



FO
la force syndicale

SNCTT

in**FO**s

avril
2016

Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie
Ministère du Logement et de l'Égalité des Territoires et de la Ruralité

S.A.C.D.D

Compte-rendu de la CAP du 19 avril 2016



Table des matières

Déclaration des élus Force Ouvrière.....	2
Liste Aptitude à SACDD Classe normale au titre de 2016.....	5
Détachement entrant.....	11
Réduction d'ancienneté au titre de 2015.....	11
Les prochaines CAP	12
Les Coordonnées de vos élus.....	12

FORCE OUVRIERE

Arche de la Défense – colline sud – plot I - 30, passage de l'arche - 92055 Paris la Défense Cedex 04 - Téléphone : 01.40.81.24.20 -
Télécopie : 01.40.81.24.13 - mel : fo-snp2e.syndicats@i-carre.net

DÉCLARATION DES ÉLUS FORCE OUVRIÈRE

Madame la présidente,
Mesdames, messieurs les représentants des personnels et de l'administration,

Dans la filière administrative, les SACDD occupent des missions d'application et d'encadrement, leurs compétences ne sont plus à démontrer. La DRH doit valoriser leurs carrières, et cette reconnaissance passe nécessairement par une véritable amélioration de la revalorisation de leur grille indiciaire.

Or, les nouvelles grilles issu du PPCR que Force Ouvrière n'a pas signé, ne correspondent pas à l'attente légitime des SACDD.

En effet, quelle déplorable constatation pour les SACDD que celle faite lors de la pré-CAP du 3 mars 2016! La mise en œuvre du PPCR avec la faible augmentation indiciaire concentrée sur les pieds de corps, vides d'agents, se traduit par une perte de gain indiciaire avec le passage de la catégorie C à la catégorie B.

Mais au-delà de cette incohérence, nous avons pu constater également qu'un agent de catégorie C passant au corps de SACDD va mettre entre 5 et 12 ans pour rattraper la perte indiciaire s'il était resté C!

Force ouvrière ne s'émeut pas, ce qui arrive, est une conséquence de la mise en œuvre du PPCR tel qu'il a été conçu, il ne s'agit **PAS** de simple « anomalie » provoquant des inversions de carrière, il s'agit de l'application d'une grille au déroulement ralenti par le biais des reclassements qui impactent la carrière de certains agents.

Ainsi, les masques tombent et les véritables objectifs du PPCR apparaissent dans leur cruelle réalité: notamment faire des économies et/ou obliger les agents à rester le plus longtemps possible en activité pour espérer gagner quelques miséreux points d'indice supplémentaires. C'est révoltant !

Alors que notre DRH prépare le plan de requalification pour le passage de C en B,
Quelles dispositions envisagez-vous afin que ce plan de requalification ne conduise pas des agents à découvrir bientôt, au moment de partir en retraite, que leur pension se trouvera réduite par rapport à celle à laquelle ils auraient eu droit s'ils n'avaient pas été « requalifiés » ?
Quelles dispositions envisagez-vous pour que les agents ne soient dans l'obligation de refuser la promotion?

La solution de la DRH qui propose de demander un engagement signé aux agents est juste ubuesque et n'a aucune valeur juridique. Force ouvrière demande à la DRH de porter auprès de la DGAFP la revalorisation de l'ensemble de la grille indiciaire des catégories B. Seule solution à ces inversions de carrière, et qui permettrait également d'assurer un véritable positionnement dans la filière administrative des SACDD.

Lors de la pré-CAP, les élus **Force ouvrière** ont demandé à l'administration de fournir aux agents classés un comparatif indiciaire et indemnitaire entre un déroulement de carrière de catégorie C et de SACDD. Cette exigence est essentielle pour que les agents puissent en toute connaissance de cause choisir d'être promu ou non.

Les élus **Force ouvrière** refusent qu'une promotion soit pénalisante financièrement et demandent à l'administration d'établir une liste complémentaire.

Par ailleurs, la DRH a prévu de convoquer la CAP début septembre pour examiner les 600 promotions sur liste d'aptitude issues du plan de requalification. Or, il semblerait que la volumétrie présentée depuis plus d'un an par nos ministres soit radicalement diminuée par la DGAFP?

En est-il de même pour le plan de requalification des SACDD en Attaché? Les SACDD, dont plus d'un tiers de l'effectif est au 3ème niveau de grade, seront-ils à nouveau abandonnés par nos ministères et devront-ils renoncer également aux 200 postes (certes insuffisant au vu du nombre de promouvables) du plan de requalification?

