

De la (di)gestion du personnel...

bientôt l'indigestion ?

CAP sur la tête du client !

Ce que **SUD défend** en CAP d'avancement-promotion c'est un déroulement de carrière linéaire des agents, sur la base des critères suivants : l'ancienneté dans le grade, le mode d'accès au cadre d'emploi (concours), l'échelon et l'âge (proximité retraite) ; critères panachés en cohérence avec chaque déroulement statutaire, d'une catégorie à l'autre, d'un grade à l'autre et d'une année à l'autre.

A ces critères objectifs et statutaires, **l'Administration** rend prioritaires ses propres critères, que nous rejetons : la "manière de servir" et la nature du poste occupé. C'est particulièrement vrai pour les catégories B et A. Ainsi, sur la plupart des **avancements au choix** dans ces catégories, 2/3 des promus le sont à ce titre, en allant chercher des agents qui peuvent être très loin dans les listes (classées par ancienneté).

Ce système est opaque (difficulté de comparer les postes entre eux, les niveaux de responsabilité...) et subjectif (entretiens d'évaluation annuels, choix des pôles...).

Rappelons que pour les **entretiens annuels**, s'il y a pour nous quelque chose à interroger c'est le fonctionnement du service et son organisation, son "management" et non pas chaque agent pris isolément, sinon à son bénéfice (formation, professionnalisation, carrière, mobilité...).

Cet été sur notre site internet, retrouvez un **compte-rendu des CAP d'avancement-promotion par catégorie et grade**.

Prêts à l'emploi et à servir...

Dans la même veine que les CAP, les **recrutements** se font sur des critères variables qui permettent de retenir des candidats externes à la place d'agents en interne, particulièrement en catégorie A, et ce malgré l'affichage d'une priorité à l'interne.

Même flou dans les critères de "recrutement" pour la **mobilité interne**. L'accent est mis sur la performance à l'entretien, la capacité à se vendre face à un jury souverain modelé par les services et où la DRH, qui pourrait garantir une certaine objectivité, a peu de poids.

SUD part au contraire du principe que la collectivité peut s'affranchir d'entretien en jury pour mettre en adéquation, sur des critères objectifs, les souhaits d'évolution des agents, leur carrière, avec les postes mis à la vacance. Pourquoi chercher le candidat "parfait" alors que nous avons tous des "capacités (...) vertus et talents" (Art. 6 Déclaration des droits de l'homme et du citoyen) et que la formation peut permettre d'en développer d'autres !

Une DRH vidée de son sens

*Histoire d'entériner une situation existante déjà problématique, la DRH va, au travers d'une réorganisation en cours, continuer sa **déconcentration** (sa dilution) dans les services. Il est prévu un renforcement des responsabilités RH dans les agences et la création dans chaque pôle de Pôles Autorité Emploi (DG, secrétariat général) qui vont avoir les mains libres sur leur masse salariale (effectifs, budget) et sur les recrutements !*

*La collectivité persiste dans sa politique de mise en place et de renforcement de **baronnies** internes, avec moult petits chefs à la clef...*

*Les syndicats, consultés, ont tous dénoncé cette dérive dangereuse. **SUD** défend l'idée d'une DRH indépendante des hiérarchies dans les services, avec un pouvoir et une légitimité renforcés afin d'assurer dans toute la collectivité une seule et même politique RH, d'appliquer des règles claires et homogènes, au bénéfice des agents.*

Management sans ménagement

Face à des problèmes d'**équipes en souffrance**, les outils proposés par l'Administration sont, en autres, le coaching (entraînement) et... une charte de management (traduire "comment bien faire faire encore plus").

SUD a récemment alerté sur la PNL, mais bien d'autres "**coaching**" peuvent être à côté de la plaque. Travailler sur du relationnel, de la motivation individuelle... évite de se poser la question du fonctionnement des services et aussi du sacro-saint "management par projet" (sur lequel alertent les médecins de prévention dans leur rapport 2011).

Manager, c'est animer avec un objectif de performance et la confusion possible entre autorité et pouvoir. **Projet**, c'est le mot qui dans les manuels des managers a remplacé celui de hiérarchie, mais qui concrètement veut dire la même chose, en nous faisant croire qu'on y participe, que c'est positif et que ça a du sens.

Lors du dernier CTP (25 juin) les **syndicats** se sont vu reprocher par la DGS de "mettre de l'huile sur le feu", il faudrait selon elle un protocole pour que nous n'intervenions qu'en cas de recours et en bout de chaîne, et non pas quand les agents nous sollicitent ! Pour SUD, c'est **l'Administration** qui met le couvercle sur le feu et ne voit pas les signaux de fumée envoyés par les agents, cadres y compris, car la pression est à tous les niveaux. Il ne faut pas qu'elle s'étonne que ça lui pète à la figure quand on soulève le couvercle !



l'info Sud, c'est aussi un site internet : sud-departementaux35.org

Syndicat Sud Départementaux 35 - Hôtel du Département - 35042 Rennes Cedex
téléphone : 02 99 02 39 82 télécopie : 02 99 02 39 91 mel : sud-departementaux@cg35.fr
permanence : Rennes-Beauregard - bâtiments modulaires - porte 32