

La parole est aux SACDD

Données et analyses

du questionnaire du 20 juin 2018

Chers/Chères collègues,

Vous avez été près de 3000 SACDD à répondre à notre questionnaire et je vous en remercie.

Les réponses apportées ont été analysées dans ce document. Ce document est découpé en deux parties. La première partie couvre l'analyse de vos réponses à l'enquête et nous y avons intégré certains de vos commentaires.

La deuxième partie concerne vos attentes. Elles seront les revendications de Force Ouvrière pour les SACDD.

Ce document sera transmis à la secrétaire générale de nos ministères et au directeur des ressources humaines. Le nombre très élevé de répondants donnera plus de poids à nos interventions.

Je reste, avec toute l'équipe du collège SACDD du SNP2E-FO, à votre disposition pour tout renseignement complémentaire.



En vous souhaitant une bonne lecture,
Bien cordialement,

Stéphanie Ferrari-Paillet
Secrétaire nationale du collège des SACDD du SNP2E-FO

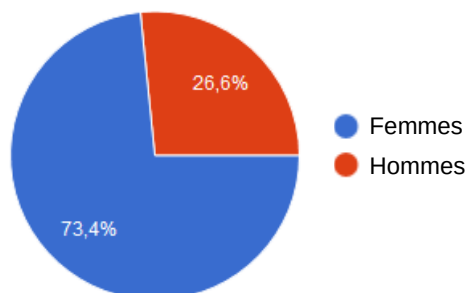


SOMMAIRE

Chapitre 1 - État des lieux du corps des SACDD.....	3
a) Cartographie du corps.....	3
b) Pyramide des âges.....	4
c) Répartition par grade.....	4
Chapitre 2 - Domaine d'activité et Service.....	4
a) Type de service.....	4
b) Domaine d'activité.....	4
Chapitre 3 - Parcours et évolutions professionnels.....	5
a) Encadrement.....	5
b) Missions/grade.....	6
c) Cotations de poste/fonctions.....	6
d) Poste supprimé.....	6
e) Mobilité.....	7
Chapitre 4 - L'entretien professionnel et la formation.....	8
a) L'entretien professionnel.....	8
b) Formation.....	9
Chapitre 5 - Le RIFSEEP.....	9
a) Groupe de fonctions.....	9
b) Les modalités de gestion du RIFSEEP.....	11
c) Le CIA.....	11
Chapitre 6 - La promotion.....	11
Chapitre 7 - Le télétravail.....	12
Partie 2 - Vos attentes.....	13
En 1 ^{ère} position, la promotion :.....	13
En 2 ^e position, le salaire, le pouvoir d'achat :.....	13
En 3 ^e position, le régime indemnitaire :.....	14
En 4 ^e position, la reconnaissance de notre travail :.....	14
En 5 ^e position, la retraite :.....	15
En 6 ^e position, la défense de nos statuts et du service public :.....	15
En 7 ^e position, la mobilité :.....	16

Chapitre 1 - État des lieux du corps des SACDD

a) Cartographie du corps



Le nombre de réponses correspond à la photographie du corps de SACDD. Selon les statistiques ministérielles, le corps se partage entre 74,45 % de femmes et de 25,55 % d'hommes.

Cette majorité de femmes explique notamment l'impact sur :

- l'accès à la formation continue, l'accès aux IRA du fait de l'éloignement géographique pour le passage à la catégorie A ;
- la mobilité et les stratégies de construction de parcours professionnels (mobilité fonctionnelle et adaptabilité en fonction des possibilités de proximité plus que du choix de parcours) ;
- l'âge de départ à la retraite : le choix du départ à la retraite pouvant être retardé du fait de période significative de temps partiel ou de congé parental.

La question de l'égalité professionnelle femme homme se pose de façon évidente.

Sur les questions d'égalité, les SACDD qui ont répondu se montrent surtout concernés par la notion d'égalité de traitement pour tous les agents plus que par celle du genre (féminin / masculin) et demandent « *l'égalité de traitement, la même considération par la hiérarchie* » pour tous.

Vous êtes plus de 90 % à aborder cette question sous l'angle de la différenciation entre les filières techniques et administratives.

Vous demandez avant tout la reconnaissance professionnelle, « *la reconnaissance du travail accompli par les SA* » et « *la reconnaissance de la filière administrative au sein de notre ministère* », technique à l'origine.

Vous dénoncez l'ouverture aux collègues B techniques des postes de B administratifs sans réciprocité et vous demandez l'égalité des salaires et des primes « *à travail égal salaire égal* » quel que soit le ministère d'origine (Agriculture, Finances..) ainsi que la mise en place d'« *une passerelle administrative pour les SACDD vers les postes techniques* »,

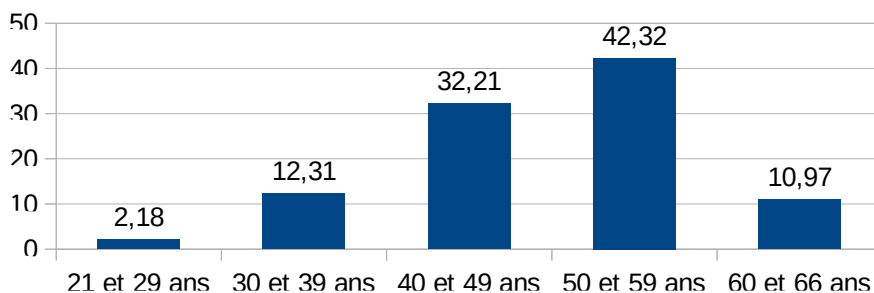
Vous demandez la reconnaissance financière des compétences techniques de la filière administrative.

Vous dénoncez l'inégalité des perspectives de carrière avec les techniciens et vous demandez « *la reconnaissance des B administratifs par rapport à nos collègues B techniques* », « *moins de différence entre les SA et les TS qui exercent les mêmes fonctions* ».

