

Soyez vigilants !

Entretien professionnel, s'est-on tout dit ?

La période des entretiens professionnels s'est achevée, avec ses moments riches et motivants ; mais, tout n'est pas aussi limpide, la preuve par vos témoignages :

« J'ai préparé mon entretien mais mon manager n'en tient pas compte ».

« Mon entretien professionnel, c'est une obligation de moyens sans obligation de résultats ».

« Je n'ai pas fini mon entretien 2016, celui de 2017 n'est pas programmé, et cela ne pose problème à personne, pas plus à mon manager ».

« Mes objectifs ne sont pas clairs, je n'ai rien compris ».

Ces quelques exemples démontrent bien toute la difficulté rencontrée par la hiérarchie à s'approprier la « campagne des entretiens professionnels ».

Pour notre organisation syndicale, il est essentiel que la confiance reprenne sa place dans les relations du travail. Les postures hiérarchiques « déplacées et autoritaires » ne sont plus adaptées au quotidien des agents ni aux enjeux de notre collectivité.

Éclairage sur le Comité Technique.

Le comité technique rend des avis sur les questions se rapportant de façon générale à l'organisation et au fonctionnement des services.

Il doit notamment être saisi sur :

- Les suppressions de services et d'emplois et leur création,
- L'organisation des services,
- Les modalités d'organisation du temps de travail,
- Les plans de formation et de la gestion prévisionnelle des emplois, effectifs et des compétences (GPEEC),
- Les projets de services, les méthodes et techniques de travail.

Le Comité Technique est une instance paritaire de consultation importante dont les avis sont généralement suivis par les employeurs publics.

Pour la CFDT, il doit contribuer directement au dialogue social au sein de la collectivité et à la qualité des relations internes de travail.

L'affichage du dialogue social est étayé par de beaux discours, la réalité de vécue dans notre collectivité, est plutôt celle d'une instance qui a perdu de son sens par une certaine forme de lassitude de ses acteurs.

La CFDT ne peut se reconnaître dans sa configuration qui n'a de consultative que le nom, et vous invite à nous permettre d'en changer la composition lors des prochaines élections professionnelles.

ACTUALITÉS BRÈVES

DANS LA CONTEXTUALISATION ENDOGÈNE D'UNE RÉPARTITION SECTORIELLE DES COMPÉTENCES CORRÉLÉE À LA VOLONTÉ DES POUVOIRS PUBLICS DANS LE CADRE DE LA CIRCULAIRE B 2016-312 ALINÉA 48...



La mobilité gage de la valorisation des parcours professionnels.

La mobilité des agents au sein de chaque fonction publique constitue une garantie fondamentale, selon le statut général des fonctionnaires (art. 14, loi n° 83-634).

Pour la plupart d'entre vous, cela reflète plus d'une déclaration de bonnes intentions.

Pourtant des outils existent et nos collègues de la DRH tentent de répondre aux sollicitations, mais ne satisfont malheureusement pas l'ensemble des agents.

Vous êtes nombreux à dénoncer que s'engager dans une démarche de mobilité et vouloir faire évoluer son parcours professionnel au sein de la collectivité, cela relève plus d'un parcours du combattant que d'un d'enrichissement personnel et professionnel.

Pour vraiment fluidifier la mobilité, il est fondamental de travailler sur la mise en place de passerelles en termes de compétences, et ainsi démontrer qu'il est possible d'accéder à d'autres postes.

Pour cela des outils existent, mais sont-ils réellement conformes au principe de réalité ?

Comment concevoir qu'une offre d'emploi ne reprenne pas exactement le profil du candidat recherché ?

Comment comprendre la fréquente absence de précision concernant les diplômes incontournables nécessaires pour avoir ses chances d'être retenu, au moins pour le deuxième tour des qualifications ?

Comme vous, nous déplorons que tous les candidats ne semblent pas traités avec la même attention.

