



inFOs

janvier
2016

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

Déclaration à la CAP des 19 et 20 janvier 2016

Madame la présidente,

nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner les promotions à l'intérieur du corps des SACDD, les élus Force Ouvrière dénoncent la baisse significative du taux pour le passage à la classe supérieure.

- Sur la forme, il est inacceptable d'avoir reçu les taux la veille de la pré-CAP de novembre 2015. Quel était l'objectif de l'administration ? Si ce n'est celui de museler les représentants des SACDD à la CAP.
- Sur le fond, comment dérouler une carrière de SACDD (du 1er au 3e niveau de grade) avec des taux en régression ?

Il est totalement intolérable de faire payer la crise financière aux SACDD comme l'administration le prétexte.

L'ensemble des élus à la CAP a mis en ligne une pétition "pour la revalorisation de carrière des SACDD". Cette pétition a été signée par de nombreux SACDD.

La DRH ne doit pas rester sourde aux revendications et aux préoccupations des SACDD exprimés dans cette pétition.

La valeur et le professionnalisme des SACDD ne sont plus à démontrer, il est temps que notre administration les reconnaisse!

RÉFORME TERRITORIALE :

La réforme territoriale se met en place à marche forcée dans la plus grande opacité. Les organisations de service se sont construites en dehors des instances représentatives. Les conséquences sur la vie des agents ont été totalement exclues du processus et cela crée dans les services un climat délétère et anxiogène.

Aujourd'hui, ce sont les personnels des services fusionnés qui sont dans la tourmente mais demain c'est l'ensemble des services (échanges de mission) et des personnels qui subiront ces mêmes restructurations.

Force Ouvrière ne donne pas son accord à une réforme qui laissera des agents

S.A.C.D.D

sur le carreau. Les agents sont inquiets, beaucoup plus que vous ne le pensez. Ils ont subi, au fil du temps les réformes successives de nos ministères et les conséquences, jamais en leur faveur, sur leurs conditions de travail et sans contrepartie sur leur parcours professionnel ou leur régime indemnitaire

Vous devez cesser de prétendre que vous prenez en compte et que vous traitez les risques psycho-sociaux. Les agents vivent très mal l'absence de visibilité sur leur affectation et leurs missions futures dans le cadre de la nouvelle organisation. Ils s'interrogent sur la pérennité des multi-sites au-delà des 3 ans de mise en œuvre de cette réforme.

PPCR :

Les élus FO dénoncent le passage en force du protocole dit PPCR. Il s'agit d'une attaque à l'encontre des fonctionnaires et plus fondamentalement encore de la démocratie dans ce pays. C'est une négation de la négociation collective et donc des libertés syndicales.

Pour force Ouvrière, le PPCR est un chantier de déconstruction de tout l'édifice statutaire ce en quoi nous avons toujours été opposés.

Mettre en œuvre ce protocole au MEDDE/MLETR, c'est imposer à un SACDD de changer de ministère, de changer de métier, de changer d'environnement géographique de manière arbitraire, au gré des réformes ou des caprices d'un préfet.

Par ailleurs, ce protocole devait être appliqué pour les catégories B à partir du 1er janvier 2016, et aucune modalité, ni calendrier ne sont connus!

La DRH a-t-elle des informations sur le sujet ?

RIFSEEP :

Les élus Force ouvrière vous rappellent leur opposition à ce nouveau dispositif indemnitaire qui sous le prétexte de simplification et d'uniformisation entre les ministères, accroît les inégalités et injustices qu'il prétend résoudre pour les SACDD. De plus, il se caractérise par l'abandon de corrélation entre le niveau de grade et le niveau indemnitaire. Ce qui est un non sens dans un déroulement de carrière !

En outre, beaucoup de questions restent en suspens : nous n'avons aucune information sur les recours., ni sur le complément indemnitaire annuel.

Et, le décret RIFSEEP prévoit une évolution indemnitaire tous les 4 ans, rien n'est indiqué dans les documents examinés en CTM. La procédure d'application de ce dispositif, qui a été mis en œuvre le 1er janvier 2016, n'est toujours pas connu. Force Ouvrière exige que l'ensemble des agents concernés par le RIFSEEP ait connaissance des modalités de classement dans leur groupe de fonction, et de leur coefficient.

PLAN DE REQUALIFICATION :

S'agissant du passage au grade d'Attaché, Force Ouvrière ne se satisfait pas des 200 postes annoncés étalés sur 2 ans. Et, plus inquiétant, le piège du CIGEM se referme sur les SACDD. En effet, l'administration va être dans l'obligation de faire appel à un unique dispositif : le concours interne ouvert également aux fonctionnaires de catégorie B et C des autres ministères et des autres fonctions publiques! La solution proposée par la DRH pour que les postes soient réellement attribués à des SACDD pour le concours interne est de mettre en avant les

politiques publiques portées par nos ministères. Pour Force Ouvrière, chaque agent doit avoir les mêmes chances de réussir ce concours quel que soit son service d'origine. Or, axer les sujets du concours interne sur des problématiques spécifiques liées aux missions de nos ministères risque d'écartier les SACDD occupant des missions transversales comme la RH, ou les marchés publics...

De plus, les agents ayant réussi ce concours interne ne doivent pas être pénalisés par une mobilité géographique contrainte pouvant éventuellement remettre en cause le bénéfice de leur promotion. La DRH doit donner des directives claires sur la reconfiguration des postes de B en A.

Les élus à la CAP