

## **Déclaration à la CAP des 11 et 12 février 2015**

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

Cette CAP marque le début de notre nouvelle mandature. Les élus Force Ouvrière remercient les SACDD qui par leur vote ont exprimé leur confiance et leur soutien à notre organisation syndicale.

Cette première CAP est, pour les élus Force Ouvrière, l'occasion de faire un point sur la gestion du corps des SACDD, de rappeler leurs revendications et d'évoquer les dossiers restés en suspens.

### TRGS :

Un des dossiers sur lequel nous serons très attentifs est celui du TRGS. Les élus Force Ouvrière vous rappellent leur totale opposition à la tentative de la DRH d'imposer des promotions massives en TRGS au détriment du tableau classique.

Comme nous l'avons revendiqué, et compte tenu des faibles ratios de promotion, la seule alternative acceptable en la matière, serait de traiter les promotions TRGS hors quota.

Les élus Force Ouvrière devinent dans le TRGS une volonté d'attribuer des promotions essentiellement à des agents qui partent à la retraite et qui ne seront plus rémunérés par nos ministères.

Serait-ce un moyen sournois et hypocrite pour réduire notre masse salariale ?

Par ailleurs, madame la présidente, la CAP est à nos yeux l'unique procédure qui garantisse la transparence et l'égalité de traitement que chacun est en droit d'attendre. Aussi, cette instance ne doit pas perdre ses prérogatives.

En effet, l'élaboration de la liste parallèle qu'est le TRGS, où il suffit d'être inscrit par un chef de service pour être certain d'être promu, est en complète contradiction avec le principe paritaire prévu par les statuts. Toute inscription au tableau d'avancement doit être débattue en CAP. A l'instar de ce qui se fait pour tous les agents proposés, le dossier des agents partant à la retraite doit pouvoir être étudié.

Ainsi, sur des critères objectifs et justes, la CAP doit travailler en établissant une liste cohérente et conforme à l'intérêt collectif des SACDD, et, en fonction du nombre global de postes offerts au grade supérieur.

#### Examens pro :

Les élus Force Ouvrière dénoncent le racket de cinq euros institutionnalisé, par nos ministères pour que des agents puissent se présenter à un examen professionnel. Dans le contexte actuel particulièrement austère avec le gel du point d'indice depuis 2010, les mesures catégorielles inexistantes pour les SACDD en 2015, et la diminution des crédits dédiés à l'action sociale, ce tribut révoltant vient s'ajouter au coût des frais de déplacement (hors transport) déjà supporté par les agents lorsque le centre d'examen est éloigné de leur résidence administrative. Force ouvrière demande l'annulation pure et simple de cette taxe injuste. Comme nous l'avons obtenu il y a 3 ans.

En fin d'année dernière, nous avons été alertés par des agents inscrits sur la liste complémentaire de l'examen professionnel de SACDD de classe normale.

En effet, plusieurs candidats de l'examen professionnel de SACDD de classe normale ont été, un mois plus tard, admis à l'examen professionnel de SACDD de classe supérieure. Or, les postes libérés en classe normale par les lauréats de l'examen professionnel de classe supérieure n'ont pas, dans un 1<sup>er</sup> temps été pourvus par les agents de la liste complémentaire de classe normale. La réponse de M. Cazotte questionné par Force Ouvrière sur le sujet agit comme une vague scélérate c'est à dire qu'on ne la voit pas venir et qu'elle balaye nos certitudes: " il ne peut être fait appel à un lauréat inscrit sur liste complémentaire qu'en cas de désistement d'un lauréat inscrit sur liste principale. Or, ce n'est pas le cas dans la situation présente et il vient d'être confirmé, lors d'un échange avec les équipes du contrôleur budgétaire et comptable ministériel, qu'aucune dérogation à la règle n'est possible. En effet, les lauréats des Exp sont nommés avec effet du lendemain de la publication des résultats, c'est à dire début octobre pour les CN et début décembre pour les CS."

Pour résumer, nous avons définitivement perdu des postes de SACDD de classe normale pour d'ineptes raisons comptables totalement incompréhensibles pour l'ensemble des agents en général et particulièrement pour les inscrits sur la liste complémentaire qui n'ont pas obtenu le grade de SACDD. Alors que le nombre de postes offerts était supérieur aux postes pourvus! Finalement, lors du CTM du 29 janvier 2015, le DRH annonce avoir trouvé une solution qui va dans le sens de notre demande et permettra de recourir au moins en partie à la liste complémentaire des agents reçus à l'examen pro de SACDD CN. Pouvez-vous nous en dire un peu plus ?

L'administration doit veiller qu'à l'avenir cela ne se reproduise plus. Force Ouvrière souligne inlassablement la faiblesse des ratios pro/pro, raison de plus pour ne pas voir disparaître stupidement des postes.

#### Accès à la catégorie A :

Concernant l'accès à la catégorie A, la clause dérogatoire prévue dans le CIGEM

permettra pendant trois ans le doublement des possibilités d'accès à la catégorie A soit 20 postes par an. Une misère par rapport au nombre de promouvables.