Madame la présidente, les élus **Force ouvrière** et les agents attendent une réponse claire de la part de la DRH sur ces sujets.

Concernant les cycles de mobilité, notre Fédération, nos syndicats respectifs, toute l'organisation **Force ouvrière** s'élève contre votre projet de suppression d'une CAP de mobilités par an.

Le passage de trois à deux cycles de mobilités est inacceptable et engendrera des conséquences néfastes sur la vie des agents et des services.

Conséquences sur la vacance des postes par exemple qui sera prolongée mais aussi sur la construction des parcours professionnels (parcours tant appréciés par l'administration pour proposer un agent à la promotion!). Les situations individuelles délicates, parfois graves, devront quant à elles attendre.

Force ouvrière n'accepte pas cette modification de règle. Surtout aujourd'hui, dans un contexte de restructuration profonde des services, de réforme territoriale et de diminution d'effectif. La suppression d'un cycle de mobilité est une ineptie. Nous demandons le retrait de ce projet.

S'agissant du RIFSEEP, nous avons bien compris que l'année 2016 de mise en œuvre était une année "dérogatoire" notamment pour l'imputation des SACDD dans un groupe de fonction. En effet, uniquement pour 2016 celle-ci sera liée à la cotation de poste PFR.

Mais, comme Force Ouvrière vous l'a demandé lors de la CAP de février, les promus 2016 ne doivent pas être les oubliés du RIFSEEP. Or, la proposition de la DRH sur le sujet est inacceptable. En effet, revenir sur les modalités de la PFR pour ces promotions est pénalisante pour les agents par rapport aux modalités du RIFSEEP. Que notre administration fasse de maigres économies sur le dos de la poignée de SACDD promus en 2016 est méprisable.

Force ouvrière a réclamé, lors de la réunion du 8 mars 2016, pour ces agents +0,24 d'augmentation du taux comme cela est prévu dans le RIFSEEP. La DRH a semblé entendre la demande de Force Ouvrière.

Qu'en est-il madame la présidente?

De plus, alors que le basculement dans le RIFSEEP est effectif notamment sur les fiches de paye depuis le 1er janvier, les agents et les services sont toujours dans l'ignorance des modalités de ce nouveau dispositif.

Pour Force Ouvrière mettre en œuvre le RIFSEEP alors que les services ne disposent toujours pas de la circulaire est une hérésie !

Décidément l'année 2016 est une année particulièrement douloureuse pour les SACDD, nous ne pouvons terminer notre propos sans évoquer la mise en œuvre du PPCR. Les agents voire les services sont dans l'ignorance la plus complète quant à l'application de la transformation de l'équivalent prime de 5 points d'indice dans le traitement indiciaire. Force Ouvrière vous demande d'informer clairement les agents concernés qui risquent également d'être surpris par la suppression de leur mois de bonification!

La réforme territoriale (suite) :

Pour **Force ouvrière**, la mise en place à marche forcée de cette réforme se confirme pour l'année 2016. Le 1^{er} janvier voit fleurir des nouveaux dispositifs (plan de requalification, PPCR, RIFSEEP), sans instruction précise sur ces sujets alors que les procédures de pré-positionnement ont commencé (1^{er} tour) voir terminées (3^{ème} tour) dans certaines nouvelles régions fusionnées.

Force ouvrière présent lors du dernier comité de suivi du 21 mars a rappelé ce dysfonctionnement qui touche l'ensemble des agents pour qui, se pré-positionner ou faire le choix d'un poste sans en connaître en préalable le groupe de fonction, exonère l'administration de tout engagement financier envers son personnel, hormis le maintien du montant indemnitaire de l'année N-1 sur l'année N. **Force Ouvrière** renouvelle sa demande pour que des instructions soient transmises rapidement par la DRH dans les services,

En ce qui concerne les instances de concertations locales, elles aussi ont beaucoup de peine à démarrer (CIL, ICR, CLAS, CLF, CAP régionales...) sous couvert d'une réflexion timide en termes d'organisation de la

représentativité au regard de la nouvelle échelle géographique locale. **Force ouvrière** vous signale que dans les services la vie continue malgré cette réforme.

La mobilité des personnels avec son volet formation est encore plus d'actualité aujourd'hui. Également, le souhait de chaque agent de progresser dans sa carrière. D'ailleurs, la réorganisation des structures de formations référentes de notre ministère (CVRH, écoles...) favorise fortement la perte des repères nécessaires à une réorientation professionnelle dans le cadre de la réforme.

