



Privas le 16 Juillet 2012

LES JEUX SONT FAIT, RIEN NE VA PLUS...

Le jeudi 05 juillet 2012 fera peut-être date pour les agents du CG 07.

En effet, un Comité Technique Paritaire s'est tenu le 5 juillet 2012 avec un ordre du jour conséquent comportant pas moins de 9 sujets. En point d'orgue un dossier hyper sensible et crucial, celui du « **déroulement de carrière** » qui va impacter le parcours professionnel de tous les agents départementaux pour les 3 années à venir.

Après avoir fait lecture de nos 2 déclarations, l'une portant sur la rigueur annoncée par le nouveau gouvernement, l'autre sur notre soutien aux agents chargés de l'entretien routier, fustigés par les propos du président de l'Ardéchoise tenus auprès des médias (à consulter sur notre site), nous avons abordé les différents thèmes prévus.

Inscrit au 3ème rang de l'ordre du jour du CTP, ce volet « déroulement de carrière » a bien failli ne pas être traité car relégué en fin de journée du fait d'une orchestration établie pour jouer la montre ou par crainte d'une absence de consensus sur un protocole dont Bernard BONIN a souhaité en séance qu'il obtienne au minimum l'accord de 2 organisations syndicales sur 3.

Nous avons fait part de notre mécontentement au Président de séance Bernard BONIN qui nous a indiqué avoir respecté un ordre du jour qui lui avait été communiqué. Surprenant...nous n'avions pas le même... étonnant encore... ?

Après consultation des représentants de l'administration (2 titulaires et 6 suppléants) restant autour de la table (certains étant partis vers d'autres engagements, ou honorer de leur présence l'organisation d'un pot de départ à la retraite d'un cadre de la collectivité...) et malgré une proposition de notre Président de séance de reporter à la semaine suivante ce point important, Bernard BONIN a été contraint de poursuivre les débats jusqu'à plus de 19h sur ce dossier (le report ayant été refusé par nos camarades), qui comme nous l'avons indiqué plus haut marquera les esprits et amènera des réflexions.

Notre organisation syndicale a toujours privilégié la construction en étant force de propositions !!! Et dans ce domaine là, nous avons, au travers des groupes de travail (syndicats et administration) indiqué des orientations par rapport aux attentes du personnel...

Parmi les propositions défendues par FO et qui figurent désormais dans le protocole il faut retenir dans les grandes lignes :

En ce qui concerne **les avancements d'échelons** et notamment à la durée moyenne, entre deux échelons, si le fonctionnaire est absent pour cause de maladie, d'accident de travail ou de maladie professionnelle:

- durant une période continue de 6 à 12 mois, il bénéficie du même type d'avancement que celui obtenu lors du précédent avancement d'échelon.
- durant une période continue supérieure à 12 mois, il bénéficie de l'avancement à la durée moyenne (durant une absence prolongée la valeur professionnelle ne pouvant être considérée).

Les avancements de grades :

Les ratios seront établis sur la base de 100 avancements annuels au lieu des 90 prévus, tous grades et filières confondus. Toutefois des ajustements pourront être envisagés si des évolutions statutaires interviennent.

Pour une meilleure reconnaissance de l'investissement des personnels du CG 07, la valeur professionnelle sera prise compte dans les proportions suivantes:

- 2013 année blanche avec 100% d'avancement à l'ancienneté.
- 2014 année avec 75% d'avancement à l'ancienneté et 25% à la valeur professionnelle.
- 2015 année avec 70% d'avancement à l'ancienneté et 30% à la valeur professionnelle.

A noter les exceptions,

- Les agents ayant atteint le dernier échelon de leur grade depuis au moins 3 ans bénéficieront d'un regard attentif sur leur situation.
- En cas de réussite à un examen professionnel qui demeurera une priorité d'avancement de grade, une place à l'ancienneté restera possible.

L'AVANCEMENT COUP DE CHAPEAU, INTERVIENDRA EN PLUS DU RATIO THEORIQUE.

Les promotions internes

Des critères basés sur les responsabilités exercées ainsi que la valeur professionnelle pourront permettre une évolution de carrière, avec une priorité aux lauréats d'examens ou concours professionnels ou ayant le grade le plus élevé dans un cadre d'emploi inférieur.

Dorénavant, il sera possible au cours d'une carrière (quelle que soit la collectivité où elle a été effectuée) d'accéder à une seconde promotion interne dès lors que 15 années au maximum se seront écoulées après la première.

D'autres points amendés figurent dans le protocole que vous consulterez très certainement en détails.

Cela étant dit, nous notons l'amnésie dont souffre certains acteurs du dialogue social au sein de la collectivité et qui se targueront de ces avancées. Cet état de fait nous conduira à l'avenir à exiger systématiquement un compte-rendu des réunions techniques (syndicats et administration).

Enfin, nous apprenons, en dernière minute que pour palier l'insuffisance managériale généralisée de l'encadrement (directeurs et chefs de services), il serait question que la collectivité conclue un marché avec un cabinet conseil à hauteur de plus de 250 000 €.

La commission permanente du 2 Juillet 2012, à l'unanimité, autorise le Président du Conseil Général à signer au nom du Département le marché de service ci-dessus.

Cela interpelle sur l'appréciation portée sur les compétences et la manière de servir des cadres de la collectivité, ainsi que comme vous l'imaginez, sur son coût exorbitant dans une période financière difficile ! ! ! Cette somme n'aurait-elle pas pu être affectée à une participation supplémentaire à notre régime de prévoyance ou à la revalorisation du régime indemnitaire ?

Nous ne manquerons pas de vous tenir au courant du déroulement de cette opération.

N'hésitez pas à nous contacter...

SAVOIR ET COMPRENDRE

**Le Groupe FORCE
OUVRIERE**



Syndicat FORCE OUVRIERE des personnels des services du Département de l'Ardèche
BP 737 Hôtel du Département – 07007 PRIVAS CEDEX
Bureau : Route du Tram 07 000 PRIVAS
Secrétariat Général : 04 75 66 97 13 ou 04 75 66 97 74
Email : SYNFO@cg07.fr