

UAI UNE AUTRE INFO

n° 85

BULLETIN MENSUEL DE L'UAI

Du 22 au 29 mars 2007 : ELECTIONS DU COSOG CDC

Salariés et fonctionnaires de la CDC, pour la première fois, vous allez être appelés à participer à une élection commune pour désigner vos représentants dans la nouvelle structure sociale de la CDC : le COSOG.

Cette nouvelle structure remplacera, dès cette année, l'ASOC et le CSE. Les élus auront en charge de vous proposer de nouvelles prestations pour les années 2008, 2009 et 2010.

Toutes les organisations syndicales sont signataires des statuts de l'association, ainsi que la Direction générale de la CDC. Dans quelques jours, vous ferez un choix important en participant à l'élection. Par votre vote vous désignerez les candidats qui vous semblent le mieux défendre vos aspirations, vos droits et vos intérêts.

L'organisation syndicale arrivée en tête du scrutin obtiendra la présidence de l'association et pourra impulser une politique nouvelle.

Fini le jeu des alliances, chaque vote sera déterminant.

L'UAI/UNSA présente une liste de 64 candidats (38 femmes, 26 hommes / 40 fonctionnaires, 20 salariés et 4 salariés sous statut), des femmes et des hommes issus des différents secteurs d'activité, cadres et employés. Ils seront porteurs d'un programme (consultable sur notre site Internet <http://uai.unsa.org>) centré sur les ouvriers-droit dans le domaine des loisirs adultes et de l'enfance. Ils veilleront également à la répartition du budget (8 500 000,00 €) en direction de tous, du célibataire, au couple avec ou sans enfants.

Le vote aura lieu également, pour la première fois, par voie électronique – Internet ou par téléphone - et il n'y aura qu'un seul tour.

***Alors ne dispersez pas vos voix, votez utile.
VOTEZ UAI/UNSA***

Pour que le COSOG de demain bénéficie à tous.



Mars 2007

Examen catégorie B :
Formation pirate ?

Depuis la création de l'examen professionnel d'accès à la catégorie B, nous n'avons eu de cesse de réclamer à la Direction des ressources humaines fédérale davantage de préparation au QCM. En vain.

Parallèlement, nous avons vu fleurir des « formations pirates » dispensées en catimini par la CFDT.

Bien qu'informée, la DRH et la Direction de la CDC ont toujours fermé les yeux, sans doute pour compenser leurs manquements en ce domaine.

De ce fait, on laisse s'instaurer un risque d'inégalité entre fonctionnaires candidats à ce concours.

Nous attirons l'attention des agents sur le fait que la qualité de permanent(e) syndical(e) ne confère en aucun cas des capacités pédagogiques et des compétences en matière de formation.

Là aussi, il s'agit d'attirer le client plus que d'agir dans l'intérêt des agents.

A chacun son métier, le nôtre est de défendre vos droits.

La notation des fonctionnaires

La notation des fonctionnaires est un principe fondateur du Statut général. Le décret du 29 avril 2002 comporte 2 innovations majeures :

- il prescrit l'évaluation de tous les fonctionnaires
- il organise un lien automatique entre la variation de la notation et l'octroi de mois de réduction de durée d'échelons (AME).

A la demande du Ministre de la Fonction publique, le comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics a été chargé d'établir un bilan de la mise en œuvre du décret du 29 avril 2002 et de procéder, le cas échéant aux adaptations nécessaires du dispositif de notation et d'évaluation des fonctionnaires.

Une enquête a été réalisée auprès de toutes les administrations. Il en ressort que la grande majorité des responsables des administrations adhère à la perspective d'une réforme qui, sans remettre en cause les principes de l'appréciation des fonctionnaires, allège les procédures actuellement trop lourdes.

Les auteurs du rapport proposent une réforme en profondeur avec :

- **un entretien professionnel qui remplacerait l'entretien d'évaluation.** Cet entretien annuel mené par le supérieur hiérarchique direct, porterait sur les résultats des objectifs de l'exercice écoulé et la formalisation des objectifs du nouvel exercice. Il devrait être articulé avec la formation des agents, leur suivi personnalisé, un plan de développement des compétences, un plan d'amélioration des performances et une intervention sociale dans le cas de difficultés personnelles.

Un recours hiérarchique devrait obligatoirement précéder tout recours auprès de la CAP en vue de la révision de l'entretien professionnel.

- **des dispositifs de primes collectives** modulées en fonction des résultats en articulation avec les primes individuelles

- **des entretiens périodiques de carrière assurés par le chef de service ou un expert de la gestion personnalisée des ressources humaines tous les 3 à 5 ans.**

La notation doit-elle être supprimée ?

Ils porteraient sur le déroulement de carrière effectué et les perspectives d'évolution ouvertes à l'agent. Ces entretiens qui s'apparenteraient plus à du conseil ne constitueraient pas une évaluation et ne devraient pas donner lieu à recours.

