



Principes de promotion du personnel ATO

Comme promis, nous revenons vers vous avec les nouvelles propositions des Autorités en matière de promotion du PATO.

Cette proposition sera soumise pour avis aux organisations syndicales lors du Comité de Concertation de Base (CCB) du 6 octobre et devrait passer au Conseil d'administration du 14 octobre 2020.

Nous souhaitons partager avec vous ces propositions, avant le CCB, afin de construire l'avis que nous rendrons sur base de vos remarques et observations.

Nous restons à votre disposition, n'hésitez pas à revenir vers nous et à partager avec vos collègues.

L'équipe CSC-Services publics - Université de Liège

Martine Evraud – martine.evraud@uliege.be - 0491257869

Procédure de promotion actuelle

Principe de promotion

- La promotion n'est pas un avancement automatique
- La promotion est une nomination à un grade supérieur au travers d'une procédure de sélection
- La promotion doit correspondre à l'ouverture d'un poste (de promotion)

Conditions actuelles

- Etre dans les conditions fixées par le tableau de hiérarchie du personnel (arrêté du 30/10/1971 et décret du 22/10/2003)
- Avoir reçu un signalement « bon »
- Répondre à un appel à candidature

Rappel de la procédure en place

- Base légale : arrêté du 30/10/1971 et décret du 22/10/2003
 - Fixe le tableau de hiérarchie du personnel
 - → grade, grade requis, conditions, diplôme
 - Hormis quelques cas particuliers, l'ancienneté dans un grade est de **3 années** pour accéder, par promotion, au grade supérieur
- Tous les deux ans, le nombre de promotions est défini par une enveloppe budgétaire décidée par le CA
- Ouverture des postes
- Dépôt des candidatures
- Procédure formelle
 - Evaluation
 - Commissions avec observateur
 - Classement par l'Administrateur et la DG
 - Recours interne
 - Décision du CA

Effet entonnoir

Les avancements (non contingentés) précédents les promotions (contingentées) génèrent un **bouchon**. A ceci s'ajoute évidemment le budget général de l'enseignement supérieur insuffisant et qui limite, depuis plusieurs années, l'enveloppe des promotions.

- A ce jour, dans le contexte budgétaire actuel, **444 agents** sont dans les conditions administratives pour obtenir une promotion.
- Toutes choses étant égales par ailleurs :
 - Entre 2021 et 2025, ce nombre devrait augmenter de 50 %
 - Entre 2025 et 2030 il diminuerait de 16 %
 - En 2035 il reviendrait à la situation de 2021
 - (données ARH)
- Le budget définit par le CA permet, en moyenne, l'ouverture d'un poste sur 4
- Le temps moyen d'attente (données ARH) pour l'obtention d'une promotion est de **5 ans** dans la procédure actuelle.

Proposition de modifications de la procédure de promotion PATO

- **Objectif** avancé par l’Autorité : promotion pour **90 % des candidats** dans les conditions après **3 postulations maximum**
 - → Meilleure visibilité de la carrière
 - → Meilleure répartition des évolutions sur l’ensemble de la carrière
 - → Délai d’attente raisonnable
 - → Eviter les frustrations et faux espoirs
- **Nouveau modèle**
 - 90 % des candidats obtiennent une promotion après 3 postulations maximum
 - → le financement doit couvrir 40 % des candidats à chaque procédure bisannuelle
- **Moyens :**
 - **Allongement** du délai minimum d’ancienneté de grade requise à **6 années** pour pouvoir postuler
 - Cet allongement réduit, pour cette procédure 2020, le nombre de candidats à **252**
 - Pour rappel, le délai, **prévu par la législation**, est de 3 années pour la grande majorité des grades
 - **Ouverture** d’un nombre de postes de promotion en suffisance pour absorber les 90 % du flux des candidats sur 3 procédures de promotion
 - Inverser la logique, décider de l’enveloppe budgétaire pour atteindre l’objectif fixé par la procédure plutôt que de donner une enveloppe et faire ce que l’on pourra avec.
 - Pour atteindre cet objectif, il faut que **l’enveloppe finance 40 % des candidats** à chaque procédure
 - Le principe de **classification de fonction** est maintenu
 - **Avis du responsable** spécifique à la promotion et postérieur au dépôt de candidature

- Un formulaire mettant en avant les aptitudes en termes d'investissement, de fiabilité, de capacité de résolution des problèmes, d'efficacité et d'esprit de collaboration
 - Par rapport aux items « supérieur à la moyenne », « dans la moyenne » et « inférieur à la moyenne », le responsable à l'obligation d'apporter une justification
 - Ce document n'est pas soumis à l'agent.
 - **Commissions d'évaluation des promotions**
 - Rendre un avis collégial sur les candidatures à la promotion
 - Apporter une justification écrite aux propositions émises à ce stade de la procédure
- **Rattrapage**
 - Pour la première procédure, un **rattrapage** sera fait au moyen d'un délai d'ancienneté à 5 ans au lieu de 6.
 - Le nombre de candidats dans les conditions administratives s'élèvera alors à **282**
- **Calendrier**
 - Rétroactivité : Les promotions prendraient cours au 1^{er} janvier 2021 malgré un agenda qui déborde sur 2021
 - CA octobre 2020 : décision de modification de la procédure de promotion PATO et financement de l'enveloppe
 - Séances d'information du personnel par l'ARH (? visioconférence)
 - Novembre 2020 : appel à candidatures
 - Avis des responsables
 - Nov-déc 2020 : commissions de promotion
 - Concertation en l'Administrateur et la Directrice générale
 - Présentation du dossier en CURE

