrètement, c'est 23 % de perte du pouvoir d'achat en vingt ans.**

Aujourd'hui, le point d'indice est à 4,68 €. S'il avait suivi l'augmentation de 33 %, il serait à 5,75 €, soit un salaire de départ à 2 000 € brut mensuel contre 1 600 €. Cela représente, par exemple, + 400 € par mois pour un agent de catégorie C en début de grille ou + 500 € pour une Éducatrice de jeunes enfants (catégorie A).

Nous avons à maintes reprises dénoncé les conséquences du trop faible taux de promotion sur l'évolution interne des agents au sein de la Collectivité et de celui des nominations qui auraient également permis de pourvoir par la promotion des postes laissés vacants sans faire appel à des recrutements externes de contractuels.

**La proposition de révision des taux de promotion 2022- 2024 émise par la Collectivité est plus qu'insuffisante pour répondre aux attentes des agents publics départementaux.**

La CAP devrait se tenir le 14 décembre 2021 (date en attente de confirmation). Notre syndicat se tiendra à votre disposition dès obtention des listes des promouvables. Ci-joint les propositions soumises au CT du 15 octobre et le courrier CGT/taux de promotion.

**Ensemble, défendons une politique de promotion à la hauteur de l'engagement des agents publics et en faveur d'un déroulement de carrière linéaire...**