Il est regrettable que de nombreux postes ne soient pas systématiquement mis à la candidature interne.

Nous dénonçons cette sélection qui n'offre pas une équité de recrutement de l'ensemble des agents, et nous revendiquons la garantie d'une mobilité réussie passant par plus de transparence des modalités de recrutement.

Le confort individuel ne doit pas conditionner l'intérêt collectif.

Le sentiment général d'être arrivé au bout des possibles est souvent partagé, et plus particulièrement lorsque l'on vérifie l'adéquation avec le fameux référentiel grade-métier-fonction.

Il est de notre responsabilité et de celle de l'Administration de s'emparer de cet outil pour en faire une véritable photographie de la réalité et de l'évolution des métiers.

Malgré cela, il est dommageable qu'en toute discrétion, le projet de GPEEC de l'administration prévoit une économie d'un montant égal au non remplacement d'une dizaine de postes en équivalent temps plein.



Pas de réorganisation réussie sans en parler...avec les agents.

Nous l'avons déjà abordé, les fusions, réorganisations, restructurations et autres mutualisations de services se sont multipliées ces dernières années et semblent se poursuivre.

Elles peuvent répondre à une nécessité pour améliorer le service au public et/ou à une commande politique.

Les personnels n'y sont, trop souvent, pas associés, ce qui peut générer stress et mal-être au travail, surtout si au final la décision est inadaptée.

Souvent dans le meilleur des cas, l'information est juste descendue.

Mieux organiser le service public, mieux organiser le travail des agents, cela va ensemble.

Les étapes d'une réorganisation réussie :

- Tout changement d'organisation doit avoir un sens, un objectif : il doit répondre à une commande précise, il doit être expliqué à tous les agents, mais pas seulement : ceux-ci doivent pouvoir s'exprimer car ils connaissent leur travail et son organisation et savent à quelles conditions ces changements seront possibles.
- Les agents doivent pouvoir donner leur point de vue en des temps et lieux clairement prévus à cet effet.
- **Le projet de changement ne doit pas être définitivement « bouclé » dès le départ.** Au contraire, co-construit et à minima amendé par les suggestions des personnels, il sera de fait plus facilement mis en œuvre et accepté. Car les organisations de travail, loin d'être parfaites, peuvent toujours être améliorées.
- La communication doit être claire à chaque étape : rien de plus usant que les rumeurs et bruits de couloir, vraies ou fausses.

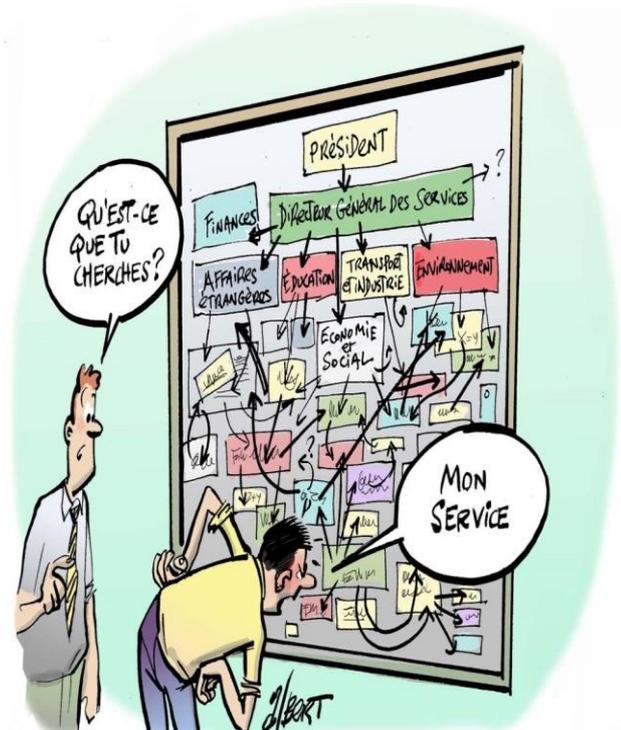
Une réorganisation ne doit ni être brutale, ni traîner en longueur.