Bien plus encore, il est regrettable que la possibilité d'un plan de succession inscrit dans la note technique sur le pré-positionnement du 23 novembre 2015, qui enfin engage l'administration pour assurer la continuité de l'activité d'un agent se trouvant sur un poste supprimé ou transféré, reste faiblement utilisé.

L'étude de ce plan, semble trop souvent être employé pour une projection finale vers un départ à la retraite qui demeure très aléatoire. Les postes dits non pérennes sont devenus une réserve pour ces agents s'approchant de leur âge d'ouverture des droits à la retraite.

Force ouvrière rappelle que la date du départ à la retraite d'un agent lui appartient de part la réglementation et cela jusqu'à la limite d'âge de sa génération.

Pour **Force ouvrière**, cette attitude d'évitement fait apparaître une nouvelle faiblesse de l'administration afin de ne pas accompagner ses agents dans des situations de suppressions et de transferts affichées officiellement dans les organisations détaillées des nouvelles DREAL. Les représentants des personnels siégeant au sein de cette cap vous demandent, madame la Présidente, la communication de ces plans de succession lors des prochains cycles de mobilité.

Force ouvrière, dans un contexte d'incertitude lié à l'absence d'instructions précises sur les nouveaux dispositifs applicables au 1^{er} janvier, vous signale qu'il manque toujours l'instruction sur les mesures d'accompagnement financières au travers de l'attribution de la PARRE fonctionnelle et/ou géographique. Il semble qu'elle soit encore au stade de la réflexion alors que les agents sont dans l'attente du pratico-pratique pour cette attribution qui sera subordonnée à l'avis des services liquidateurs du ministère des Finances.

Force ouvrière exige la production de cette note de gestion à destination des DREAL dans les meilleurs délais et vous demande la communication de ces informations en préalable des convocations aux cap nationales de mobilités.

Enfin, toujours le même point particulièrement négatif, la baisse des effectifs, a été communiquée dans le cadre du dialogue de gestion. Le dégraissage du ministère de l'Ecologie continue. La revue des missions effectuées dans l'ensemble des services a bien eu lieu en occultant le dialogue social notamment en tenant à l'écart les organisations syndicales.

Force Ouvrière, s'oppose à nouveau à la diminution des effectifs. Rien ne justifie cette nouvelle annonce qui touche de plein fouet des services en pleine réorganisation. Il est injuste de supprimer des postes, des missions et de fait des moyens matériel et financier sous prétexte que notre ministère doit lui aussi contribuer à la réduction des dépenses publiques.

Madame la Présidente, l'administration semble avoir choisi la posture méprisante et sans remord depuis de nombreuses années en particulier envers les SACDD. **Force ouvrière** regrette ce choix et saura combattre cette injustice qui sera produite inévitablement par de telles orientations principalement comptables où le volet humain n'existe plus. Quant au Service Public n'en parlons pas !

Les élus à la CAP

Réponse de l'administration

Réforme territoriale :

La CAP n'est pas compétente dans ce domaine, l'administration considère que les plans de succession sont du ressort des services locaux. Seuls les plans de succession qui feront l'objet d'un recours seront présentés à la CAP.

Concernant l'attribution de la PARRE, (Prime d'Accompagnement pour la Réorganisation Territoriale), l'administration nous rappelle qu'une circulaire Fonction Publique, accessible à tous, décrit les modalités d'octroi.

RIFSEEP :

La circulaire d'application est encore à la signature du Contrôleur Financier. Elle sera ensuite examinée en Comité Technique Ministériel.

L'administration rappelle que l'année 2016 est une année de transition.

Suite à la demande de Force Ouvrière concernant l'augmentation de 0,24 de l'IFSE, l'administration n'a pas pu nous répondre.

Cycles de mobilité :

L'administration nous confirme que le troisième cycle de mobilité 2016 aura lieu en Novembre au lieu de Octobre suite à la surcharge de travail dû au plan de requalification.

Concernant le passage de 2 cycles de mobilité annuels, une réunion est prévue le 18 Mai 2016.

Force Ouvrière est attaché au maintien de trois cycles de mutation en particulier dans le contexte actuel de réorganisation constante.

PPCR :

Au 1^{er} Janvier 2016, le corps des SACDD est impacté par la mise en œuvre du PPCR bien que les textes ne sont toujours pas signés à la fonction publique. Ces textes devraient être publiés fin avril. Dès la publication du décret, les SACDD verront le transfert d'une partie de leur prime vers leur traitement indiciaire, équivalent à 5 points d'indice + 1 point d'indice pour palier l'augmentation des cotisations retraite.

