

Ratio promu –promouvables :

Depuis la réforme de la catégorie C en 2006, la méthode a changé.

Auparavant la proportion des principaux par rapport à la totalité des agents était fixée en pourcentage. Par exemple, il y avait 25 % d'OPP dans la totalité du corps OP.

Maintenant un ratio pour le passage au grade supérieur est décidé par période de 3 ans, c'est-à-dire un nombre défini par an sur les 3 ans à venir. On ne parle donc plus de pourcentage.

Actuellement des « discussions » ont lieu pour chaque corps entre la Mairie et les syndicats pour la période 2010 à 2012. On s'aperçoit que les agents n'y ont rien gagné, mais la Mairie, si !

Prenons l'exemple des fossoyeurs : sur la période 2007 à 2009, il y a eu en tout 11 agents promus. Sur la même période on compte 8 départs en retraite et 3 promotions, soit 11 places libérées !

Donc pas de progression par rapport à l'ancien système ! Et le nombre de fossoyeurs principaux reste toujours le même !

L'avantage de ce système par rapport au pourcentage, c'est que même si la Mairie embauche d'autres fossoyeurs, elle n'est pas obligée de nommer plus de principaux !

Une fois de plus la réforme avantage l'employeur et non pas le personnel !

La CGT revendique depuis toujours un déroulement de carrière linéaire, ainsi tous les fossoyeurs ayant atteint le 6ème échelon et effectué 10 ans de service dans leur grade passeraient automatiquement fossoyeurs principaux.

Droit Individuel à la Formation (DIF) :

Autre sujet de discussion en ce moment avec la Mairie : la mise en place du DIF dans nos services.

Le DIF est une nouvelle disposition permettant à tous les employés (privé et public) de se constituer un crédit de 20 heures par an, cumulable sur 6 ans dans la limite de 120 heures.

Alors que l'administration entame la négociation sur le sujet, les directions mettent en place des plans de formations et demandent aux agents d'utiliser leur DIF ! Ceci est inacceptable !

De plus, la Mairie entend étendre le DIF au maximum de formations ce qui constitue une diminution des droits en limitant les formations à 20 heures par an.

C'est pourquoi l'ensemble des syndicats a rompu les négociations lors de la réunion du 1^{er} octobre.

La CGT considère que le droit à la formation est un élément essentiel au déroulement de carrière des salariés. L'acquisition de nouvelles qualifications doit permettre une meilleure rémunération ou donner l'occasion de changer de filière professionnelle.

Le DIF doit être un droit nouveau et pas une régression des droits acquis.