

Extrait du site UGTG.org

url :Ã http://ugtg.org/spip.php?article418

UTED - UGTG : Twop tan ja pasÃ© !

- ActualitÃ© -

Date de parution : 29 novembre 1999

Date de mise en ligne : lundi 2 juin 2008

Mis Ã jour le : mardi 22 juillet 2008

UGTG.org

[\[JPG\]](#) Dans son discours de politique gÃ©nÃ©rale du 3 avril 2008, le PrÃ©sident de lâEuros"ExÃ©cutif DÃ©partemental dÃ©clare :âEuros"âEuros"CâEuros"est bien une gestion rigoureuse, transparente et toujours humaine des effectifs des personnes au quotidien comme au travers des instances consultatives qui a permis depuis plusieurs annÃ©es la mise Ã jour du suivi des carriÃ©res des agents de la CollectivitÃ©.âEuros"âEuros"

QUâEuros"EN EST-IL AUJOURDâEuros"HUI ?

La politique de gestion des carriÃ©res du Personnel nâEuros"est plus adaptÃ©e aux missions du Conseil GÃ©nÃ©ral de la Guadeloupe.

En effet, lâEuros"absence de gestion prÃ©visionnelle des emplois, des carriÃ©res et des compÃ©tences est un obstacle au bon fonctionnement de cette CollectivitÃ©.

YO KA BRIKOLÃ© !

MalgrÃ© lâEuros"engagement des reprÃ©sentants du personnel, des dÃ©cisions prises par lâEuros"ExÃ©cutif DÃ©partemental ne rÃ©pondent pas toujours aux attentes des Agents.

ON ASSISTE A :

[-] Des recrutements arbitraires et des transformations de poste sans un Ã©tat des lieux, sans une rÃ©elle Ã©tude des besoins du terrain. EST-CE DE LA RIGUEUR OU DU CLIENTELISME ?

[-] Des changements dâEuros" affectation, en dehors de toute procÃ©dure disciplinaire qui ne sont en fait que des mutations sanctions.

[-] Des listes de mobilitÃ© dressÃ©es par des chefs de service, au mÃ©pris des organes consultatifs.

[-] Des stratÃ©gies de recrutement sur les postes vacants, ne laissant aucune chance Ã tout agent intÃ©ressÃ© dâEuros"y accÃ©der en absence de tout cabinet de recrutement ou de jury interne.

EST-CE DE LA TRANSPARENCE, DE LA GESTION HUMAINE DES EFFECTIFS ET DES PERSONNELS OU DE LâEuros"OPACITE ?

Alors mÃªme que nos missions nous demandent dâEuros"Ãªtre de plus en plus performants et exigent un encadrement de qualitÃ©, quand de plus, les plus tÃ©mÃ©raires se donnent le moyen dâEuros"y rÃ©pondre et sont prÃªts Ã assumer ces fonctions ; La CollectivitÃ© Territoriale traÃªne du pied pour les intÃ©grer.

TWOP TAN JA PASÃ©... FO NOU TOUVÃ© AN SOLISYON !

TROP DE TEMPS AUSSI POUR LA NBI.

Alors que les cadres supÃ©rieurs n'ont aucune difficultÃ©, quant Ã l'attribution de cette Nouvelle Bonification Indiciaire, les autres gents de la CollectivitÃ© ont des normes difficultÃ©s pour en bÃ©nÃ©ficier. Les raisons invoquÃ©es sont diverses. L'absence d'Ã©tablissement de la fiche de poste de l'Agent, par son chef de service, en est une des principales causes.

SÃ©PREMYÃ© KOUCHÃ© GANNYÃ© KABANNÃ©! OU EST LA RIGUEUR ?

Est-ce de la rigueur ou de manque de considÃ©ration ou du mÃ©pris envers le personnel que de servir le Nouveau rÃ©gime indemnitaire 6 ans aprÃ©s et comment ?

PRATIQUE TROP SOUVENT RÃ©PÃ©TÃ©E !

YO KA FÃ©Ã© KONOMI ANLÃ© DO AN NOUÃ©!

Les agents en ont assez :

Ã de cette politique basÃ©e sur la mauvaise qualitÃ© de cette gestion de Ã« RigueurÃ»

Ã de ce management assurÃ© par des cadres carriÃ©ristes en quÃªte de pouvoir, d'Ã©pourvus d'esprit de service public.

L'UTED-UGTG dit :

Ã NON A CETTE GESTION SOURCE DE SOUFFRANCE, DE MAL-ETRE, DE MALAISE, DE HARCELEMENTÃ©!

Ã APPELLE L'ENSEMBLE DU PERSONNEL A SE MOBILISER POUR EXIGER UNE MEILLEURE RECONNAISSANCE DU TRAVAIL FOURNI AU SEIN DE CETTE COLLECTIVITE !

TROP C'EST TROPÃ©!

MOBILISONS-NOUS POUR LE RESPECT DE NOS DROITS

SÃ© kok doubout ka gannyÃ© konbaÃ© !

P-Ã -P, le 30/05/08

UTED-UGTG