- Février 2021 : Retenu/pas retenu, l'Administrateur informe les agents et les responsables
- Février 2021 : l'agent peut obtenir des informations auprès de son responsable ou l'ARH
- Délai de recours (interne)
- La commission de recours examine les recours
- Mars ou avril 2021 : le CA arrête le classement

Observations

- Comparaison des procédures en nombre de postes ouverts
 - Système actuel : enveloppe fixée par le CA et procédure : 1 poste sur 4
 - 111 postes pour 444 candidats
 - Nouveau système : enveloppe répondant à une procédure qui rencontre 40 % des candidats de la procédure
 - 101 postes pour 252 candidats
 - 113 postes pour 282 candidats (rattrapage 2021)
- Le passage à 6 années d'ancienneté
 - un « one-shot » pour les autorités en place
 - Le bouchon se reformera naturellement
 - Temps d'attente (6 ans) + budget limité (40% des candidats) → impact sur les temps d'attente futurs
- Objectif de visibilité : information claire aux agents absolument nécessaire
- L'ouverture des postes de promotion se feraient au grade et plus une ouverture de postes « pyjama » comme dans la procédure actuelle
- Le rattrapage (5 ans au lieu de 6 ans en 2021) est-il suffisant pour absorber tout le retard
 - Nécessité d'un état des lieux précis
 - Agents dans les conditions d'ancienneté et ceux ayant 10 ans et plus
 - Nécessité de financement aujourd'hui pour ne pas déplacer un problème qui engage l'avenir
 - Tous les agents ayant 10 années ou plus d'attente doivent obtenir leur promotion (50 agents)
 - Il faudrait prendre en compte les postulations précédentes dans la procédure actuelle et ne pas repartir à zéro. Donc en 2021 l'agent en est à sa « Xe » procédure (chiffres ?)
- Le temps d'attente **moyen de 5 années**
 - Etabli sous le régime légal des 3 années d'ancienneté. Pourquoi alors 6 ans ?

- L'équipe actuelle pourra appliquer cette procédure, y compris le petit rattrapage proposé mais aucun engagement pour l'avenir
- Impact sur la motivation
- La procédure étalant les promotions sur l'ensemble de la carrière, une **dernière promotion** pourrait dès lors être octroyée pas loin de l'âge de la pension. Or, la pratique nous apprend que les Autorités ne souhaitent pas offrir de promotion à l'approche de l'âge de la pension mais préféreraient privilégier, contingentement oblige, les agents encore dans la carrière
- Le retour vers l'agent, qu'il soit ou non retenu, doit être précis et accessible. Il doit pouvoir consulter les documents le concernant et obtenir un justificatif clair quant à la décision. L'avis du responsable ne doit pas devenir un outil pour évincer un candidat
- Qu'en est-il des grades où l'ancienneté légale n'est pas de 3 années ?
- Qu'en est-il des agents prestant à temps partiel, contractuellement ou en interruption de carrière ?

Exemple

- Un agent niveau 2 avec Bac est recruté, au temps T à l'âge de 25 ans, au grade de 1^{er} agent spécialisé (22/4) et est mis dans la classe 4
 - Après 3 ans (T+3) il reçoit **un avancement** au grade de 1^{er} agent spécialisé principal (23/1).
 - Ensuite, l'agent peut prétendre à **2 promotions** jusqu'à la fin de sa carrière pour autant qu'il reste dans la même classe
 - Promotion au grade d'agent spécialisé en chef : 3 postulations maximum, la première après **6 années** dans le grade
 - 1^{er} postulation à T+3+6
 - 2^e postulation à T+3+6+2
 - 3^e postulation à T+3+6+2+2
 - **Après l'avancement, l'agent pourra avoir sa 1ere promotion après 10 ans maximum**
 - Remarque : +2 et +2+2 = la procédure n'étant organisée que tous les deux ans, l'agent doit attendre 2 années avant de re-postuler

- Promotion au grade de 1^{er} agent spécialisé en chef : après 3 postulations maximum donc après 10 années maximum également
- !!! 3 postulations est le maximum de temps d'attente, l'agent pourra toujours l'obtenir plus tôt !!!
 - Risque de reproduire ce qui se passe déjà à savoir que certains agents auront toujours leur promotion après la 1ere postulation comme finalement cela se produit dans la procédure actuelle
- Donc un agent de 25 ans engagé au grade 22/4 dans la classe 4 obtiendra, au maximum, sa dernière promotion à l'âge de 48 ans
- Pour un agent dans la classe 5, ce sera alors à l'âge de 58 ans

Remarques

- Certaines réponses à nos questions restent encore en suspens. En fonction des retours, nous pourrions apporter les précisions.
- Dans le contexte de l'alternance promotion/statutarisation, la réflexion lancée par les Autorités sur la réforme des procédures ont fait perdre une année de statutarisation qui ne sera jamais rattrapée.