■ **une nouvelle démarche portant sur l'évaluation d'équipes, de services ou de directions au regard d'objectifs de performances.**

Un tel dispositif implique la suppression de la notation. La Loi de modernisation de la Fonction publique prévoit une expérimentation sur 3 ans (2007, 2008, 2009) par les administrations qui seraient volontaires puis un bilan début 2010 qui pourrait déboucher sur une généralisation.

L'UAI/UNSA serait favorable à une réforme de l'évaluation et de la notation sous réserve de respect des grands principes du Statut général et dans la perspective d'une gestion des ressources humaines facilitée, simplifiée et améliorée.

Si la problématique a bien été posée, les grandes orientations tracées, les mesures concrètes ne sont pas clairement définies. Il serait inutile de remplacer une usine à gaz par une autre usine à gaz.

Qu'en sera-t-il par ailleurs de l'étude des dossiers en CAP lors de **l'établissement des tableaux d'avancement pour la promotion au choix** ? En effet, lors de leurs rédactions, le critère de notation est déterminant voire prépondérant.

Par quoi la notation sera-t-elle remplacée ?

Il convient également de rester vigilant sur les **opportunités de recours devant les CAP** pour les agents ; sur quoi se fonderont les élus pour les défendre en cas de contestations ?

Autant de questions qui restent en suspend et sur lesquelles l'UAI sera extrêmement vigilante si toutefois la CDC entend se déclarer "administration pilote".

Examens professionnels : le grand flow

L'accord-cadre couvrant 2006 - 2007 -2008 prévoit l'organisation d'examens professionnels tant pour l'accès à la catégorie B que pour celui à la catégorie A.

Il est donc difficile de dire que les RH se trouvent devant une nouveauté imprévue. Elles savaient que les échéances devaient tomber. Or, que constatons nous à ce jour ? l'examen de C en B pour l'année 2006 sera organisé en mars 2007, l'examen de C en B valant pour 2007 ... on attend toujours la fixation de la date des épreuves.

Situation identique pour l'examen de B en A. Essayer d'interroger les services concernés : aucune date n'est avancée ni même un semblant de période. Ceci est fort confortable à une époque où il est demandé aux agents de fixer leurs dates de congés de plus en plus tôt. L'anticipation exigée des agents n'est absolument pas de mise côté RH !

**Tout ceci nous conduit à nous interroger :
y-a-t-il encore un pilote aux RH ?**

Prise en charge partielle des frais de transports des salariés et fonctionnaires de la CDC affectés en province :

de bonnes nouvelles...

La loi n° 2006-1770 du 30 décembre 2006 pour le développement de la participation et de l'actionnariat salariés et portant diverses dispositions d'ordre économique et social prévoit le financement des transports pour les salariés.

Parallèlement, la Fonction publique a publié un décret n° 2006-1663 du 22 décembre 2006 qui institue une prise en charge partielle du prix des titres d'abonnement correspondant aux déplacements effectués par les fonctionnaires entre leur résidence habituelle et leur lieu de travail (hors Ile de France).

Bien que le décret d'application de la loi pour les salariés ne soit pas encore paru, la Caisse des Dépôts a décidé d'anticiper et prend des dispositions dès maintenant pour les salariés et les fonctionnaires de Blois, Bordeaux, d'Angers, Metz, Cholet et du Réseau des DR (les TOM sont exclus du périmètre d'application). Voici les points principaux :

■ une étude a été faite par la Direction d'où il ressort que les personnels emprunteraient les transports en commun s'ils y étaient aidés financièrement ; exemple, la DR de Besançon où de 4 personnes, on passerait à 14 avec le remboursement.

■ Le montant serait au maximum de 51,75€ par mois et ne pourra excéder une prise en charge supérieure à 50%. La mise en place de cette mesure sera faite à partir d'avril, avec effet rétroactif au mois de janvier 2007 (la Loi étant parue en décembre 2006).

■ Seuls les abonnements seraient pris en compte, pas les tickets à l'unité ; les transports individuels ne seraient pas couverts non plus (ils ne sont pas prévus par le ministère de la FP). Les transports collectifs ont des coûts stables, favorisent le développement durable, alors que les transports individuels sont soumis à fluctuations constantes (prix du pétrole) ;

■ Un rapprochement avec les services préfectoraux (notamment à Bordeaux) est envisagé pour bâtir des schémas préférentiels (tarifs).

■ La Direction se réserve le droit de faire des contrôles périodiques, ponctuellement.

Une information officielle sera diffusée prochainement par les RH fédérales, la procédure étant identique à celle relative à la carte orange en Ile de France

La circulaire d'application du décret prévoit en outre l'élaboration d'un plan de mobilité ou plan de déplacement de l'administration : à ce stade, ce n'est pas la priorité de la CDC. Dommage ! Il y a certainement des mesures à prendre en matière de rationalisation des déplacements.