Celle-ci doit faire l'objet d'un séquençage précis pour ne pas être cause de... désorganisation !

Les représentants du personnel doivent aussi y être associés.

Dans une logique de confiance et de dialogue social, dès le début du processus de réorganisation, l'administration devrait créer un lieu de concertation avec les organisations syndicales (membres du CHSCT & CT), en dehors de ces instances paritaires dont la planification est très souvent inadaptée au déroulement du processus de réorganisation.

Là encore, on mesure l'écart entre les discours et les faits. Pour preuve, pas moins de 7 réorganisations sont proposées au Comité Technique du 15 mars 2018.



Ici, comment fonctionne la Commission Administrative Paritaire ?

Les commissions administratives paritaires sont des instances consultées obligatoirement sur les décisions concernant la gestion individuelle de la carrière des fonctionnaires.

Les CAP émettent des avis, la décision finale relevant cependant de la seule autorité administrative.

Cas où la CAP est automatiquement consultée notamment pour :

- Le refus de titularisation ;
- Les sanctions disciplinaires ;
- La réduction ou majoration d'ancienneté au passage d'échelon ;
- Le tableau d'avancement de grade ;
- Les propositions de promotion par liste d'aptitude ;
- La mise à disposition, détachement, mise en position hors cadre, disponibilité ;
- Le rejet d'une demande de participation à une action de formation.

Le fonctionnaire peut notamment saisir la CAP pour :

- La révision de la notation ;
- Le refus d'inscription à un tableau d'avancement ;
- Le refus d'une demande de travail à temps partiel.

Par ailleurs, tout autre problème relatif à la carrière peut être évoqué par la CAP lorsque la moitié des élus syndicaux le demandent.

Lors des élections professionnelles de décembre 2018, la CFDT présentera des candidats avec pour objectif prioritaire de sortir de la logique actuelle « d'arrangement entre amis » dans la gestion de vos carrières.

C'est pour cette raison que nous avons dénoncé l'usage du référentiel métier-grade-fonction, outil pertinent, mais détourné de son intérêt au profit du refus de nomination pour « inadéquation avec le référentiel métier-grade-fonction ».

Des agents de la catégorie C sont sur des postes de la catégorie B et des « B » exercent des fonctions de la catégorie A, mais l'inverse est aussi très courant.

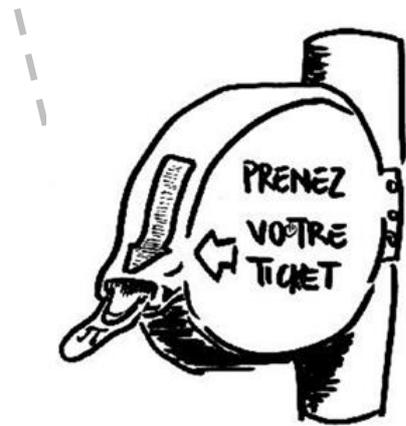
De plus, la réussite à un examen professionnel n'est pas automatiquement assortie d'une nomination et d'un accès au grade supérieur.

Les examens professionnels concernent les fonctionnaires territoriaux et permettent une évolution de carrière dans le cadre d'emplois occupé (avancement de grade) ou immédiatement supérieur via une promotion interne.

Cet avancement au choix de l'autorité territoriale est soumis à un avis des instances paritaires et la nomination sur un poste vacant dont les missions sont en adéquation avec le grade convoité.

Il est à noter que l'inscription d'un fonctionnaire sur la liste d'aptitude n'oblige pas l'autorité territoriale à nommer celui-ci.

Même en l'absence de siège au CAP, la CFDT s'engage à intervenir en votre faveur pour que vos demandes soient prises en compte.



FAVORISER LA PROMOTION INTERNE