L'administration rappelle que, tous, nous avons œuvré pour obtenir ce plan de requalification qui doit absolument aboutir malgré l'impact du PPCR qui de toute façon s'appliquera comme prévu initialement.

Force Ouvrière demande la refonte de la grille indiciaire et de positionner à leur juste place les agents de catégorie B dans la filière administrative.

Projection de carrière suite à promotion en catégorie B :

La DRH a créé un outil de simulation du traitement indiciaire et indemnitaire qui a été transmis à l'ensemble des services dans le cadre du reclassement en catégorie B pour les agents promus.

Pour Force Ouvrière chaque agent doit pouvoir disposer d'un maximum d'informations afin d'avoir une vision claire de leur déroulement de carrière et ainsi prendre leur décision librement pour une promotion en catégorie B.

LISTE APTITUDE À SACDD CLASSE NORMALE AU TITRE DE 2016
Conditions statutaires :

liste d'aptitude ouverte aux fonctionnaires appartenant à un corps de catégorie C justifiant d'au moins 9 années de service public au 31 décembre 2016.

Les règles de gestion :

Le classement des harmonisateurs, la réussite dans des fonctions similaires à celles d'un SACDD CN, les capacités de l'agent à exercer des fonctions de catégorie B, les compétences professionnelles, la qualité du parcours professionnel.

Nombre de promouvables : 6674

Nombre de proposés : 165

Nombre de postes : 40

Date d'effet : 1^{er} janvier 2016

Nom	Prénom	Régions	Services
HUSSER	Liliane	Alsace	DDT 68
CAUBARRUS	Christian	Aquitaine	DDTM 64
LE PAJOLEC	Cathy	Aquitaine	DIRM SA
MONDIERE	Marie Paule	Auvergne	DREAL
PIGOREAU	Martine	Basse-Normandie	DDT 61
NOLOT	Catherine	Bourgogne	DDT 58
PUIGSERVER	Roger	Bourgogne	DDT 89
QUEFFELEC	Anne	Bretagne	DIR Ouest
DAVID	Christiane	Bretagne	DDTM 56
HERAULT	Nicole	Centre	DREAL
DUPOUEY	Renée	Corse	DDTM 2B
LECOQ	Jocelyne	Haute Normandie	DIRNO
PIALOT	Claudine	Ile de France	DDPP 95

Nom	Prénom	Régions	Services
LAMOUR	Mathilde	Ile de France	DDT 91
TREMOUREUX	Sylvie	Ile de France	DRIEA/ DIRIF
LAPORTE	Françoise	Languedoc-Roussillon	DDTM 11
GANGNANT	Alain	Languedoc-Roussillon	DREAL
DEMARINE	Pascal	Lorraine	DDT 57
FANTOVA	Isabelle	Midi-Pyrénées	DDT 82
ERBA	Martine	Nord Pas-de Calais	DIRN
LUCAS	Hélène	Nord Pas-de Calais	DREAL
MASSE	Philippe	Pays de la Loire	DREAL
BERTHE	Marie-Claude	Picardie	DREAL
RASSAT	Michel	Poitou Charente	DDT 16
SPASSKY	Catherine	PACA	DIR MED
CAMPISCIANO	Henri	PACA	DREAL
CHAREYRON	Christine	Rhône Alpes	DDT 26
SCHAEFFER	Jean-Charles	Rhône Alpes	PREF 73
RUULT	Chantal	MIGT 8	DTAM 975
CEYLAND	Olga	Administration centrale	DGITM
SERVAS	Marie-Hélène	Administration centrale	ENTE Aix
HILARIO LEGANES	Béatrice	Administration centrale	CGDD
FLEGEO	Isabelle	Administration centrale	SG/DICOM

Nom	Prénom	Régions	Services
BOUCHEZ	Christiane	CEREMA	Dtec eau, mer et fleuves
MEPHARA	José-Monique	ENIM	ENIM
DA SILVA PITA	Annette	VNF	Dter Nord-Est
NAULIER	Dominique	Hors ministère divers	FPT
PHOLOPPE	Maryline	Hors ministère divers	Culture Ensa-Normandie
THOMAS	Catherine	Hors ministère divers	Parc national de La Vanoise
DURAND	Marie-Christine	Syndicat	

Pourquoi une liste complémentaire a été établie ?