Vous dénoncez les actes de harcèlement et les discriminations liées au genre, (féminin / masculin) ou envers les agents handicapés « *notre direction vient de supprimer les autorisations d'absence pour se rendre aux rendez-vous médicaux dans le cadre du handicap, ce qui pénalise les agents déjà en situation difficile* »

Pour Force Ouvrière, l'administration n'a de cesse de diviser pour mieux régner et il ne faut pas s'y laisser prendre. Le rapprochement des filières administrative et technique doit au contraire donner aux SACDD les occasions d'obtenir une meilleure reconnaissance de leur expertise et de la technicité de leurs missions. Et c'est dans ce sens que Force Ouvrière se mobilise et continuera à se mobiliser pour obtenir la mise en place des comités de domaine, de meilleures cotations de postes, et aussi des formations. Ce que les SACDD demandent pour tous les agents, c'est « *la reconnaissance de l'expertise, la valorisation des parcours professionnels, le respect en tant qu'agent et la défense des missions de Service public* ».

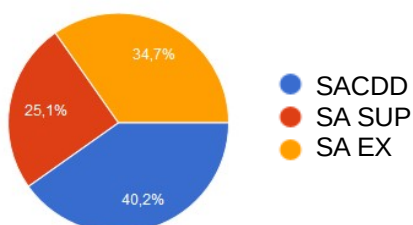
b) Pyramide des âges



Ce diagramme est exprimé en pourcentage.

Le corps des SACDD présente une pyramide des âges « vieillissante ». En effet, près de 53 % des agents du corps ont 50 ans et plus. Compte tenu de la proportion des plus de 55 ans, 30 à 40 % des SACDD seront partis en retraite d'ici à 10 ans. Les moins de 40 ans représentent seulement un peu plus de 14 % de l'effectif. Cette réduction du nombre des jeunes peut s'expliquer par différents facteurs : le volume des recrutements dans le corps mais aussi le niveau de diplôme des primo-affectés et leur entrée plus tardive au ministère.

c) Répartition par grade



Les SACDD ayant répondu à l'enquête représentent approximativement la photographie des 3 niveaux de grade du corps. En effet, les dernières données ministérielles indiquent 36 % de SACDD de classe exceptionnelle, 24 % de SACDD de classe supérieure, et 40 % de SACDD de classe normale.

Pour Force Ouvrière, l'administration doit tout mettre en œuvre pour offrir aux SACDD de réelles opportunités d'avancement et notamment pour le 3ème niveau de grade par un accès à la catégorie A par liste d'aptitude et par examen professionnel (et non pas par concours interne).

Chapitre 2 - Domaine d'activité et Service

a) Type de service

Dans quel type de service effectuez-vous vos missions ?

Les réponses regroupées par type de service donnent le résultat suivant qui correspond à la répartition du corps au sein de nos ministères :

DDT(M) - DDI	54.51 %
DREAL - DR	24.65 %
AC	13.7 %
Autres	7.14 %

b) Domaine d'activité

Les SACDD ayant répondu travaillent principalement dans les familles professionnelles suivantes :

- achats publics, affaires juridiques, budget comptabilité, communication, documentation/archives, gestion administrative, logistique immobilière)
- aménagement, urbanisme et paysage)
- habitat, logement
- ressources humaines

Il est constaté un très faible pourcentage de répondants travaillant dans les domaines des ressources naturelles et de la biodiversité. Cela correspond à la réalité du terrain. Très peu de SACDD exercent dans ces domaines. Nos ministères sont en constante évolution, et, selon les données issues du dernier bilan social du ministère, les familles professionnelles auxquelles ont accès « historiquement » les SACDD sont fortement impactées par les réformes.

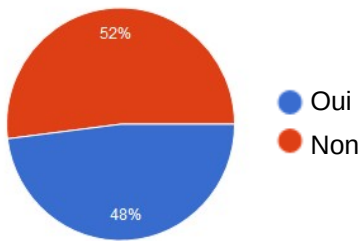
Pour Force Ouvrière, l'offre sur les domaines émergents (environnement, biodiversité, déchets ou climat...) doit se développer et représenter une nouvelle opportunité pour les généralistes que sont les SACDD.

Notre administration doit apporter des repères clairs sur les nouveaux positionnements, et les missions qui seront demandées à l'avenir et ainsi élargir le panel des compétences et des métiers des SACDD.

Chapitre 3 - Parcours et évolutions professionnels

a) Encadrement

Avez-vous déjà encadré une équipe ?



52 % des SACDD qui ont répondu **n'ont jamais encadré une équipe**. Les postes d'encadrement sont plus nombreux dans les services déconcentrés. Ce sont les fonctions supports qui offrent le plus de postes d'encadrement.

Il existe peu de postes d'encadrement en administration centrale par exemple, avec une réponse récurrente « *pas de poste proposé ou disponible* ». Dans les directions techniques, il n'y a aucun poste d'encadrement pour les B (biodiversité, énergie, urbanisme logement, prévention des risques).

Les postes d'encadrement proposés en administration centrale le sont au Secrétariat général dans les fonctions supports : budget, comptabilité (très majoritairement), RH, informatique, fiscalité, moyens généraux (la moitié des postes).

Les services déconcentrés (DREAL) et surtout les DDT offrent plus de possibilités aux agents.

Plus de 20 % des participants au sondage occupent des fonctions d'encadrement. Plus encore dans les fonctions supports. Mais beaucoup déplorent, comme en administration centrale, le manque d'opportunité pour accéder à cette fonction.

Certains agents affirment assurer des formes d'encadrement, qui ne sont pas reconnues lors des entretiens d'évaluation ou considérées par la hiérarchie comme du compagnonnage.

Près de la moitié des personnes interrogées ne souhaite pas encadrer une équipe

Cette réponse peut correspondre à des choix personnels. Mais certains commentaires des agents laissent supposer le manque d'attractivité de la fonction. Le manque de reconnaissance vécue au quotidien par la hiérarchie et le peu d'incitation financière (prime, cotation des postes) n'incitent pas les agents à exercer cette fonction. Sans parler des conditions de travail : commandes à gérer dans l'urgence, stress, vacance de poste ... « *ça donne pas envie* » affirme un agent.

Une des raisons du faible encadrement chez les SACDD peut s'expliquer également, comme l'observe un agent interrogé, par « *un phénomène de déclassement général des B qui encadrent de moins en moins* ».

