



SACDD : NON à la gestion par la performance !

Compte-rendu de la réunion du 8 janvier 2013 OS/DRH consacrée à l'examen de la charte de gestion du corps des SACDD .

Cette réunion fait suite à celle du 11 décembre 2012 (voir notre compte-rendu). Elle avait pour objet de présenter la charte de gestion du corps des SACDD.

Les textes proposés étaient totalement identiques à ceux présentés lors de la réunion du 11 décembre et avec lesquels nous avons déjà exprimé notre profond désaccord.

La CGT n'est pas attachée à la notion de charte de gestion. Elle considère que des notes de gestion sont suffisantes pour gérer le corps (principes de mobilité, circulaire promotions...) et moins contraignantes qu'une charte de gestion qui « fige » la gestion de la carrière des agents et créent des obligations pour les agents au bénéfice des employeurs quasi exclusivement.

Charte de gestion : « Une gestion au profil ! »

La DRH après la fusion des corps de catégorie B et la création des deux corps de TSDD et de SACDD ambitionne de réformer en profondeur les modalités de gestion de ces deux corps: recrutements, affectations, mobilité, promotions (18000 agents sont concernés.) et de mettre en place une gestion des agents à la « performance »

Cette gestion de type « patronale » a été introduite pour accompagner la RGPP.

Là encore on peut considérer que le changement se fait attendre, et on peut s'interroger sur le fait de savoir si nos deux ministres partagent cette politique !

La philosophie de la charte repose sur l'individualisation des carrières et des rémunérations.

Pour ce faire, la notion de compétences a été introduite par opposition à la notion de qualifications et il a été décidé de mettre en place une « gestion par les compétences » qui implique la fixation d'objectifs, l'obligation de résultats et la mesure de la performance. A souligner que la PFR en est déjà l'illustration ! L'entretien professionnel dans ses déclinaisons, le parcours professionnel (notamment le nombre de postes occupés) en sont les thèmes centraux. Par ailleurs, quid de la spécialité « contrôle » pour laquelle, par définition, les agents n'occupent qu'un seul poste ?

La CGT est contre la charte de gestion présentée par l'administration et en a demandé son retrait. Elle nous est imposée et la concertation est réduite à sa plus simple expression, c'est une mascarade de dialogue social.

Devant le refus des organisations syndicales d'examiner la charte de gestion, l'administration a voulu absolument traiter des critères de promotions au motif de l'urgence à faire dans les services les propositions de promotions pour 2013 (ce qui revient à discuter du « cœur » de la charte).

La CGT est contre le projet et réitère sa demande : le report de cette discussion pour les promotions 2014. Elle préconise de faire les propositions d'avancement 2013 sur la base des critères antérieurs adaptés à la nouvelle situation.

La discussion a porté sur les premières propositions de l'administration et a été rude.

Vous trouverez ci-dessous quelques exemples de critères de promotion soumises à ultime concertation des syndicats .

Pour la CGT, tout agent doit pouvoir accéder à l'indice sommital du corps.

La cgt revendique des taux qui permettent au moins à tout agent recruté en pied de corps de pouvoir dérouler sa carrière sur l'ensemble des grades et pas seulement juste avant le départ en retraite.

Pour ce faire le corps doit être pyramidé à 50/50 pour reconnaître les deux niveaux de fonctions et les ratios promus/promouvables doivent être construits en conséquence pour assurer la fluidité du corps, ce que refuse la Fonction publique. La DRH n'accepte aucune discussion sur le sujet.

Les propositions de l'administration conduisent à une gestion « élitiste » du corps (les fameux potentiel/ou capacité de l'agent. En l'état tous les agents n'arriveront pas au sommet du corps (seuls ceux choisis par l'administration y parviendront, les autres stagneront au premier niveau de grade).

L'administration s'appuie sur la manière de servir, traduite dans les entretiens professionnels, le parcours professionnel et le potentiel de l'agent...

Elle introduit trois nouveautés : le tableau d'avancement classique et le tableau d'avancement pour les retraitables, pour le deuxième niveau. Pour le troisième niveau vient s'y ajouter aux deux précédents un tableau d'avancement de « principalat » qui ne fera que rajouter une sélection supplémentaire à la promotion !

Pour faire « vivre » le corps, il faut des recrutements en nombre suffisant, des transformations d'emplois de C en B, et de B en A, un bon pyramidage et des ratios qui permettront un réel déroulement de carrière. Pour la spécialité « contrôle » désormais recrutée au deuxième niveau, une possibilité pour les ex CTT au premier niveau de rattraper rapidement leurs nouveaux collègues. Nous en sommes loin !

Nous vous donnons rendez-vous le 31 janvier lors de la journée d'action « fonction publique ».

Extraits de fiches proposées par l'administration pour les avancements :

tableau d'avancement à classe exceptionnelle

Tableau classique

Les SACDD de classe supérieure proposés devront avoir montré leur potentiel sur une durée de 10 ans que ce soit par l'occupation de plusieurs postes différents ou par l'approfondissement de leur domaine.

Critères essentiels :

- classement des harmonisateurs
- potentiel et/ou compétences, capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions de responsabilités....

Ces critères sont appréciés à travers la manière de servir de l'agent traduite notamment par les résultats des évaluations annuelles. Les appréciations générales des 6 dernières années seront reportées dans le rapport de proposition du chef de service.

Tableau d'avancement « principalat »

Les SACDD de classe supérieure concernés par cette voie de promotion sont principalement ceux qui n'ont pas accédé au grade de SACDD de classe exceptionnelle pour différentes raisons et qui ont un parcours professionnel reconnu. Ils peuvent accéder à « principalat » sous réserve de souscrire une durée d'activité de 3 à 5 ans sur laquelle l'agent s'engage par écrit avant son départ à la retraite. Les promotions ne pourront excéder 10 % des promotions prononcées au titre du tableau d'avancement.

Les critères essentiels de cette promotion concernent le potentiel et/ou les compétences, le rayonnement et la capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions de responsabilités comportant un rôle d'encadrement ou un niveau d'expertise important.