Un tiers de l'effectif des SACDD est au 3e niveau de grade et nombre d'entre eux exercent déjà des fonctions de catégorie A. Depuis plusieurs mois, l'administration laisse espérer aux SACDD une véritable reconnaissance de leur qualification par la mise en œuvre d'un plan de requalification de B en A.

Il reste maintenant à passer des discours d'intention aux actes concrets !

#### RIFSEEP :

Les élus Force Ouvrière restent opposés au nouveau régime indemnitaire (RIFSEEP) que l'administration souhaite nous imposer. Nous vous rappelons que notre organisation syndicale est attachée aux statuts particuliers et considère que le régime indemnitaire doit être lié au corps et au grade et non à la fonction.

Par ailleurs, le calcul du RIFSEEP des SACDD pour la première année va s'effectuer sur le montant global de la PFR.

C'est à dire que le système injuste et pervers de la PFR, maintes fois dénoncé par Force Ouvrière et par les SACDD, perdurera et sera même figé pendant de nombreuses années.

Nous vous rappelons que 60 % des SACDD sont au niveau de cotation de postes le plus bas.

De plus, la mise en place du RIFSEEP entérine le gel du régime indemnitaire : aucune revalorisation n'est prévue lors de la bascule, ni pendant 4 ans si l'agent ne change ni de grade ni de fonction.

#### Actes de gestion :

Madame la présidente, les élus Force Ouvrière tiennent, une nouvelle fois, à vous alerter sur la situation des agents qui subissent les dysfonctionnements chroniques dans leurs actes de gestion administrative.

Cela se traduit par des retards considérables de prise en considération effective sur le salaire des avancements, promotions, primes ..., ou par des trop perçus, parfois de quelques dizaines d'euros mais cumulés sur de longs mois et récupérés par la TG sur un seul mois.

Ces problèmes mettent en péril la situation financière personnelle des agents qui en sont informés lors de la transmission de leur bulletin de salaire soit deux mois après quand ce n'est pas leur banque qui les en informe !

L'administration doit prendre les mesures nécessaires permettant de ne plus laisser les agents dans le plus grand désarroi tout en protégeant les agents en charge de la paye et de la gestion administrative qui supportent des surcharges de travail notables et les errements des logiciels informatiques.

En ce qui concerne les trop perçus, nous réitérons notre demande de proposer systématiquement à l'agent l'établissement d'un échancier.

### Mobilité :

Cette instance va examiner les mobilités, les élus Force Ouvrière vous rappellent qu'il n'existe aucune obligation de durée sur un poste. Certains services abusent de cette pseudo-règle en émettant un avis défavorable au départ pour deux à trois mois sur trois ans. D'autres, mettent systématiquement un avis défavorable à l'ensemble des postulants à l'exception de la candidature qu'ils veulent retenir. C'est inacceptable. Ces avis défavorables devraient rester limités.

Par ailleurs, Force ouvrière a été informée que des postes localisés à la DRIEA/ UTEA93 et plus précisément au service SADT ont été remontés afin d'être pris en compte dans ce cycle de mobilité. Or les fiches de poste ont subies des modifications qui méritaient un passage et l'aval d'un CT préalable. Et aucun CT n'a été constitué pour valider la restructuration à l'origine de ces changements dans les fiches de postes. Localement, Force Ouvrière a dénoncé cette situation qui consiste à se dispenser du CT réglementaire. Et après maints efforts l'administration, DRIEA, a reconnu le bien-fondé de la démarche de notre organisation syndicale. Un CT est prévu demain, il statuera sur la réorganisation qui a été opérée. Ainsi, les postes remontés sur les listes de cette CAP, et qui sont localisés au service SADT de l'UT93 (rattachée à la DRIEA) doivent attendre l'aval du CT local avant d'être examinés et doivent donc être retirés de la liste des postes à pourvoir.

Force est de constater qu'une fois encore, si Force Ouvrière n'était pas intervenue des agents "n'auraient pas été ramassés par la brigade" et l'administration aurait à nouveau détourné les règles qu'elle a elle-même édictées !

Les élus FORCE OUVRIERE ont été alertés sur les méthodes farfelues de management de la DREAL Aquitaine, des coachs apparemment diligentés par la DRH sévissent dans cette direction, perturbant fortement la santé des agents. Le médecin de prévention, inquiet, est intervenu lors d'un CHSCT pour obtenir des explications sur cette méthode. Les élus FORCE OUVRIERE demandent que ces coachings soient supprimés immédiatement au moins dans l'un des deux services concernés.

### Règlement intérieur :

Nous vous demandons, Madame la Présidente, de reprendre la rédaction de l'article 1 en indiquant que la CAP se réunira chaque année autant de fois que nécessaire pour traiter les sujets relevant de sa compétence au-delà des trois cycles de mobilité.

Par ailleurs, nous demandons que le PV de la CAP mentionne la prise en charge de la participation des suppléants aux pré-CAP et CAP au même titre que le titulaire, ce que FO a obtenu au CTM et qui correspond au fonctionnement des précédentes CAP.

Vos réponses, Madame la Présidente donneront le ton des 4 années à venir.

Les élus à la CAP