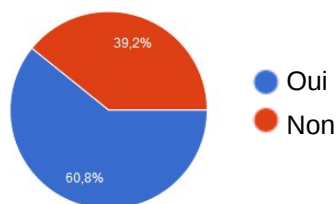
Alors que les postes à encadrement sont valorisés par le RIFSEEP, il est important de souligner la diminution de la taille des unités encadrées et une augmentation du nombre de SACDD en position d'encadrement (SACDD CE).

Les SACDD travaillent majoritairement dans des domaines d'activité soumis aux réformes donc à la baisse !

Ainsi, le critère du nombre d'encadrés ne doit pas venir minorer les compétences nécessaires à tout encadrement quel qu'il soit.

b) Missions/grade

Pensez-vous que vos missions correspondent à votre grade ?



39,2 % des agents ayant répondu estiment que leurs missions ne correspondent pas à leur grade.

L'encadrement est prévu dans les missions d'un agent de catégorie B, certains agents managent des équipes de 11 voire 13 personnes.

De nombreux postes requièrent des compétences techniques : informatiques, budgétaires, ou un niveau d'expertise pointu (fiscalité, droit de l'urbanisme). On constate souvent un niveau d'étude supérieur au niveau de l'emploi.

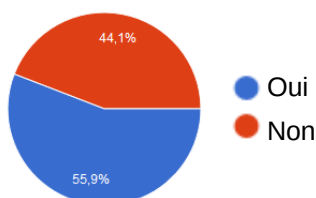
Des postes sont également très exposés : réunions publiques, rencontres avec les élus. Et certains SACDD mènent à bien des projets sans avoir le titre de chef de projet.

Enfin, certains B+ réalisent les mêmes tâches que des agents de catégorie A, avec une grande différence de salaire. Les conséquences de cette réalité : les agents dénoncent une absence de reconnaissance de la part de leur hiérarchie et ressentent un sentiment d'injustice.

À l'inverse, pour certains, les postes de catégorie B se sont vidés de leur substance au fil des ans.

c) Cotations de poste/fonctions

Pensez-vous que votre cotation de poste est en adéquation avec vos fonctions ?

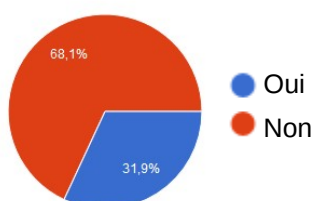


44 % des agents ayant répondu estime que leur cotation de poste n'est pas en adéquation avec leurs fonctions. Ce qui génère également un sentiment d'injustice. Il existe un manque d'harmonisation entre les groupes et les postes : pour des fiches de postes à compétence identique, la cotation des groupes diffère d'un agent à l'autre. Ce sentiment est renforcé par l'existence majoritaire des postes au niveau de groupe bas (groupe 3), *le groupe « fourre-tout »* comme l'affirme un agent.

Les agents souhaitent des cotations de postes en fonctions des missions réelles effectuées et une évolution indemnitaire avec reconnaissance de la technicité, du management et de la manière de servir. Et certains le rappellent : la cotation du poste doit tenir compte de la spécificité des missions autant que de l'encadrement. Cette reconnaissance des missions tenues, des contraintes et des responsabilités des postes doit se traduire par une revalorisation du salaire, un « *salaire à la hauteur des missions tenues* », comme l'indique un agent.

d) Poste supprimé

Avez-vous déjà eu un de vos postes supprimé ?



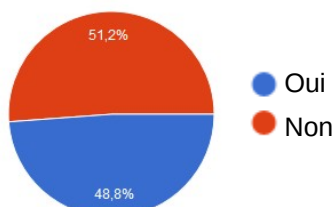
31,9 % des agents ayant répondu ont déjà eu un de leur poste supprimé, soit près d'un tiers.

Ces dernières années ont été marquées, dans nos ministères, leurs services et établissements publics comme dans les autres administrations, par les transferts ou la privatisation de missions, et par des restructurations incessantes.

Les réformes (ADS, mutualisation des fonctions supports, fusion des régions...) ont impacté une part importante des métiers des SACDD. Cette situation va être accrue avec les suppressions de missions et de postes envisagées par le gouvernement actuel et la réforme de l'organisation des services territoriaux (CAP 2022).

Rien n'est inéluctable ! Force Ouvrière combat ces projets de destruction du service public qui, sous prétexte de modernisation, n'ont qu'un but, celui purement comptable.

Si oui, avez-vous dû changer de domaine d'activité ?



48,8 % des agents ayant répondu ont dû changer de domaine d'activité suite à la suppression de leur poste.

Cela démontre la grande capacité des SACDD à s'adapter et à appréhender des missions nouvelles ;

Cependant, cela amène la problématique du changement de familles professionnelles et des passerelles et facilités offertes aux SACDD.



Parmi les réponses, vous avez dit :

« En clair les services veulent que l'on soit immédiatement opérationnel, c'est un frein aux mutations au détriment du statut. »

« Il faut que le recruteur nous fasse confiance pour se former sur un nouveau domaine »

« Les services souhaitent avoir des agents déjà dans le domaine d'activité. »

« Les services recherchent des agents métiers et ne laissent pas l'opportunité de se former s'il n'y a pas la compétence »

« Les services recruteurs veulent des agents déjà formés et tout de suite opérationnels »

Les élus Force Ouvrière à la CAP des SACDD ont constaté un nombre croissant d'avis défavorables pour « profil inadapté ». Ainsi, l'administration enferme les SACDD dans un domaine d'activité sans pouvoir évoluer ou changer de métier.

Cet état de fait qui s'est accentué ces dernières années n'est pas acceptable. Un SACDD doit pouvoir exercer plusieurs métiers dans différents domaines d'activité s'il le souhaite tout au long de sa carrière.

Le rapport du CGEDD de mars 2012 a relevé le potentiel des SACDD au regard de leur formation initiale et de leur expérience professionnelle.

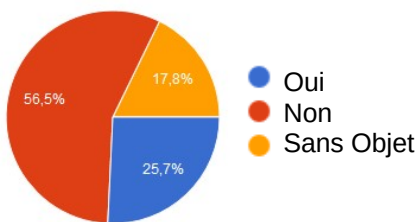
Oui les SACDD peuvent changer de métiers et/ou de familles professionnelles s'ils le souhaitent !

