



inFOs

Avril
2016

SNCTT FO

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

Déclaration à la CAP du 19 avril 2016

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 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

S.A.C.D.D

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 promus 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 SACCD 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 méprisables.

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