L'UNSA

VOTRE ALLIÉE DU QUOTIDIEN

Pour reprendre la main sur notre travail et nos carrières : VOTONS !

Commission administrative paritaire - Catégorie C

Nos revendications pour améliorer nos carrières

Vous trouverez des documents plus complets sur notre site unsa-rna.fr, en résumé, nous voulons des **déroulements de carrière plus justes et fluides**.

📈 **Des ratios d'avancement de grade à 100%**

Chaque année près de 500 collègues remplissant les conditions statutaires pour un avancement de grade et ayant reçu un avis favorable de leur hiérarchie restent sur le bord du chemin. Nous ne défendons pas là un droit à avancer automatiquement - même si nous n'y sommes pas hostiles, mais la situation actuelle est injuste et absurde. A la Région, les critères légaux - ancienneté et manière de servir - s'appliquent seulement aux 30% les plus ancien·nes, sans aucune raison, et les autres doivent attendre. Ensuite, la Région recrute et nomme des encadrant·es et leur donne le pouvoir d'évaluer, pour ensuite ne tenir aucun compte des avis favorables qu'ils et elles expriment.

🎯 **Créer des possibilités de promotion interne vers la Catégorie B et le grade d'Agent de maîtrise**

Beaucoup de collègues restent **bloqué·es aux grades d'Adjoint technique ou administratif de 1ère classe** pendant des années. La Région a décidé de limiter l'accès au grade d'Agent de maîtrise aux collègues qui encadrent, et l'accès aux cadres d'emploi des Rédacteurs et Technciens est soumis à des ratios nationaux très limités. Or, les fonctions occupées par les collègues de catégorie B sont particulièrement structurantes pour les équipes, dans les sièges comme dans les lycées. Dans notre projet "Nouveau maillon", nous réclamons - entre autres - la mise en place de postes d'encadrement intermédiaire dans les lycées et l'abaissement du nombre d'agent·es nécessaires pour bénéficier d'un Responsable des équipes techniques de catégorie B. De même, nous serons vigilant·es à ce que les projets en cours dans les sièges permettent de repenser les périmètres des métiers et de donner toute leur place aux rédacteur·ices et technicien·es. Ces différentes mesures devraient **ouvrir plus largement les portes de la promotion interne pour les collègues de Catégorie C**.

🔍 **Des avancements lisibles et cohérents, en attendant la mise en place de ratios à 100% !**

En Catégorie C, le choix est très mécanique et les critères sont généralement respectés. Cela ne nous met toutefois pas à l'abri d'incompréhensions et d'injustices. D'une part, les collègues n'ont aucune visibilité sur le nombre d'années à passer en "salle d'attente" et s'interrogent chaque, à juste titre, sur le sort qui va leur être réservé. D'autre part, nous avons constaté cette année que 2 mois de différence dans l'accès au premier stage, il y a plus de 20 ans, pouvaient obliger un·e collègue à attendre un an de plus. Nous demandons plus de communication sur les délais et un regroupement plus large des collègues dont les dates d'entrée dans le grade sont proches.



Nos engagements pour vous accompagner

Malgré les différentes lois visant à affaiblir la place du dialogue social dans la gestion des carrières, la CAP C se réunit encore régulièrement pour rendre des avis très importants pour les personnes concernées.
Nous examinons tout d'abord régulièrement des **recours** sur le contenu de l'entretien d'évaluation. Le dossier contenant l'évaluation de l'agent·e et ses contestations nous est communiqué avant la séance, mais il est évidemment préférable de solliciter les membres de l'instance au plus tôt pour préparer ce moment délicat au mieux. L'évaluateur ou l'évaluatrice est généralement présent·e en séance pour expliquer ses positions : une très bonne connaissance du dossier est indispensable pour répondre et argumenter. Nous nous engageons évidemment - si vous le souhaitez - à préparer l'examen de votre recours avec vous et avec les représentant·es des autres syndicats.
Nous sommes également régulièrement saisi·es de dossiers de **refus de titularisation**. Là aussi, nous devons bien préparer le dossier pour convaincre les représentant·es de la Collectivité, nous nous y engageons.

Le Conseil de discipline

La CAP et le Conseil de discipline sont deux instances distinctes, mais composées des **mêmes représentant·es du personnel**. Dans la mesure où la Région convoque régulièrement des agent·es de Catégorie C des lycées en conseil de discipline, c'est en réalité une des activités les plus importantes des futur·es élu·es et c'est ce qui nous a guidé·es dans le choix des candidat·es. Nous avons choisi de placer en tête de liste des collègues qui connaissent bien le fonctionnement des établissements scolaires, qui sont capables de gérer la conflictualité de ces instances, et prêt·es à aller siéger dans les 12 départements de Nouvelle-Aquitaine.

Cela ne se passe ni en CAP ni en Conseil de discipline, mais nous continuerons à nous battre pour que la Région intervienne plus en amont en cas de conflit ou signalement afin de nous épargner le plus possible ces moments douloureux pour tous et toutes, qui laissent des cicatrices.
Nous avons travaillé ces derniers mois sur la procédure de **signalement d'actes de violence, de discrimination, de harcèlement - moral et sexuel - ou d'agissements sexistes**. Nous avons obtenu l'externalisation de la première phase d'écoute, afin de gagner en réactivité, mais nous devons encore pousser la Région à mieux s'outiller pour traiter correctement et rapidement tout signalement de ce type. Plus globalement, nous demandons une réflexion collective sur l'**ensemble des procédures disciplinaires**, et non pas seulement les plus graves, qui peuvent aboutir en Conseil de discipline. Elles manquent aujourd'hui, à notre avis, de lisibilité et de structuration.

Nos candidat·es et nos soutiens

Nous avons rassemblé plusieurs dizaines de collègues issu·es de tous les territoires, de toutes les catégories, de différentes filières, titulaires et contractuel·les, encadrant·es ou pas, pour nous mettre ensemble au service de chacun·e d'entre vous. Avec ce QR code, vous pouvez découvrir nos aspirations et motivations.

Pour reprendre la main sur notre travail et nos carrières : VOTONS !