Pour Force Ouvrière, l'administration doit impérativement accompagner les agents par la formation et laisser le temps nécessaire à l'adaptation et à l'apprentissage des nouvelles missions. Et ainsi, renforcer significativement les parcours professionnels des SACDD dans des situations de repositionnement et leur permettre de dérouler leur carrière sur l'ensemble des missions de nos ministères en reconnaissant leur expertise. La qualité de la formation dans nos ministères doit permettre aux SACDD, corps généraliste, d'orienter leur carrière dans des domaines diversifiés.

Face à l'évolution constante du périmètre de nos ministères, cela doit être une priorité de la DRH.

e) Mobilité

Avez-vous rencontré des difficultés lors d'une mobilité ?



Vous avez été nombreux à demander davantage de souplesse et de fluidité dans la gestion de vos demandes de mobilité. Une partie d'entre vous dénonce le manque de transparence des services d'accueil (classement inconnu par les postulants, critères de sélection...). Nombre de répondants regrettent la suppression du 3^e cycle de mobilité.

Pour Force Ouvrière, le passage de trois à deux cycles de mobilité est inacceptable et engendre des conséquences néfastes sur la vie des agents et des services.

Certains répondants ont dénoncé la durée de 3 ans minimum sur un poste et l'avis défavorable de leur service de départ pour ce motif.

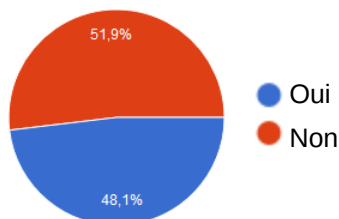
Pour Force ouvrière, la durée de 3 ans (ramenée à 2 ans dans le cas d'un rapprochement de conjoint) imposée par l'administration n'a aucune base réglementaire. Elle ne peut donc être un frein aux demandes de mobilités souhaitées par les SACDD.

Pour certains, la mobilité demeure pénalisante dans le cadre d'une proposition de promotion. En effet, des agents proposés et classés par leur service de départ perdent le bénéfice de ce classement pour repartir de zéro dans leur nouvelle affectation !

Une attente forte des SACDD répondants est la facilitation des mobilités inter-fonctions publiques.

Pour Force Ouvrière, la mobilité est une richesse pour les SACDD, permettant de développer leur parcours professionnel et le valoriser par une connaissance complète d'un domaine d'activité (par exemple RH avec la gestion des corps, la formation, la paye, la retraite...), ou dans le cadre d'un changement de famille professionnelle.

Êtes-vous favorable à la fusion des listes B/B+ dans le cadre de la mobilité ?



51,8 % des agents ayant répondu, **tout grade confondu**, sont contre la fusion des listes B/B+ dans le cadre de la mobilité.



Parmi les réponses, vous avez dit :

« La séparation des grades (et fonctions) en commençant par des listes B et B+ dissociées »

« Maintien de la séparation des listes B et B+ pour conserver la dimension management au B+ »

« La reconnaissance du statut des B et B+ et de leurs valeurs et compétences professionnelles »

« Suppression de la fusion B et B+ pour les fiches de poste (dévalorisation de la catégorie B+), redéfinition des postes de B et de B+ »

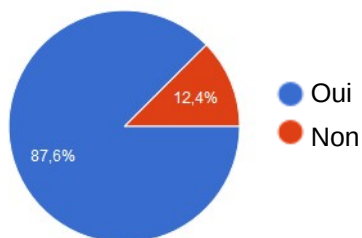
Pour Force Ouvrière, la fusion des listes B et B+ remet en cause les deux niveaux des statuts de la catégorie B. Prenant conscience que la suppression d'un cycle de mobilité alourdissait considérablement les deux cycles restants, l'administration n'a pour seul objectif que de simplifier la gestion administrative des corps. Simplification qui aurait pour conséquence : de banaliser les niveaux, de dévaloriser la carrière et d'entraver l'accès à la catégorie A, d'individualiser la gestion des carrières, en isolant les agents face une décision arbitraire locale.

Avec le RIFSEEP qui déconnecte le lien entre le niveau de grade et le niveau de rémunération, la création d'un corps de B « unique » sans différenciation du grade fait perdre le sens de notre déroulement de carrière, et de notre expérience.

Chapitre 4 - L'entretien professionnel et la formation

a) L'entretien professionnel

Avez-vous eu tous vos entretiens d'évaluation les cinq dernières années ?



Alors que l'entretien professionnel est obligatoire, 12,4 % des SACDD ayant répondu au sondage **ne l'ont pas eu !**

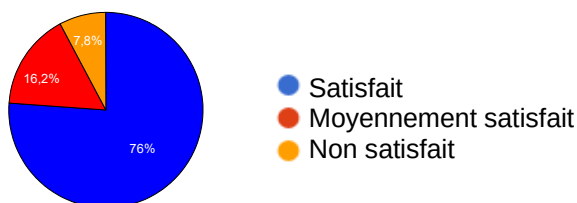
Pour Force Ouvrière c'est scandaleux !

L'entretien professionnel est un acte de management incontournable et nécessaire pour les agents dans leur déroulement de carrière (pour les promotions, le CIA...). Il doit faire l'objet d'un véritable dialogue avec la hiérarchie directe et ne pas se transformer en « simulacre de management ».

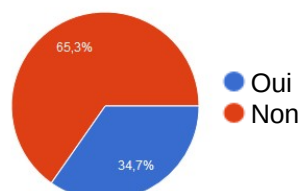
Commentaire de Force Ouvrière

Est-ce que les CIA des supérieurs hiérarchiques qui n'ont pas conduit les entretiens professionnels de leurs agents va être impacté ?

Si oui, en êtes-vous satisfait ?



Si non : Estimez-vous que cela vous a pénalisé ?



Si oui, en quoi vous êtes-vous senti pénalisé ?

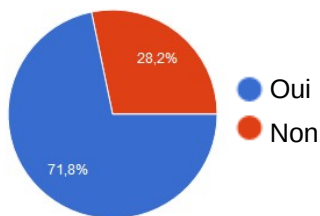
L'analyse de vos réponses montre que les SACDD ont bien intégré que l'entretien professionnel est l'élément moteur pour leurs promotions et leur mobilité.

