



SDIS 59 DECLARATION LIMINAIRE de la CGT à la réunion « GPEC » du 8 octobre 2012

Conscients de la nécessité d'efficience des différents services du SDIS, les représentants CGT comptent s'impliquer dans le dialogue social préliminaire à la mise en place de la GPEC. Néanmoins, implication ne veut pas dire accompagnement des dispositions de l'administration. En effet, nous serons force de propositions s'il s'agit de vrais débats et non d'une simple information des choix effectués par les décideurs du SDIS.

La méthode employée, dès le début, ne nous convient pas. Les fiches de métiers que vous avez élaborées sont un recueil d'évaluations subjectives, notamment celle des sous-officiers que nous avons déjà réfutée. Nous n'en sommes pas encore à l'étape de l'évaluation et pourtant celle-ci semble déjà mise en place dans les services. Avant cette démarche, il conviendrait en premier lieu de diagnostiquer l'existant et fixer les objectifs à atteindre.

Par exemple, le SDIS souhaite-t-il conserver des ateliers de mécanique ? Quels sont les besoins du SDIS pour les différents services en termes de personnel ? A cet effet ne serait-il pas judicieux et plus sérieux d'établir un tableau de répartition des emplois ? La GPEC ne peut pas servir que votre souhait de rationalisation dans un but inavoué d'économie.

Suite à ces Précisions d'objectifs, nous pourrions alors prendre connaissance des problèmes à résoudre, traiter les écarts* en intégrant immédiatement un vrai plan de formation. Nous ne pouvons imaginer continuer les débats sans avoir identifié les problèmes qui poussent l'administration à souhaiter une mise en place de la GPEC.

Cette dernière doit obtenir l'adhésion de tout le personnel, en prenant en considération le besoin d'un vrai parcours professionnel. Or, à ce jour, c'est la méfiance qui s'installe. Les agents cherchent le piège et considèrent que c'est une usine à gaz qui n'a d'intérêt que de proposer un outil d'arbitrage aux managers pour la mobilité et l'attribution d'un régime indemnitaire au mérite.

C'est pourquoi la définition de vos objectifs doit absolument être clarifiée.

Oui, il faut partir des constats de dysfonctionnement effectués par l'administration mais aussi par ceux du personnel et conclure par ce qui intéresse les agents : VAE**, préparations aux concours, nominations après concours, évolution de carrière, salaire, régime indemnitaire, emplois...

Il faut justifier vos enjeux : quelle est l'utilité de la GPEC ? Dans quelle mesure le service en a-t-il besoin ? Quelle en sera la plus value ? Quel est son impact financier ?..

Les salariés n'ont retenu que polyvalence, mobilité, éloignement du domicile, horaires de trajet supplémentaires, attribution du régime indemnitaire à la tête du client... La GPEC doit plutôt être comprise comme une amélioration des conditions de travail.

La CGT, elle aussi se méfie du contournement possible des statuts en privilégiant la compétence au grade et au cadre d'emploi. De plus, il existe le risque de favoriser une certaine élite désignée par l'administration.

Dans la dernière phase nous pourrons enfin débattre des pratiques d'évaluation et établir les fiches AD HOC***, La Fontaine a bien dit : « rien ne sert de courir il faut partir à point » travaillons donc dans le bon sens pour pouvoir être efficaces.

***Les écarts sont la différence entre les objectifs initiaux et les résultats obtenus**

****VAE = validation des acquis par l'expérience**

*****fiches AD HOC = fiches spécifiques à (ici « à la GPEC »)**

NB : vous pourrez retrouver ce document sur le site de la CGT du sdis59

- **Au travail sur intranet**
- **Chez vous sur internet (<http://cgtsdis59.e-monsite.com/>)**