



inFOs

Juin
2016

SNCTT FO

*Ministère de l'Environnement, de l'Énergie et de la Mer
Ministère du Logement, et de l'Habitat Durable*

Déclaration à la CAP des 8 et 9 juin 2016

Madame la présidente,

Grilles indiciaires :

Les nouvelles grilles issues du PPCR que Force Ouvrière n'a pas signé, ne correspondent pas à l'attente légitime des SACDD. C'est même le contraire !

La mise en œuvre du PPCR avec la faible augmentation indiciaire concentrée sur les pieds de corps, vides d'agents, se traduit notamment par une perte de gain indiciaire avec le passage de la catégorie C à la catégorie B.

Le PPCR est l'organisation institutionnalisée de la baisse du traitement des fonctionnaires et en particulier des SACDD.

Leur grille indiciaire doit être réévaluée à la hauteur de leur qualification ou de leur fonction. Force Ouvrière demande une nouvelle fois que la DRH porte ce dossier auprès du ministère de la Fonction publique afin d'ouvrir sans délai une véritable négociation pour l'augmentation des grilles des catégories B.

Force Ouvrière n'a cessé de vous le demander depuis le mois de mars 2016, la CAP spécifique du plan de requalification approche. Quelles sont les réponses de la DRH sur le sujet ?

PPCR :

Ce protocole qui s'applique au 1er janvier 2016 aux SACDD n'est toujours pas mis en application dans les services. .

Les textes concernant la transformation de l'équivalent prime de 5 points d'indice dans le traitement indiciaire sont parus. Or, les agents voire les services sont dans l'ignorance la plus complète quant à la mise en œuvre.

Pourquoi la DRH ne donne pas d'instructions ?

Qu'en est-il pour les agents qui vont partir à la retraite ?

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 DRH doit améliorer sa communication tant envers les services qu'envers les agents !

Par ailleurs, le PPCR implique également à compter du 1er janvier 2017 le reclassement à l'échelon inférieur.

Ce déclassement va entraîner pour certains SACDD une entrave dans leur capacité de

S.A.C.D.D.

promotion. Par exemple pour les promotions au choix, selon la circulaire promotion les critères statutaires impliquent notamment que les SACDD de classe normale ou de classe supérieure doivent avoir atteint au moins le 7^e échelon au 31 décembre de l'année au titre de laquelle les promotions interviennent

Ainsi, les SACDD au 7^{ème} échelon en 2016 et ceux qui devaient y accéder en 2017 ne seront pas dans les listes des agents promouvables. Il en est de même pour les concours professionnels à l'intérieur du corps des SACDD.

Cela augmentera également pour les SACDD la durée d'attente pour espérer obtenir une promotion !

Force Ouvrière vous demande donc la modification de la condition d'échelon pour le passage au grade supérieur par tableau d'avancement ou concours professionnel.

Mobilité :

Concernant les cycles de mobilité, notre Fédération, nos syndicats respectifs, toute l'organisation syndicale Force ouvrière s'élève contre la suppression d'une CAP de mobilités. 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.

La proposition de la DRH visant à induire une « souplesse » « au fil de l'eau » pour certaines mobilités hors CAP, est inacceptable. Cela entraînerait des inégalités de traitement, des conditions de gestion opaques parfois des abus. Force Ouvrière vous rappelle, madame la présidente, que seule la CAP est légitime pour émettre un avis et garante de l'égalité entre les agents.

Plan de requalification :

Depuis des mois les services, les organisations syndicales ainsi que la DRH travaillent avec persévérance sur un plan de requalification de B en A et de C en B. Ce plan, quand même porteur d'espoir pour nombre d'agents, n'est toujours pas signé !

S'agissant plus particulièrement du passage au grade d'Attaché d'administration, 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'écarter nombre de SACDD occupant des missions transversales comme la RH, ou les marchés publics...

S'agissant des formations pour la préparation à ce concours interne. Où en est-on madame la présidente ?

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.

Les organisations syndicales ont été destinataires du projet de circulaire de gestion du RIFSEEP. Une nouvelle fois les SACDD sont sacrifiés ! La PFR possédait de nombreux défauts, mais elle avait au moins le mérite de respecter les niveaux de grade ce qui n'est plus le cas avec ce régime indemnitaire. Force Ouvrière participera aux réunions sur le RIFSEEP pour défendre les intérêts des SACDD et combattre la baisse financière qu'introduit volontairement votre projet de circulaire de gestion.

S'agissant des promus 2016, Force Ouvrière demande que le régime indemnitaire le plus favorable soit la référence. D'ailleurs qu'en est-il de leur nominations ?

Travailleurs Handicapés :

Force Ouvrière tient également à évoquer l'intégration des travailleurs handicapés au sein de nos ministères.

En effet, les réformes successives, les réorganisations, les baisses d'effectifs, la déshumanisation du management contribuent à créer un climat anxigène pour les agents. Les agents les plus fragiles en sont les premières victimes et parmi les plus fragiles il y a les travailleurs handicapés.

Nous avons été alertés par plusieurs agents reconnus travailleur handicapé dont une SACDD en DDTM 06 qui connaît de grandes difficultés liées directement à son handicap au sein de son unité.

Cet agent, incompris, moqué, et parfois malmené par sa hiérarchie est en détresse psychologique. Rien ne lui est toléré, ni pardonné.

Nous avons été profondément outrés des propos retranscrits par sa hiérarchie dans des messages lapidaires dénués du minimum de politesse destinés à cet agent. La DRH se doit d'intervenir immédiatement pour faire cesser cette situation qui s'apparente à de la discrimination.