Cependant, pour une grande majorité d'entre vous (parmi les réponses qui font état d'un sentiment de pénalisation), l'entretien reste décevant : il sert avant tout à satisfaire une obligation de la hiérarchie mais les problèmes de fond y sont systématiquement évités. Il ne permet ni un vrai dialogue, ni la discussion sur le contenu de la fiche de poste ou sur son actualisation. Il peut, au contraire, stigmatiser voire discriminer les agents quand il fait état de leurs absences dues aux maladies. Enfin, il semble que la rédaction des entretiens dépende, avant tout, de l'implication ou non du responsable hiérarchique qui en rédige le compte-rendu. Et ce d'autant que certains responsables ne sont pas décisionnaires pour y noter une proposition de promotion.

Pour Force Ouvrière, l'entretien professionnel a fortement dérivé d'un moment de dialogue pour se réduire à un simple outil de management. Il s'inscrit dans les dispositifs d'individualisation de la rémunération et d'un certain arbitraire du fait de la qualité ou non de sa rédaction. De fait, il a un vrai impact sur la carrière des agents et ne doit pas être négligé mais préparé avec soin. En effet, même si depuis la mise en œuvre du PPCR il ne sert plus à obtenir des réductions d'ancienneté, il peut contribuer, désormais, à l'attribution du CIA et est l'élément essentiel pour une proposition de promotion.

b) Formation

Avez-vous participé à des formations "professionnalisantes"? (Autres que statutaires)



C'est par manque de temps que les trois quarts des personnes ayant répondu déclarent ne pas suivre de formation. Ce type de réponse illustre les conditions dans lesquelles les agents exercent aujourd'hui leurs fonctions. Dès leur prise de poste, ils doivent être opérationnels. Et une fois en poste, les agents s'autorisent de moins en moins à suivre des formations, la charge de travail étant trop lourde pour s'absenter une journée ou deux.

Autre constat de la part des SACDD : il n'existe pas de module de formation correspondant à leurs missions. Cette réponse récurrente laisse entendre que les formations proposées ne sont pas en adéquation avec les besoins des agents. On peut s'interroger sur la façon dont l'administration élabore son plan de formation, quelle est la stratégie ministérielle en matière de formation, s'il y en a une. Autre constat : un certain nombre d'agents déclare ne pas être intéressé par ces formations. Cette réponse rejoint la précédente. Les agents ne trouvent pas de formations qui les intéressent ou qui les concernent.

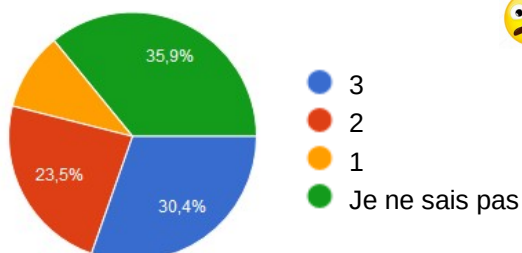
L'éloignement géographique peut également constituer un frein pour les agents (pour des raisons personnelles) et un motif de la hiérarchie pour refuser une formation (frais de logement, d'hébergement...). Les agents sont privés de formation par manque de crédits. Les formations proposées par des organismes privés sont jugées trop coûteuses. À noter les agents de l'outre-mer qui sont réellement défavorisés. Ils ont peu d'offre sur place et ne peuvent bénéficier des formations proposées en Métropole.

Au regard de l'ensemble des réponses, le compagnonnage, qui a longtemps été un mode de formation lors des prises de postes, est très peu cité. L'agent doit se former tout seul.

Chapitre 5 - Le RIFSEEP

a) Groupe de fonctions

Quel est votre groupe de fonction RIFSEEP ?



Plus de 35 % des agents ayant répondu ne connaissent pas leur groupe de fonctions.

C'est inacceptable. Force Ouvrière milite pour que chaque SACDD reçoive systématiquement une notification de son montant annuel de prime et de son groupe de fonctions !

Le groupe de fonctions doit apparaître sur les fiches de poste. Cette inscription est une information indispensable lors d'une demande de mobilité. Aujourd'hui encore trop de services se dispensent de cette précision. Les agents doivent pouvoir muter en toute connaissance de cause.

Cette information est d'autant plus importante que le RIFSEEP de nos ministères prévoit une diminution indemnitaire lors de mobilités dites descendantes !

L'information du groupe de fonctions est obligatoire, l'administration doit la fournir !



Parmi les demandes, vous avez dit :

« Affichage clair du classement RIFSEEP du poste lors de mobilité. »

« Ne pas pouvoir perdre son classement RIFSEEP sur un même poste. »

« Ne pas risquer de perdre en salaire au fil de sa carrière ! »

Données statistiques du ministère concernant les groupes de fonctions par niveau de grade

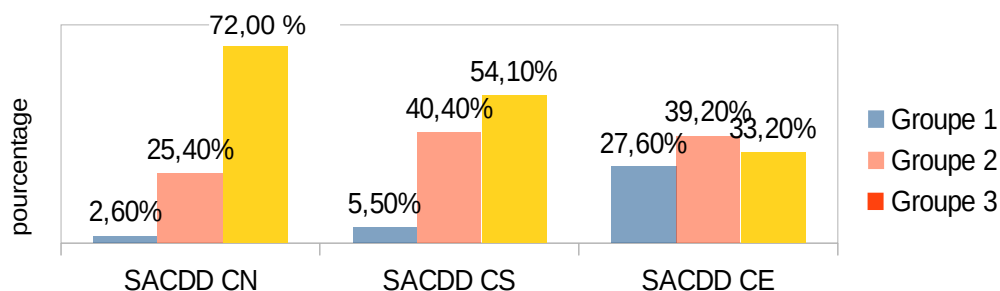
60 % des SACDD CE se retrouvent aux deux niveaux inférieurs des groupes de fonctions (G2 et G3).

Cela s'explique :

- par la nature même de la grille des groupes de fonctions basés sur un intitulé générique en inadéquation avec les missions réelles exercées par les SACDD ;
- par la raréfaction des postes à management d'équipes ;
- par les contraintes budgétaires imposées par la DRH aux services (pourcentage contraint dans chaque groupe).

De plus, aujourd'hui, la progression en responsabilité de missions ou de projets complexes est moins bien cotée que l'encadrement et/ou la position dans l'organigramme. Or ce type d'activité est amené à se développer.

