



MOTION PRESENTÉE PAR LE SYNDICAT FO CD31

CAP A du 3 juillet 2018

Le **syndicat FOCD13** renouvelle une fois de plus, à l'occasion de la CAP de juillet 2018, les revendications suivantes :

- **Un ratio de 100% appliqué sur tous les tableaux d'avancement de grade des catégories C, B, A**
- Une **promotion interne plus équitable pour les femmes**, souvent **écartées** des métiers techniques dits *genrés* masculins, et des postes à responsabilité... ;
- Une **nomination systématique de tous les agents ayant réussi concours ou examens professionnels** (certains depuis plus de dix ans !) et constituent à eux seuls des **dizaines de reçus-collés du CD31** ;
- Une **nomination systématique de tous les agents inscrits sur liste d'aptitude suite à une promotion interne** (cette liste contient actuellement 77 agents toujours dans l'attente...) n'ayant pas pu bénéficier d'une mobilité ou d'une évolution de leur fiche de poste décidée uniquement par la volonté de leur hiérarchie ;
- Une **meilleure information des agents** qui, à quelques mois de leur retraite, bénéficient d'un avancement de grade ou d'une promotion interne, mais ne pourront pas valider six mois de service effectifs dans le nouveau grade et perdent ainsi pour toujours et surtout pour leur pension de retraite les effets de leur progression de carrière ! **D'ailleurs, à cette CAP A, ils sont plusieurs à se trouver dans cette situation de "fausse bonne nouvelle"** ;
- Une **valorisation plus importante des services effectifs passés dans les quartiers dits prioritaires** de la politique de la ville : **ces agents sont pénalisés triplement** une fois par des conditions de travail de plus en plus difficile, une seconde fois par le rouleau compresseur de la **territorialisation** qui passe à marche forcée, enfin par des difficultés à bénéficier de la mobilité interne pour évoluer dans leur projet professionnel ;
- Une prise en compte, sur tous les tableaux présentés à la CAP, des **expériences professionnelles réalisées sur le terrain**, au plus près des usagers, notamment dans les maisons de solidarités du département de la Haute-garonne ;
- Un **réajustement** plus équitable, au titre de l'égalité professionnelle, **des interruptions de carrière** (congé parental, temps partiels) qui décidées par les agents pour mieux équilibrer la vie familiale, les pénalisent dans la **valorisation des critères** de prise en compte des durées de services effectifs pour bénéficier d'une promotion interne ou d'un avancement de grade. Enfin, une **attention soutenue de l'exécutif** de la collectivité, sur les disparités constatées dans la valorisation des entretiens professionnels, privant certains agents d'une progression de carrière dont ils devraient bénéficier par ailleurs.