Pour Force Ouvrière, il existe encore trop de situations similaires !

Le rapport de nos ministères « éléments de connaissance relatifs à la population des travailleurs handicapés ... » d'avril 2015 est éclairant sur la situation de certains agents reconnus travailleur handicapé. Il indique qu'une grande majorité de travailleurs handicapés semble satisfaits de leur environnement professionnel, et conditions de travail, mais qu'une proportion non négligeable de ces personnels s'intègre difficilement. Cette difficulté qui peut parfois s'apparenter à un mal-être semble liée à une incompréhension de l'entourage professionnel.

Le rapport révèle par exemple que :

- Moins du 1/5e des structures mène des actions régulières pour sensibiliser les agents sur le thème du handicap
- Pour les personnes en situation de handicaps non visibles, il semble que le contexte professionnel soit plus difficile que pour leurs collègues aux handicaps visibles

- Des instances de direction, une hiérarchie et des collègues sont parfois mis en cause pour au mieux leur indifférence, au pire leur mépris et manque d'humanité.

Maladresse de comportement ? Trop de pression pour gérer au-delà des activités quotidiennes ? Manque de sensibilisation au handicap ? Refus d'agents «imposés» ? Sans doute un peu toutes ces raisons mais certaines personnes handicapées le vivent très mal.

Force ouvrière vous demande sans plus attendre une continuité dans l'action de recrutement de ces travailleurs.

Leur employabilité doit être le second volet. Cela passera obligatoirement par la formation de l'encadrement intermédiaire ou de proximité.

Pour Force Ouvrière, aujourd'hui il est indispensable de préparer les équipes au risque de multiplier les situations énoncées ci-dessus.

Égalité professionnelle H/F :

Madame la présidente, en matière de condition de travail et de reconnaissance, au moment même où notre Ministère finalise sa charte « égalité hommes femmes », les élus Force Ouvrière veulent souligner une fois encore une réalité inacceptable. Le corps des SACDD, structuré à 70 % d'agents féminin subit une véritable discrimination que ce soit en matière de promotions, de régime indemnitaire ou de possibilité d'affectation.

Vous devez mettre fin à cette inégalité de traitement. Vous ne pouvez continuer à la nier. Nous voulons qu'à la lueur du travail sur l'égalité entrepris vous passiez à la résolution de ce cas pratique.

Réforme territoriale :

Le premier tour de pré-positionnement dans les nouvelles régions a eu lieu. Il a confirmé principalement au regard de l'organigramme détaillé validé par les préfets de régions, les postes supprimés ou transférés. Le deuxième tour étant enclenché, voir terminé pour certaines DREAL, Force Ouvrière constate une nouvelle fois la faible utilisation des plans de succession pour ces agents en recherche d'une identité administrative. Encore mieux, les agents sur des postes inchangés refusent leur poste actuel afin de repartir sur d'autres missions. Dans tout les cas, le principal axe de réflexion des services reste sur l'objectif initial, réduire au maximum les bénéficiaires de la PARRE (géographique/fonctionnelle) et proposer un poste sans pouvoir en assurer la pérennité sur le site géographique actuel. Les services répondent aux agents ne pas savoir comment faire pour cette attribution.

Force Ouvrière réitère sa demande d'instructions précises sur l'application de la PARRE. La foire aux questions/réponses ne suffit pas...

Enfin, nous ne pouvons terminer notre déclaration sans évoquer la loi EL KOHMRI :

Force Ouvrière souhaite aujourd'hui, devant vous réaffirmer son opposition au projet de « loi Travail ». Il est et sera destructeur des droits sociaux collectifs et conduira à augmenter les inégalités ainsi que la précarité.

Ce projet de loi est directement issu des injonctions de la Commission Européenne et de l'OCDE de s'attaquer aux prétendues « rigidités du marché du travail », notamment au CDI. La flexibilité du salarié reste toujours d'actualité.

Force Ouvrière fustige la fin de l'ordre public social avec la remise en cause de la hiérarchie des normes et du principe de faveur souhaitée par le patronat : qu'il y ait autant de "codes du travail" que d'entreprises. Ce renvoi de pans entiers du Code du travail et de la négociation collective vers l'entreprise conduirait à une remise en cause des droits, garanties des salariés et du principe d'égalité. Force Ouvrière dénonce cette logique engagée parallèlement contre le Statut général des fonctionnaires au travers de la déconcentration et de l'interministérialisation de la gestion des agents de l'Etat.

Force Ouvrière s'oppose à la personnalisation et à l'individualisation au détriment des droits collectifs mise en œuvre à travers le Compte Personnel d'Activité (CPA) qui s'appliquera aussi bien au privé qu'au public. Ce transfert du collectif vers la personne sera réducteur de droits.

Force Ouvrière rappelle que la logique référendaire au sein de l'entreprise inscrite dans le projet de loi sera au détriment des salariés du fait de l'inégalité entre employeurs et employés. Par ce lien de subordination au patron, y compris dans une économie numérique, il y aura toujours inégalité entre les parties, aussi, la seule protection des salariés reste et restera dans les droits collectifs.

Force Ouvrière appelle ses syndicats et l'ensemble des agents de nos ministères à tout mettre en œuvre pour réussir la grève du 14 juin 2016 en particulier au travers de la manifestation nationale organisée lors de cette journée et ainsi, faire aboutir leurs revendications notamment le retrait du projet de loi travail.

Les élus à la CAP