Le RIFSEEP a succédé à la PFR mais dans la réalité quotidienne des SACDD il s'agit du même dispositif indemnitaire basé sur l'emploi et non le grade, seule la dénomination a changé !



Parmi les réponses, vous avez dit :

« La cotation du poste doit tenir compte de la spécificité des missions autant que de l'encadrement »

« Obtenir plus de clarté et d'équité dans les modalités d'application du RIFSEEP »

« Adéquation des cotations IFSE avec les postes occupés »

« Reconnaissance des postes à responsabilités »

« Reconnaissance en primes (groupe de fonction) des compétences et des postes difficiles »

L'administration doit davantage valoriser les missions et les projets à responsabilités croissantes assurés par les SACDD. Force Ouvrière demande la définition de critères objectifs pour coter leur importance réelle et renforcer le lien entre le grade et la cotation.

La DRH doit revoir le système des groupes de fonctions en passant par une analyse des missions exercées réellement par les SACDD. Il faut aussi qu'elle laisse plus de marges aux services pour coter l'importance de différents types de responsabilités sur la base d'une grille des fonctions réaliste. C'est une demande forte de Force Ouvrière depuis la mise en place du RIFSEEP !

b) Les modalités de gestion du RIFSEEP



Parmi les réponses, vous avez dit :

« Pas de perte de salaire lors d'une mobilité géographique »

« Annulation de perte d'indemnitaire lorsque l'on mute sur un poste moins coté »

« La valorisation de l'IFSE dans le cadre d'une mobilité latérale ou descendante »

« L'application malheureuse du RIFSEEP au sein de notre ministère ne favorise pas la mobilité bien au contraire »

Seuls nos ministères, quoiqu'en dise le DRH, baissent la rémunération de leurs agents lors d'une mobilité descendante. C'est inadmissible ! Ces modalités freinent les mobilités et sont en contradiction avec les principes mêmes d'expérience professionnelle et de valorisation des parcours mises en avant par le décret DGAFP portant création de ce dispositif indemnitaire.

Force Ouvrière milite pour que chaque mobilité, ascendante ou non, s'accompagne d'une évolution financière positive incitative pour les agents et contribue ainsi à diversifier les parcours professionnels.

c) Le CIA



Parmi les réponses, vous avez dit :

« La rémunération, notamment la mise en œuvre du CIA que je n'ai jamais touché »

« RIFSEEP : Mise en place du CIA pour la reconnaissance de l'investissement ? »

« CIA quasi absent, en 2017 » « Le CIA, comment le percevoir ? »

Pour 2018, les SACDD se verront attribuer en moyenne 355 € pour les agents affectés en service déconcentré et 430 € pour les agents affectés en administration centrale.

Force Ouvrière n'a cessé de revendiquer une augmentation de l'IFSE qui aurait été par nature pérenne.

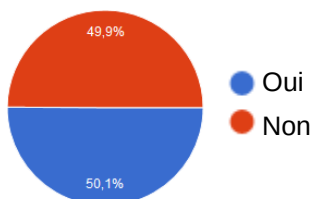
L'administration a fait le choix du CIA, attribué selon un panel élargi de critères sur la manière de servir des agents. Propos de certains chefs de service entendus dans les couloirs au sujet des modalités du CIA : « Encore une usine à gaz de la DRH ! »

Le CIA, n'est pas forcément reconduit d'une année sur l'autre et s'appuie sur l'appréciation unilatérale des chefs de service en lien avec le compte-rendu d'entretien professionnel. Il est fongible entre les corps. Aucune modalité de recours n'a été prévue.

La mise en œuvre du CIA où, dans un même service, les agents peuvent subir un écart entre 0 et 201% du montant médian, rend l'exercice périlleux et va exacerber les tensions entre les agents en accroissant encore plus l'individualisation. On comprend dès lors la volonté de l'administration de supprimer les commissions consultatives indemnitaires afin d'opacifier l'attribution de ce complément indemnitaire.

Chapitre 6 - La promotion

Avez-vous déjà été proposé pour une promotion ?



Parmi les répondants :

56,65 % ont été proposés au grade de SACDD CS

29,7 % ont été proposés au grade de SACDD CE

26 % ont été proposés pour l'accès au corps des attachés d'administration de l'État.

Pour plus de la moitié des répondants, vous indiquez que vous avez été proposé pour une ou plusieurs promotions et pour certains à plusieurs reprises. Vous précisez ne pas avoir eu d'information sur le classement. Vous demandez donc plus de transparence et de cohérence sur les critères de sélection et notamment sur les

différences de traitement selon les régions. Vous demandez l'augmentation du taux de promotion, un réel plan de requalification de B en A, une véritable évolution professionnelle, et plus de reconnaissance de votre investissement dans vos missions.

Parmi les réponses, vous avez dit :



« l'âge et l'ancienneté dans le grade ne doivent pas être les seuls critères... »

« il faudrait prendre en compte l'ensemble de la carrière, la reconnaissance de l'investissement et de la valeur professionnelle... »

« prendre en compte des critères objectifs et une meilleure reconnaissance du travail »

« la mobilité ne doit pas être un frein à la promotion » « plus de promotion interne »

« une réelle possibilité d'être promu dans le corps des attachés par liste d'aptitude »

« Les perspectives de carrière dans le corps des B »

Une meilleure fluidité dans votre déroulement de carrière par la promotion est une revendication forte des SACDD. Les promotions arrivent en tête de vos attentes dans cette enquête.

Les SACDD doivent atteindre le dernier échelon du dernier niveau de grade avant le départ à la retraite avec une réelle perspective d'accès à la catégorie A. Force Ouvrière dénonce la baisse significative des possibilités de promotion pour les SACDD.

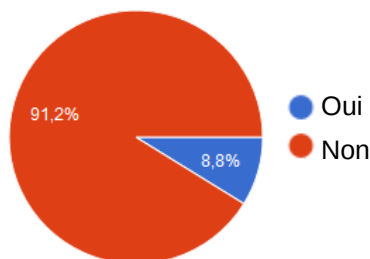
Par ailleurs, les élus Force Ouvrière à la CAP des SACDD ont constaté l'utilisation de critères spécifiques locaux par des harmonisateurs (zone de gouvernance) pour l'établissement des classements des propositions. Ces modes opératoires qui diffèrent d'une région à l'autre entraînent des inégalités de traitement profondes entre les SACDD selon leur zone géographique.

