

CGT ANPE PACA

CPL4 des 20 et 21 octobre 2004

DESORGANISATION, INJUSTICE ET ARBITRAIRE

en matière de reclassification et demande de recours en niveau IVA

« Chargé de Projet Emploi »

DESORGANISATION :

Après avoir annoncé qu'il n'y aurait pas de recours possible, la direction se rétracte et finit par organiser une CPL, pourtant prévue par la décision DG N° 43/2004 du 2 janvier 2004 fixant les modalités d'examen qui précise dans son article 7 : « En cas de désaccord sur la décision qui lui est notifiée, l'agent dispose d'un droit de recours devant la commission paritaire compétente ». (Couac fortuit ou prémédité ?).

La direction remet les demandes de recours aux syndicats avant séance sans aucun historique de carrière des agents (date de recrutement, promotions...) et répond ainsi à l'étonnement des élus CGT: « *cet historique est inutile, nous ne sommes pas en train d'examiner des demandes de mutation !* »

Traduction : pour Mr De Lorenzi, expert en RH, le fait qu'un agent ait exercé pendant 10, 15, 20 ans parfois plus, une fonction de CP est un détail inutile et n'a aucun impact sur ses compétences....

Les élus ont été destinataires, comme très certainement la hiérarchie, des résultats explicites de chaque candidat, (en principe personnels et confidentiels, comme toute appréciation devrait l'être selon d'élémentaires principes de déontologie et de courtoisie) mais, pour les obtenir, les intéressés devaient en faire la demande expresse par courrier à la DRA.

Traduction : Tout le monde savait tout sur les appréciations du jury sauf...les candidats eux-mêmes.

A notre étonnement sur le fait que les candidats n'avaient pas eu les extraits du PV du jury de reclassification et qu'ils se privaient du même coup de l'argumentaire adapté à une demande de recours, Mr De Lorenzi nous propose... de les porter nous mêmes à la connaissance de nos collègues.

Traduction : la direction charge les syndicats de finir son propre travail : annoncer en quoi...nos collègues sont jugés incompetents pour être CPE (fonction qu'ils exercent ou peuvent être amenés à exercer pourtant tous les jours!). Vu la colère et l'indignation, voire le découragement que cela va susciter, rien d'étonnant à ce que la direction aie tenté de biaiser.

INJUSTICE : de cette reclassification

- Qui prévoit des épreuves pour les uns (en ALE) mais pas pour les autres (en Structure, ils n'ont même pas pu présenter leurs compétences à un jury. La décision a été « le fait du prince »)
- Qui demande aux candidats de prouver qu'ils maîtrisent la totalité des activités du conseil à l'emploi alors qu'ils les exercent depuis des années et qui demande qu'ils maîtrisent déjà la fonction de Chargé de Projet Emploi, alors que cette fonction n'existe pas encore
- Où les candidats doivent montrer qu'ils ont une vision claire pour une fonction....dont il n'a jamais existé ni fiche ni description.
- Où le poids de l'avis de la hiérarchie du moment (DALE et DDA) est prépondérant pour les résultats, comme nous l'avons constaté lors de la CPL4
- Où les « experts » du jury n'avaient rien d'indépendant (quoique qu'en dise Mr de Lorenzi !)
- Où il vaut mieux ne pas occuper de poste mis à disposition (RMI, Mission Locale, PLIE, insertion des détenus....) même à la demande express de son DALE, ni avoir fait un CIF, ni arriver d'une autre région, ni travaillé à temps partiel, ni avoir été malade ou en congé parental....ni avoir exercé des fonctions d'AEP ou d'adjoint antérieurement à 3 ans
- **Où il fallait être au bon moment au bon endroit avec un DALE qui vous ait confié avant l'heure des fonctions de Chargé de Projet Emploi**

ARBITRAIRE :

Lorsque la direction accorde 9 reclassifications (sur 56 recours) en CPL4 (sur 19 possibilités il en reste donc 10) aux candidats qui ont su donner les arguments les plus convaincants dans leur courrier de recours.

Traduction : aujourd'hui à l'Agence, il ne suffit plus de faire simplement son travail, mais de le prouver et en plus d'être malin ou opportuniste et de mettre en place une stratégie personnelle de carrière qui consiste à

- être dans les « petits papiers » de sa hiérarchie par un relationnel habile quotidien,
- mettre en valeur son travail chaque fois que possible,
- avoir la « culture » de l'Agence et apprendre à parler dans le jargon des « managers »,
- ne contribuer à des actions avec d'autres partenaires que si c'est à l'initiative de l'Agence (et encore !!)
- et surtout ne pas faire preuve d'indépendance ni de créativité sur le plan professionnel,

TOUT CELA EST UNE ILLUSTRATION EXEMPLAIRE ET GRANDEUR NATURE DES VERITABLES ENJEUX DE LA DIRECTION AVEC LE « NOUVEAU STATUT » :

- **GARDER LES MAINS LIBRES POUR CHOISIR LES AGENTS A PROMOUVOIR, (pas de concours, pas de jury indépendant)**
- **S'ASSURER QUE LES CONSEILLERS DE NIVEAU IVA SONT ET RESTERONT DE BONS PETITS SOLDATS PARFAITEMENT INTEGRES DANS LA CULTURE DE L'ETABLISSEMENT,**
- **DECOURAGER LES AGENTS QUI FERAIENT PREUVE D'UN PEU D'INDEPENDANCE VOIRE D'ESPRIT CRITIQUE.**
- **BREF, S'ASSURER, AUTANT QUE FAIRE SE PEUT, QUE LES CADRES SERONT BIEN DOCILES.**

La CGT appelle tous les agents lésés à résister et à réagir

Pour toute info, contacter la Permanence CGT les mardis : tél/fax 04 91 05 85 22