

Paris, le 23 octobre 2019



**SYNDICAT NATIONAL
DES PERSONNELS DE L'ÉQUIPEMENT
ET DE L'ENVIRONNEMENT**

Madame Élisabeth BORNE
Ministre de la Transition Écologique et
Solidaire
Hôtel Roquelaure
246, Boulevard Saint-Germain
75007 PARIS

Madame La Ministre,

Au moment même où notre Ministère signe le protocole d'accord sur l'égalité professionnelle femmes hommes, nous soulignons une fois encore une réalité inacceptable. Le corps des SACDD, corps à plus de 75 % féminin subit une véritable discrimination que ce soit en matière de promotions, de régime indemnitaire ou de mobilité.

Notre administration a mis en œuvre un plan de requalification de B en A pour les SACDD. Ce dernier avait suscité beaucoup d'espoir pour nos collègues. Mais cette légitime espérance s'est transformée en déception.

La volumétrie de ce plan de requalification, 200 postes étalés sur 3 ans pour plus de 6000 SACDD, soit un taux de promotion de 1,1 % par an de l'effectif concerné est lamentable.

Pour rappel : le concours interne était l'unique dispositif pour cette requalification et était ouvert également aux fonctionnaires de catégorie B et C des autres ministères et des autres Fonctions publiques. De plus, les lauréats du concours interne ont dû effectuer un an de stage sans avoir l'assurance d'être titularisés.

Les SACDD ont été les seuls agents de nos ministères à ne pas bénéficier d'une liste d'aptitude et d'un passage en CAP dans le cadre de cette requalification.

Le parcours et les compétences des SACDD doivent être valorisés, à ce titre nous vous demandons la mise en œuvre dès 2020 d'un véritable plan de requalification de B en A par liste d'aptitude et examen professionnel.

Un tiers de l'effectif SACDD est bloqué au 3^{ème} niveau de grade (SACDD CE) et ce plan de requalification permettrait d'offrir une véritable perspective de déroulement de carrière.

Le SNP2E-FO s'oppose à toute individualisation de la rémunération et donc au RIFSEEP. Ce dispositif indemnitaire s'imposant notamment au corps des SACDD, il nous semble autoriser de faire corriger les injustices flagrantes induites par ses modalités de gestion telles qu'établies par votre direction des ressources humaines.

En effet, contrairement aux objectifs affichés par la DGAFP, vos modalités de gestion RIFSEEP bloquent les mobilités, entravent les parcours professionnels, dévalorisent la carrière des SACDD. De plus, notre ministère est le seul parmi les autres départements ministériels à pénaliser financièrement certaines mobilités.

Pour le SNP2E-FO, Il est inacceptable qu'un SACDD subisse une baisse de son pouvoir d'achat suite à une mobilité ! Aussi, nous revendiquons que toute mobilité soit valorisée (ascendante, descendante et latérale).

Lors de l'audience bilatérale du 19 septembre 2019, nous avons évoqué ensemble les groupes de fonctions du RIFSEEP et le fait que les réelles missions exercées par les SACDD étaient sous-estimées.

Cela a d'ailleurs été confirmé par le directeur des ressources humaines, plus de 60 % des SACDD, tout grade confondu, sont dans le groupe de fonctions le plus bas. Cette situation n'est pas acceptable et est ressentie par les agents comme une injustice.

Lors de la bascule PFR/RIFSEEP, la DRH s'était engagée à organiser un chantier sur la cotation des postes des SACDD. Or, après 4 ans d'exercice RIFSEEP, cette promesse n'a pas été tenue et les SACDD doivent se contenter d'être par exemple chargé de mission dans le groupe 3 alors que leur fiche de poste implique de fortes responsabilités ou un haut niveau d'expertise.

Le directeur des ressources humaines nous a répondu le 19 septembre que, même si cette problématique était avérée, le point de blocage pour toute évolution était budgétaire !

Madame la Ministre, nous savons votre attachement à l'égalité professionnelle, vous l'avez souligné lors de notre audience bilatérale. Or, les modalités de gestion du RIFSEEP sont, pour les SACDD, d'une injustice manifeste.

Aussi, nous vous demandons une révision complète des modalités de gestion de ce dispositif indemnitaire ainsi qu'une revalorisation pérenne de l'IFSE. Sous l'angle de l'égalité professionnelle, il ne peut y avoir dichotomie entre les déclarations et la réalité du terrain. Le « budget » ne peut être un argument pour avaliser les inégalités.

Madame la ministre nous vous remercions de reconnaître le travail, la technicité et l'expertise professionnelle des SACDD (corps fortement féminisé) au travers leur déroulement de carrière et leur rémunération.

Dans l'attente de votre réponse, veuillez agréer, Madame la Ministre, à l'assurance de notre parfaite considération.

Stéphanie FERRARI-PAILLET
Secrétaire nationale du collègue SACDD

Copie :

- Mme ENGSTRÖM Régine, Secrétaire Générale.
- M. CLÉMENT Jacques, DRH