Force Ouvrière milite pour que les critères définis au niveau national en concertation avec les organisations syndicales nationales soient respectés par les services en concertation avec les organisations syndicales locales.

Le résultat de cette enquête nous prouve qu'il faut continuer à se battre pour une évolution de carrière plus juste, pour la défense des droits des SACDD et pour obtenir une meilleure reconnaissance de leur travail par la promotion.

Chapitre 7 - Le télétravail

Faites-vous du télétravail ?



Sur les 8,8 % de SACDD répondants qui effectuent du télétravail, 22,9 % sont des hommes et 77,10 % sont des femmes.

Le télétravail n'est pas encore accessible à l'ensemble des agents. Sa mise en place n'est d'ailleurs pas possible dans certains services déconcentrés.

C'est une majorité de femmes qui pratiquent le télétravail et les agents ne peuvent pas forcément en bénéficier au vu de leurs missions : est-ce une vraie conviction ou un argument hiérarchique ?

Pour Force Ouvrière, le télétravail doit avant tout bénéficier à l'agent et ne doit pas être un moyen pour l'administration pour compenser la fermeture de sites.

Le télétravail relève du choix et du volontariat de l'agent, sur la base d'une demande indiquant ses motivations, ses activités et les modalités d'organisation souhaitées, le nombre de jours télétravaillés (dans la limite de 3 jours/semaine hors dérogation à titre médical) et le lieu d'exercice. Le télétravail ne peut être imposé à un agent.

- Un agent dont les fonctions comprennent des activités non éligibles au télétravail n'est pas, pour autant, exclu du bénéfice du télétravail sur ses autres activités. Tout refus devra être motivé (entretien obligatoire) et pourra faire l'objet d'un recours gracieux ou devant la CAP des SACDD.
- Le télétravail a un coût pour l'agent qui doit être pris en charge par l'administration. La fourniture des moyens ne doit pas être le frein à l'accès des agents volontaires au télétravail.
- Le télétravail consiste à travailler à domicile. Travailler dans des locaux de l'administration différents de son

lieu d'affectation ne constitue pas du télétravail mais il s'agit de « *travail en site distant* ». Et ce n'est pas qu'une simple question de vocabulaire mais une véritable problématique liée aux conditions de travail.

Pour FO, le télétravail « choisi » par les agents, à leur domicile, ne doit pas se transformer en télétravail « imposé » dans une implantation de l'administration qui souhaitera remplir ses maisons de l'État ou densifier ses Sous-préfectures.

- L'accès à la formation devra être effectif pour le télétravailleur et l'encadrement.
- Le bilan annuel « télétravail » en CT et CHSCT locaux devra être effectif. Il doit permettre de s'assurer que les agents sont traités de manière égalitaire dans l'accès au télétravail, dans la gestion de leur carrière (évaluation, rémunérations, promotions) et dans leurs conditions de travail, qu'ils soient télétravailleurs ou non.

Partie 2 - Vos attentes

Il était important pour nous de vous interroger sur vos attentes.

L'analyse de la dernière question de notre enquête démontre que vos attentes correspondent à nos revendications !

Quels sont pour vous les sujets les plus importants que vous souhaiteriez nous voir défendre ?

Vos demandes s'expriment en sept points principaux.

En 1^{ère} position, la promotion :

- Au sein du corps des SACDD

Parmi, vos demandes, vous avez dit :



« *Manque de perspective de carrière des B, augmentation du pourcentage d'agent promu* »

« *Augmentation des taux de promo au grade ou catégorie supérieur* »

- L'accès à la catégorie A :

Parmi, vos demandes, vous avez dit :



« *une réelle possibilité d'être promu dans le corps des attachés par liste d'aptitude* »

« *la prise en compte de critères objectifs pour les promotions et non seulement être le plus âgé dans son grade* »

« *faire valoir des vrais critères pour les promotions, l'âge ne vaut pas compétence -!* »

« *les propositions de promotion ne devraient pas être en rapport avec l'âge de l'agent ; plus de postes offerts aux concours professionnels et aux TA* »

« *refonte des promotions, qu'elles ne soient plus seulement faites au regard de l'âge et de l'ancienneté.* »

En matière de promotion, Force Ouvrière revendique :

- une augmentation substantielle des ratios promus / promouvables à l'intérieur du corps des SACDD ;
- un véritable accès à la catégorie A par :
 - une augmentation conséquente du nombre de promotions par liste d'aptitude et examen professionnel. *Le collège SACDD réaffirme la vocation des SACDD du dernier niveau de grade à occuper des fonctions de catégorie A et, à ce titre, obtenir la promotion dans ce corps.*
- la ré-institution de l'examen professionnel qui a été abrogé dans le cadre du CIGEM.
- un véritable plan de requalification de B en A par liste d'aptitude et examen professionnel.
- le passage systématique et hors contingentement de promotion au grade ou au corps supérieur avant la cessation d'activité.

En 2^e position, le salaire, le pouvoir d'achat :

Parmi, vos réponses, vous avez dit :



« *La revalorisation de la grille indiciaire des SACDD par rapport à leurs missions et une augmentation du point d'indice* »

« *La revalorisation de la grille de salaire des SACDD (bien qu'ayant accepté ma promotion au grade*

de SACDD en 2017 car il me reste au moins 10 ans à travailler, j'ai été concernée par l'inversion de carrière lorsque j'ai eu cette promotion). »

« Revalorisation de la grille indiciaire notamment entre le 9ème et 10ème échelon pour SA CS 9 points d'augmentation seulement ! »

« Une grille digne de ce nom (exemple : l'avant dernier échelon de classe ex donne 1 point de plus dans la nouvelle grille, après 40 ans de service, merci !!) »

« La revalorisation de nos grilles salariales »

« Le salaire est la priorité ! 1729 euros pour un SACDD ce n'est pas normal. »

La grille indiciaire des catégories B a été modifiée et laminée par le protocole sur les parcours professionnels carrières et rémunérations dit PPCR (qui a supprimé au passage les mois de bonification).

Ce protocole a été signé par l'UNSA, la CFDT et la FSU, Force Ouvrière ne l'a pas signé !

