



inFOs

Mars 2017

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

Déclaration à la CAP des 28 29 et 30 mars

Mme La Présidente,
mesdames et messieurs les représentants des Personnels de l'Administration

Plan de requalification pour l'accès au grade de SACDD CN 2017

Force Ouvrière vous a demandé d'organiser des travaux préparatoires concernant la LA /Plan de requalification 2017. Notre requête n'a malheureusement pas eu de suite. Les élus FO dénoncent le fait de valider des listes sans avoir, au préalable, examiné les dossiers, ni avoir eu les réponses aux éventuelles interrogations posées par les tableaux des ZGE. Nous vous rappelons qu'il s'agit d'un plan de requalification et nous y veillerons durant cette instance.

Nous allons examiner des propositions sur des régions qui ont fait l'objet de fusions. Cette fusion ne doit pas pénaliser les agents qui préalablement auraient pu avoir des chances d'être promus dans leur région d'origine. FO sera particulièrement attentif sur la situation des agents classés en 2016 qui doivent se retrouver au même niveau de classement en 2017.

Force Ouvrière vous demande également d'apporter une attention particulière aux agents classés en 2016 par l'harmonisateur et mutés, du fait des restructurations, dans un autre service.

Par ailleurs, le piège du PPCR se referme sur nombre d'agents de catégorie C candidats à la promotion au grade de SACDD de classe normale. Si en 2016, l'administration avait informé les agents du risque « d'inversion de carrière », en 2017 nous déplorons l'absence totale de communication de la DRH sur le sujet.

Ainsi, Force Ouvrière vous demande d'informer rapidement les agents susceptibles d'être concernés et de leur laisser le temps nécessaire à la réflexion pour accepter ou renoncer à la promotion.

Force Ouvrière l'a toujours dénoncé et vous rappelle que l'inversion de carrière est absolument inadmissible. La DRH doit prendre tous les moyens pour que l'agent ne soit pas pénalisé lors de sa promotion.

Tableaux d'avancement

Lors de l'examen (pré-CAP) des propositions aux tableaux d'avancement, Force Ouvrière a constaté que certains harmonisateurs utilisent des méthodes locales (application de critères factuels ou non) qui définissent le classement des agents.

S.A.C.D.D

Dans le respect de l'égalité de traitement et le bon examen des dossiers, nous dénonçons ces pratiques différentes d'une ZGE à l'autre mais également dans les régions non fusionnées. Cela entraîne des méthodes disparates d'appréciation entre les régions. Les critères définis au niveau national en concertation avec les organisations syndicales nationales, doivent être respectés par les services en concertation avec les organisations syndicales locales.

Plan de requalification de B en A

Les SACDD devront donc se contenter de 67 postes supplémentaires par an jusqu'en 2019. Ils devront préparer et passer un concours interne ouvert à l'ensemble de la Fonction Publique.

FO vous rappelle qu'un tiers des SACDD est au 3ème niveau de grade et bon nombre d'entre eux occupent des missions de catégorie A.

200 postes sur 3 ans attribués par concours interne de surcroît ! Est-ce cela la reconnaissance de notre ministère envers les SACDD ?

Par ailleurs, il semblerait que les lauréats du concours interne devront effectuer un an de stage ! Force Ouvrière s'oppose fermement à cette modalité, contraire au sens du plan de requalification tant attendu par les SACDD.

PPCR

Le PPCR frappe de plein fouet les catégories B. En effet, dans un déroulement de carrière un agent du 2ème niveau de grade voit son traitement indiciaire diminué par rapport aux grilles du NES. Force Ouvrière n'a pas signé ce protocole qui sacrifie la catégorie B. La DRH doit porter le projet d'amélioration des grilles indiciaires auprès de la DGAFP. Cette augmentation des grilles de la catégorie B est l'unique solution pour répondre aux graves dysfonctionnements liés au PPCR.

Force Ouvrière n'a cessé de vous demander d'intervenir sur le sujet, où en est la DRH ?

Le RIFSEEP

Force Ouvrière vous interpelle à nouveau sur le régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) des SACDD.

La note de gestion du 30 septembre 2016 sur le RIFSEEP soulève un fort mécontentement chez les agents. Loin de valoriser les SACDD, cette note, atteste plutôt de la non reconnaissance des missions exercées.

Sachant que la rédaction de la note de gestion RIFSEEP 2017 est en cours d'élaboration, Force Ouvrière tient à vous rappeler quelques revendications pour les SACDD.

- Une garantie pour 2017 et également pour les années suivantes du maintien de la rémunération sauf promotion et/ou changement de groupe de fonction ascendant.
- L'abrogation de la condition du nombre d'agents encadrés pour définir le groupe de fonction. Le critère du nombre d'encadrés ne doit pas venir minorer les compétences nécessaires à tout encadrement quel qu'il soit.
- Le bénéfice d'un changement de groupe dit ascendant avec la revalorisation financière pour tous les SACDD, dès le 3ème poste occupé, y compris les nouveaux entrants.

- Force Ouvrière exige une revalorisation pérenne de l'IFSE pour l'année 2017 pour l'ensemble des SACDD (administration centrale, services déconcentrés et établissements publics) et vous demande également les modalités du Complément Indemnitaire Annuel (CIA) pour les SACDD pour l'année 2017.

Les entretiens professionnels

Ce début d'année est marqué par le lancement de la campagne des entretiens professionnels.

L'entretien professionnel est obligatoire.

Force Ouvrière tient à rappeler quelques éléments qui régissent cet entretien annuel extrait du guide ad hoc que chaque manager est tenu de respecter : « en préalable à l'entretien, l'agent doit avoir à sa disposition sa fiche de poste ».

La fiche de poste est un élément essentiel, car elle sert de référence à cet entretien. Au besoin, elle doit être réactualisée en fonction de l'évolution de l'organisation du service et de ses missions. Elle doit donc faire l'objet d'un échange entre le supérieur hiérarchique direct et l'agent. Force Ouvrière exige que chaque SACDD ait au préalable à cet entretien, communication de sa fiche de poste avec le groupe d'appartenance des fonctions exercées.

Madame la présidente, en matière de condition de travail et de reconnaissance, au moment même où notre Ministère finalise sa charte « égalité femme hommes », les élus Force Ouvrière veulent souligner une fois encore une réalité inacceptable. Le corps des SACDD, corps à 70 % 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.