

PROMOTIONS SOCIALES A LA REGION (FONCTIONNAIRES ET CONTRACTUELS): ON EST BIEN LOIN D'UN DEBAT OBJECTIF, CONSTRUCTIF ET OUVERT

La CAP 2008 vient de se tenir, la décision du Président PERCHERON est attendue sous peu. Déjà, de (tristes) leçons peuvent être tirées.

UN SYSTEME DE PRISE EN COMPTE DES EVALUATIONS NON NEGOCIE ET OPAQUE

Sans aucune information préalable, ni des évaluateurs, ni des agents, ni des syndicats, l'Administration a appliqué ces dernières années **un système de notation basé sur l'évaluation dont l'ancienneté professionnelle est totalement absente !**

Pire encore, la Présidente de la CAP a refusé de nous indiquer les « notes » individuelles ainsi obtenues. Tout était verrouillé, dans la plus parfaite opacité.

DES REFUS REPETES D'EXAMINER SUR LE FOND LES AVIS DEFAVORABLES OU LES DIVERGENCES DE VUE ENTRE LES EVALUATEURS ET L'AGENT EVALUE

Il n'est pas rare de constater des divergences de points de vue entre l'Evaluateur et l'agent évalué sur les notes (A, B, C, ...), voire même sur l'avis final donné par la hiérarchie. De tout cela, il n'a pas été possible de parler en CAP. Pourtant, une des attributions de la CAP est de servir de voie de recours aux agents.

En refusant à de nombreuses reprises que les Evaluations soient examinées sur le fond, et notamment les avis défavorables, la Présidente a méconnu ce droit élémentaire. Est-ce par faute de temps ?...

UNE MISE A L'ECART REVENDIQUEE DE L'ANCIENNETE PROFESSIONNELLE ET DE LA CARRIERE PROFESSIONNELLE DES AGENTS

Pour appréhender l'expérience acquise dans les fonctions, la CGT a revendiqué au cours de ces CAP la prise en compte de l'ancienneté fonction publique de l'ensemble de la carrière professionnelle des agents (ancienneté inscrite dans la délibération sur les ratios (cf. site CGT) et curieusement absente des débats).

Nous avons eu droit en retour à une réponse de Monsieur le Directeur des Ressources Humaines qui rejetait l'ancienneté comme critère permettant d'appréhender cette expérience acquise. Ainsi, pour M. le DRH, travailler 10 ans à la Région ou débiter de quelques mois, c'est identique. A croire que l'on n'apprend rien en travaillant à la Région **Une conception bien curieuse des ressources humaines, en totale contradiction avec la Reconnaissance de l'Expérience Professionnelle (REP) et la Validation des Acquis de l'Expérience (VAE), à l'heure où la Région finance ce type de dispositif pour la population régionale... Faut-il croire que ce qui est vrai pour les usagers ne saurait l'être pour les agents régionaux ? ? ?**

De même, au lieu de prendre en compte l'ensemble de la carrière professionnelle des agents promouvables, l'Administration, et la Présidente de la CAP avec elle, se cantonne au dernier emploi occupé.

Là encore, c'est délibérément méconnaître que l'agent met à profit sur son poste les compétences et savoir-faire qu'il a emmagasinés tout au long de sa carrière. On peut comprendre les difficultés de la DRH à collecter toutes ces informations, mais ce n'est même pas évoqué ici : c'est le poste occupé actuellement, un point c'est tout !

La CGT demande :

- *que l'on revoie de fond en comble le document servant de base à l'évaluation,*
- *que l'on discute point par point de la méthode de notation développée à l'insu des agents par l'Administration,*
- *que l'on établisse un relevé de l'ensemble de la carrière professionnelle de l'agent, avec les durées et les responsabilités afférentes,*
- *que l'on tienne compte réellement de l'ancienneté fonction publique des agents.*

UNE PROCEDURE DE MISE AU VOTE DES PROMOUVABLES AUTORITAIRE ET BRUTALE

A plusieurs reprises, la Présidente de la CAP a refusé de mettre au vote les propositions syndicales. Malgré notre demande, la Présidente a aussi refusé que le vote ait lieu nom par nom : c'est l'ensemble de la liste qui devait être votée d'un seul coup. **Cette procédure n'a aucune valeur démocratique, elle n'a qu'une ambition : museler l'expression des Elus du Personnel.**

Nous estimons que chaque agent promouvable a droit à un avis de la CAP le concernant : il s'agit de la contrepartie attachée au fait de remplir des conditions statutaires de promouvabilité.

« 1ER PLACE, 1ER SERVI » : DES PROMOTIONS SOUS CONDITION A LA SAUCE FAR WEST

S'agissant de la promotion au grade d'attaché, outre 6 agents déjà en fonctions sur un poste de catégorie A, une liste complémentaire de 11 noms a été établie, comportant des agents sur des postes de catégorie B, dont 7 seulement pourront obtenir cette promotion. La CGT revendiquait pour sa part 13 promotions fermes.

A notre question de savoir comment les 7 agents promus seraient choisis, Monsieur le Directeur des Ressources Humaines a répondu que ce serait selon la rapidité de mobilité vers des postes de catégorie A ! Bienvenue au Far West ! (la DRH revient ainsi sur son engagement de proposer des postes de catégorie A aux agents promus : c'est désormais à l'agent de trouver « son » poste, avant les autres si possible...)

AU CHAPITRE DES ENGAGEMENTS PRIS ET NON TENUS

1/ le Président du CTP a pris l'engagement qu'en l'espace de 2 ans, tous les agents qui ont vu leur déroulement de carrière gelé depuis au moins 10 ans bénéficieront d'un avancement de grade. Cela n'a pas été le cas pour tous les agents concernés.

2/ Une attention particulière devait être portée aux agents retraits, afin que ceux-ci bénéficient d'un coup de pouce pour leur pension. La Présidente de la CAP nous l'a refusé, au motif qu'on ne pouvait pas régler tous les problèmes. **Il est certain que si l'on ne commence jamais, on n'est pas près d'avoir fini !**

La vision de la promotion sociale et du dialogue social qu'en ont la Présidente et l'Administration des Ressources Humaines fait froid dans le dos. Les agents contractuels, dont les évolutions de carrière doivent être traitées lors de la CCC de juillet, risquent d'en faire les frais à leur tour. La CCC de juillet vient par ailleurs d'être reportée au 11 juillet.

Des questions, des remarques, l'envie de peser dans le débat ? : une adresse : cgt@nordpasdecals.fr