En matière de salaire, Force Ouvrière revendique la revalorisation de la grille des salaires des SACDD pour prendre en compte leur technicité, leur expertise et les spécificités de leurs missions.

Force Ouvrière revendique également la revalorisation générale des traitements par l'augmentation immédiate au minimum de 16 % du point d'indice et de 50 points d'indice de la grille indiciaire.

En 3^e position, le régime indemnitaire :

Parmi, vos réponses, vous avez dit :



« Pas de perte de salaire lors d'une mobilité géographique »

« La valorisation de l'IFSE dans le cadre d'une mobilité latérale ou descendante »

« Valorisation des fonctions »

« Le classement par groupe de fonctions qui ne valorise pas nos missions (intitulés de postes très restrictifs) »

« La cotation du poste doit tenir compte de la spécificité des missions autant que de l'encadrement »

« La revalorisation, de nos fonctions, des cotations de postes qui bloquent de manière incontestable la mobilité »

En matière de RIFSEEP, Force Ouvrière revendique :

- de revoir en profondeur les règles du RIFSEEP afin de ne pas bloquer les mutations,
- de prévoir une augmentation de l'IFSE lors de changement de groupe descendant,
- d'introduire des valorisations de l'IFSE pour les mobilités dites latérales,
- de revoir en profondeur les groupes de fonctions pour que les réelles missions exercées par les SACDD ne soient plus sous-estimées et converties en un laconique intitulé de poste générique.

En 4^e position, la reconnaissance de notre travail :

Parmi, vos réponses, vous avez dit :



« La reconnaissance des compétences et de l'expérience des cat. B. »

« La reconnaissance des compétences des SA » « La prise en considération du statut des SACDD »

« La reconnaissance de la complexité des tâches confiées et des responsabilités »

« Une reconnaissance accrue du corps administratif, une véritable reconnaissance du travail effectué »

« Une réelle reconnaissance des SACDD (ce qui n'est vraiment pas le cas aujourd'hui) ! D'avance merci »

En matière de reconnaissance pour les SACDD, Force Ouvrière revendique :

- la reconnaissance de leur travail,
- la reconnaissance de leur technicité,
- la reconnaissance de leur expérience professionnelle.

Les SACDD acceptent des charges de travail et des responsabilités toujours plus importantes, cependant n'acceptent plus de ne pas être reconnu-e-s par leur administration.

En 5^e position, la retraite :

Parmi, vos réponses, vous avez dit :



« Prise en compte des primes dans le calcul de la retraite »

« Que les primes soient intégrées dans le salaire ! Car la perte quand on arrive en retraite est considérable... »

« La défense de régime de retraite »

« La retraite : enlever les pénalités pour un départ avant l'âge de 62 ans »

« Intervenir sur le projet de réforme des retraites et lutter, lutter lutter ! »

En matière de retraite, Force Ouvrière revendique :

- le droit à la retraite à 60 ans, avec pension à taux plein calculée sur la base de l'indice détenu au cours des 6 derniers mois, au terme de 37,5 années d'activité,
- l'intégration de l'ensemble du régime indemnitaire dans le traitement soumis à pension civile, sans perte de pouvoir d'achat,
- le maintien du Code des pensions civiles et militaires de retraite et son corollaire, le statut général des fonctionnaires, et FO maintient que les pensions des fonctionnaires doivent rester inscrites au Grand livre de la dette publique,
- l'abandon du projet de réforme des retraites, remplaçant le système par répartition par un dispositif par points qui, par l'aspect aléatoire de la valeur de service de point, dépendante de notre économie, entraînera inmanquablement une baisse du niveau des retraites et pensions.

En 6^e position, la défense de nos statuts et du service public :

Parmi, vos réponses, vous avez dit :



« Maintien des effectifs et des statuts »

« Défense du service public et maintien des postes »

« Dans le cadre de l'AP 2022, limiter la casse de la fonction publique et le recours aux contractuels »

« Défense des missions de service public garantes d'une égalité de traitement des usagers et des territoires »

« Maintien du statut du fonctionnaire »

Force Ouvrière reste plus que jamais attachée et veille au respect du statut général de la Fonction publique et aux statuts particuliers de corps.

Notre engagement, ce sera aussi de maintenir un lien de solidarité dans tous les services, pour qu'aucun agent ne soit abandonné à son sort face à une administration qui ne prend même plus la peine de cacher son jeu pour conduire les réformes : « Neutraliser les opposants » et « Isoler les irréductibles »

Pour Force Ouvrière, les projets et décisions du gouvernement sont résolument destinés à porter atteinte aux fondements du service public républicain, et à faire disparaître les fonctionnaires.

Notre engagement, c'est de résister aujourd'hui, c'est de revendiquer toujours, et ce sera de reconquérir demain !

En 7^e position, la mobilité :

Parmi, vos réponses, vous avez dit :



« Maintien de la séparation des listes B et B+ pour conserver la dimension management au B+ »

« Retour à 3 cycles de mobilité par an »

« Le cycle de mobilité (revenir à 3), en finir avec les 3 ans d'obligation de rester sur un poste lorsqu'on est en mal-être »

Force Ouvrière revendique le rétablissement du 3^e cycle de mobilité et refuse la durée obligatoire de 3 ans sur un poste.

Pour Force Ouvrière, les mobilités enrichissent les carrières des SACDD, elles ne doivent pas être un frein à leur possibilité de promotion et ne pas faire l'objet d'une baisse de leur rémunération dans le cadre du RIFSEEP.

En conclusion, l'analyse des réponses au questionnaire conforte les revendications portées par Force Ouvrière pour les SACDD.

Merçi

Avec vous, avec Force Ouvrière, ensemble défendons les SACDD

Le 6 décembre, voter pour la liste Force Ouvrière des SACDD est l'assurance pour chacune et chacun d'entre vous d'être défendu par un représentant qui connaît parfaitement vos préoccupations et vos attentes.

Vos représentants Force Ouvrière vous ont accompagnés tout au long de ces 4 dernières années et vous assurent qu'ils seront encore à vos côtés pour défendre vos intérêts et vos conditions de travail pour les quatre prochaines années.

Le 6 décembre, renouvez-nous votre confiance !

Oui
Non

**Le 6 décembre 2018
Je vote Force Ouvrière !!!**