Parmi les 40 promotions de la liste principale, certains agents risquent d'être concernés par un reclassement défavorable dans le corps des SACDD (déroulement de carrière ralenti et perte de points d'indice pour le calcul de la pension comparativement à une carrière en catégorie C). De fait, ils auront le choix d'accepter ou de refuser cette promotion.

Les agents de la liste complémentaire sont classés par région et prendront rang en fonction des possibles désistements dans ces mêmes régions.

LISTE COMPLÉMENTAIRE

Nom	Prénom	Origine	Services
ROUZAU	Nicole	Aquitaine	DDTM 33
CILIA	Anne-Marie	Aquitaine	DDCS 64
PRADELLES	Béatrice	Aquitaine	DDT 47
PEZET	Brigitte	Auvergne	DDT 63
TISSERAND	Guylaine	Bourgogne	DREAL
MARTIN	Rachel	Bourgogne	DDT 21

Nom	Prénom	Origine	Services
CARDUNER	Michel	Bretagne	DDTM 29
ROYER	Christine	Bretagne	DDCS 22
LE DEVIC	Servanne	Bretagne	DREAL
SAMSON	Catherine	Ile de France	DRIHL
BRAY	Chantal	Ile de >France	DDT 91
DELTOMBE	Vinciane	Nord-pas-de-Calais	DIRN
DE JAEGER	Brigitte	Nord-pas-de-Calais	DDTM 62
CLAUET	Marie-France	Nord-pas-de-Calais	DDTM 59
BREGÉON	Didier	Pays-de-Loire	DDT 49
BOBET	Sophie	Pays-de-Loire	DDTCS 44
SABATIER	Danielle	PACA	DDT 84
BEAUTIER-MOUTAZAIM	Patricia	Administration centrale	DGALN
GANDREY	Christine	Administration centrale	IGAM
LEBRUN	Marie-Thérèse	ENIM	ENIM
ROSSEL	Patricia	Hors ministère divers	Parc national des Cévennes
LOVA	Marie Sol	Hors ministère divers	ENTPE/LET

DÉTACHEMENT ENTRANT

Au 1^{er} mai 2016.

Nom	Prénom	Origine	Services
CAULLET	Marion	La Poste	DTT 52

RÉDUCTION D'ANCIENNETÉ AU TITRE DE 2015

Les SACDD bénéficient d'un mois de bonification au titre de 2015.

Le PPCR supprime cette disposition à partir de 2016.

Toutefois, sont exclus de ce dispositif d'attribution de réduction d'ancienneté, les agents au dernier échelon, soit le 13^{ème} échelon pour les SACDD de classe normale et pour les SACDD de classe supérieure, et le 11^{ème} pour les SACDD de classe exceptionnelle.

LES PROCHAINES CAP

CAP Mobilité 8 et 9 juin
CAP plan de requalification 13, 14 et 15 septembre

LES COORDONNÉES DE VOS ÉLUS

Spécialité : Administration Générale

Stéphanie FERRARI-PAILLET 05 56 73 14 76 Stephanie.Ferrari-Paillet@developpement-durable.gouv.fr
Jacqueline BALZA 01.40.81.24.21 jacqueline.balza@i-carre.net
Jean-Claude MONGE 05 56 24 84 74 Jean-Claude.Monge@developpement-durable.gouv.fr
Mauricette NADAL 04 67 13 74 05 mauricette.nadal@developpement-durable.gouv.fr
Brigitte HOUVENAGHEL 04 95 50 99 58 brigitte.houvenaghel@developpement-durable.gouv.fr

Spécialité : Contrôle

Jacques DOTU 06 20 32 44 19 jacque.dotu@developpement-durable.gouv.fr

Permanence à l'Arche de la Défense Tel : 01.40.81.24.20 Fax : 01.40.81.24.13
fo-snpetultem@i-carre.net



BULLETIN D'ADHÉSION

Pour défendre vos intérêts et le service public, rejoignez FORCE OUVRIERE.

Je souhaite adhérer au syndicat Force Ouvrière .

NOM : _____ **PRENOM :** _____

GRADE : _____ **INM :** _____

SERVICE : _____

ADRESSE : _____

TELEPHONE : _____ **DATE et SIGNATURE :** _____

Bulletin à retourner à l'adresse ci-dessous :

SNPETULTEM-FO
MEDDE-MLETR - Plot I - Arche de la Défense - Colline Sud – 30, Passage de l'arche
92055 - Paris La Défense Cedex 04