

PROPOSITIONS

REFORME DES CARRIERES DES CATEGORIES C

1) prendre comme « étalon » la filière « agents de salubrité » En effet dans cette filière il n'y a pas de quota dans les grades intermédiaires. Les conditions sont allégées comparées aux autres filières

Il faut dans un premier temps clarifier les seuils d'accueil et les uniformiser pour toutes les filières.

Seuil d'accueil : échelle 3 (sans concours) ;
 échelle 4 (concours externe)

il faut supprimer les quotas dans tous les grades de catégorie C (carrière linéaire).

Ce système supprime les quotas de nomination en adéquation avec les recrutements (1 pour deux. On s'aperçoit que dans les communes rurales qui se dépeuplent, il n'y a quasiment plus de recrutement ce qui empêche les agents de pouvoir être nommés (soit au choix soit par le biais du concours ou de l'examen) au grade supérieur. La même problématique se pose dans les communes de taille moyenne incluse dans une communauté d'agglomérations.

Il faut clarifier aussi les conditions d'avancement par grade :

- 5 ans minimum dans l'échelle ;

- 7 ans maximum dans l'échelle

- 3 ans minimum dans l'échelle par le biais d'un examen professionnel pour un changement d'échelle dans la filière ou par le biais d'un concours interne pour un changement de filière.

Cette solution a l'avantage de conserver le pouvoir de nomination du Maire sur une durée limitée. Ce n'est plus un droit de veto.

Pour une gestion plus transparente des nominations, il faut que chaque collectivité (ou centre de gestions) publiese be soins sur une liste et les nominations se feraient en fonction du classement au concours (interne ou externe) comme c'est le cas pour la fonction publique d'Etat. Les reçus auraient le choix en fonction de leur classement.

Pour l'examen professionnel, un système similaire pourrait être mis en place.

Pour que la promotion sociale soit la règle, il faudrait réserver

L'examen professionnel aux agents souhaitant monter en grade dans leur filière le concours interne aux agents souhaitant changer de filière.

Pour une carrière linéaire, il faudrait aller plus loin dans la refonte des grilles. Il faudrait réduire à 6 le nombre d'échelons dans les échelles qui en comptent aujourd'hui 11 ceci en gardant les mêmes indices du début et de fin des échelles. Il faut aussi réduire la durée de carrière à 15 ans maximum dans les échelles.

VAE

La VAE a un coût. En effet, tous les prestataires (y compris l'éducation nationale) ont des tarifs pour l'assistance qu'elle offre pour remplir le dossier. Il faudrait que les collectivités octroient une aide financière aux agents désireux de valider leurs acquis et ou leur expérience ou mette en place un service équivalent gratuit.

REP

On peut constater que ce système est une chimère. En effet très peu d'agents de catégorie C sont en mesure de remplir les conditions leur permettant d'accéder au grade de contrôleur de travaux par exemple (résolution générale du congrès).

STATUT DU PERMANENT

Quasiment obligation est faite aux permanents syndicaux de présenter un concours. En effet, dans la pratique, on s'aperçoit que l'examen professionnel n'est pas adapté au statut de permanent syndical. Comment un jury d'oral peut-il évaluer les connaissances acquises par un permanent syndical ? (à l'oral on demande de parler 20 minutes de son expérience professionnelle) de plus, il n'appartient pas à un hiérarque (c'est le cas d'un jury d'oral) de porter un jugement sur travail syndical.

Sur ce point, mon expérience personnelle est éloquente. J'ai réussi l'écrit de l'examen professionnel de contrôleur de travaux et à l'oral aucune question ne m'a été posée sur mon expérience professionnelle, honnêtement je pensais m'en être bien sorti. Quelle ne fut pas ma déception lorsque j'ai reçu les notes.

La technicité qu'est demandée à un permanent syndical se rapproche d'un poste de catégorie B dans une DRH. Il faudrait soit que le passage en catégorie B se fasse automatiquement au bout d'un certain nombre d'années soit que l'on mette en place une REP (ou VAE spécifique) afin d'évaluer les connaissances acquises et que si ces connaissances correspondent à des critères (mis en place nationalement) le permanent puisse accéder au grade ou au corps supérieur.

Le système actuel n'est pas satisfaisant car même si le permanent syndical réussissait un examen professionnel ou un concours quel serait l'intérêt de l'autorité à nommer un agent, permanent syndical au grade supérieur ? Ce système opaque et clientéliste permet surtout de favoriser « les copains ».