

LES 23 PROPOSITIONS DU GROUPE DE TRAVAIL

RECRUTEMENT

- Revaloriser l'expertise et la technicité.
- Harmoniser les missions de l'ensemble des cadres d'emplois.
- Reconnaître les qualifications et donner les moyens de les exercer pleinement.
- Revoir les seuils démographiques de façon à la assouplir, voire à les supprimer.
- Demander une étude d'impact permettant de mesurer ces évolutions (avantages, risques...) nécessaire à la mutabilité du service public.
- Etablir et soumettre au comité technique, une délibération spécifique qui n'est pas celle du tableau des effectifs, motivant les raisons du recours aux agents contractuels sur la base de l'article 3-3.
- Mettre à jour les spécialités dans les concours afin de tenir compte des nouveaux emplois.
- Mener une étude visant à une évaluation de l'application du décret n°2016-1400.

DEROULEMENT DE CARRIERE ET REMUNERATION

- Etablir une architecture commune à l'ensemble des cadres d'emplois de catégorie A.
- Garantir un déroulement de carrière linéaire pour les femmes et les hommes.
- Déterminer le positionnement dans le cadre d'emplois de catégorie A, à partir de la référence aux niveaux de qualifications Bac+3 et Bac+5.
- Etablir une grille indiciaire de référence pour tous les cadres d'emplois de la catégorie A avec des indices équivalents de début et de fin de carrière.
- Avoir une communication lisible sur les régimes indemnitaires et leurs conditions d'attribution.

FORMATION

- Réduire les écarts de durées de formation existants entre les différents cadres d'emplois de catégorie A et tout au long de la carrière.
- Différencier les populations issues des concours (ceux issus du concours interne ou les « faux externes » connaissent déjà la FPT).

EGALITE PROFESSIONNELLE

- - Lancer une campagne pour changer les stéréotypes sociaux par rapport à la représentation des métiers occupés par les femmes et les hommes.
- Encourager la rédaction de chartes des temps dans les collectivités, pour favoriser l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle.
- Conduire avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale une analyse précise des promotions femmes/hommes afin de vérifier s'il y a discrimination et le cas échéant en rechercher les causes.

MOBILITE

- Définir un dispositif de mobilité des fonctionnaires entre les collectivités et les universités.

L'ENVIRONNEMENT PROFESSIONNEL DES CADRES

- Etablir une auto saisine sur les impacts du numérique sur le travail et le service public dans la fonction publique territoriale.
- Créer un droit pour les agents d'énoncer des propositions alternatives, qu'elles soient retenues ou non.
- Promouvoir une autre évaluation que l'évaluation individuelle.
- Redéfinir et questionner la notion même de performance.