



Nanterre 5 juillet 2021

PROMOTION INTERNE à la mairie de Nanterre ? LE NAUFRAGE... ÇA SUFFIT !

La dernière « **réunion d'information avec les organisations syndicales** » faisant office de commission administrative paritaire locale pour la promotion interne des attachés s'est tenue le lundi 28 juin dernier. Elle est à l'image de la décadence de notre collectivité.

Cette « CAP locale » est un exemple d'application de la loi de « transformation de la Fonction publique ». Depuis le 1^{er} janvier 2021, les décisions individuelles en matière notamment de promotion interne, d'avancement de grade et de prorogation de stage ne sont plus soumises à l'avis préalable des CAP du CIG de la Petite Couronne. Ainsi donc, depuis le début de l'année, les « réunions d'information » sur la promotion interne des animateurs territoriaux et des agents de maîtrise ont déjà donné lieu à des batailles honteuses.

Mais la réunion du 28 juin sur la promotion interne pour les attachés a dépassé les bornes. Car, tout en affirmant « appliquer les critères des lignes directrices de Gestion » votées au Comité Technique de novembre dernier, on a vu l'administration jouer avec les tableaux des promouvables de manière éhontée, changer les avis hiérarchiques, introduire de nouveaux critères, établir une « hiérarchie » nanterro-nanterrienne des critères qui ne correspond absolument pas à la logique des critères du CIG (LDG-PI promotion interne) afin de pouvoir nommer telle ou tel, au mépris de toutes règles de transparence...

C'est le mépris le plus total à l'égard des organisations syndicales et l'arbitraire le plus complet pour la promotion des agents. Le copinage est de plus en plus mis en exergue.

Quand la directrice générale des services (DGS) brille par son absence et se décharge de ses responsabilités sur l'élue au personnel et les syndicats, après avoir imposé un cadre général avec des critères à géométrie variable et des indicateurs truffés d'erreurs sur la carrière des agents... On a beau jeu ensuite, d'affirmer que « ce sont les syndicats qui décident » !

L'élue au Personnel a crié haut et fort qu'elle avait le pouvoir de nomination, et donc qu'elle usait de son droit pour nommer un agent. Même si la pratique n'est pas nouvelle, c'est la première fois que le pouvoir discrétionnaire est revendiqué... A partir de fausses données !

La logique du « Diviser pour mieux régner » est à son comble.

La « stratégie du chaos » est en marche à Nanterre.

C'est un véritable naufrage !

Nos syndicats condamnent les arrangements personnels, négociés entre la collectivité et certaines organisations syndicales, sur la base de pratiques arbitraires, discriminantes et clientélistes, tout cela afin de favoriser telle ou tel agent, au mépris de toutes règles de transparence. Il s'agit d'un simulacre de CAP, où la collectivité décide de tout à l'avance et demande aux organisations syndicales d'approuver ses décisions, en les rendant ensuite responsables de ses errements.

Par ailleurs, il faut arrêter de « manipuler » les fiches de postes pour habilitier la catégorie du poste à l'agent que l'on souhaite nommer, comme par exemple, ce qui est envisagé à la Direction de la Tranquillité Publique ou ce qui a eu lieu malencontreusement à la Vie Citoyenne.

C'est la raison pour laquelle nous demandons l'application complète des **critères du CIG, basés sur les lignes directrices de gestion en matière de promotion interne** votés au Comité Technique de novembre 2020.

L'appréciation de chaque ligne directrice de gestion PI permet **d'octroyer un certain nombre de points aux fonctionnaires afin de les départager.**

- **La LDG « valeur professionnelle »** vise à valoriser l'expérience professionnelle, les acquis de l'expérience et à reconnaître les capacités à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. [Voir la fiche sur le site du CIG](#)
- **La LDG « fonctions exercées »** vise à valoriser les fonctions stratégiques, managériales ou la spécificité de certaines missions exercées depuis au moins 1 an par le fonctionnaire proposé à la date du 1er janvier de l'année de l'établissement de la liste d'aptitude. [Voir la fiche sur le site du CIG](#)
- **La LDG « ancienneté »** vise à valoriser les années exercées dans la fonction publique en qualité de fonctionnaire stagiaire ou titulaire dans un cadre d'emplois, corps ou emploi dans la catégorie dont le fonctionnaire proposé relève. [Voir la fiche sur le site du CIG](#)
- **La LDG « concours et examens professionnels »** vise à valoriser l'engagement, l'implication du fonctionnaire dans son évolution de carrière au cours de son parcours professionnel. [Voir la fiche sur le site du CIG](#)
- **La LDG « formations professionnelles »** vise à valoriser l'implication du fonctionnaire dans le développement de ses compétences et de ses connaissances ou dans son évolution de carrière. [Voir la fiche sur le site du CIG](#)
- **La LDG « diplôme »** vise à prendre en compte la formation initiale ou celle requise pour l'exercice de certains métiers, et/ou reconnaître l'investissement du fonctionnaire qui, au cours de son parcours professionnel, a engagé une validation des acquis de l'expérience (VAE) ou a suivi une formation lui permettant d'acquérir un diplôme. [Voir la fiche sur le site du CIG](#)

C'est pourquoi nous demandons l'application des critères élaborés par le Centre de Gestion de la Petite Couronne, qui permettent de rester sur une **logique de gestion collective des carrières, avec des critères communs et lisibles, connus de toutes et tous, pour que chacun.e participe à la constitution de son dossier dans la transparence et la confiance. Le naufrage : Ça suffit !**