

Déclaration à la CAP des 9 et 10 février 2016

Madame la présidente,

Le RIFSEEP

Pour Force Ouvrière, l'inquiétude et les questions concernant la mise en œuvre de ce nouveau dispositif indemnitaire restent en suspens.

Ainsi, les SACDD n'ont aucune connaissance de leur appartenance à un groupe de fonction, ni de l'incidence des mobilités par exemple sur leur IFSE.

L'administration a indiqué qu'une note de gestion sur le RIFSEEP sera transmise d'ici le premier semestre 2016. Or, depuis le 1er janvier les SACDD sont soumis au RIFSEEP dans la plus grande opacité. Les services RH de proximité sont démunis face aux questions légitimes des agents.

Il est indispensable avec la mise en œuvre du nouveau régime indemnitaire d'obtenir rapidement de la DRH **des garanties en la matière.**

Mobilité

Les élus force ouvrière refusent la durée obligatoire de 3 ans sur un poste, durée imposée par l'administration sans aucune base réglementaire. Plus que jamais dans le contexte actuel, cette contrainte peut entraîner des situations individuelles délicates. Certains services abusent de cette pseudo-règle en émettant un avis défavorable au départ pour deux à trois mois sur trois ans.

D'autres, mettent systématiquement un avis défavorable à l'ensemble des postulants à l'exception de la candidature qu'ils veulent retenir. C'est inacceptable. Ces avis défavorables devraient rester limités. Ces pratiques sont un frein à la mobilité pour les agents.

Nous vous rappelons que cette première CAP mobilité de 2016 est également celle de la réforme territoriale. De nombreux agents se sont vu dans l'obligation de faire une demande de mobilité, car leur poste était supprimé.

Quel a été le mode opératoire des services pour ce cycle de mobilité ?

Quelle a été la priorité de l'administration dans les classements ?

Autant de questions qui restent à ce jour sans réponse et laissent les agents dans la plus grande anxiété

La réforme territoriale:

Cette réforme mise en place à marche forcée aura des conséquences négatives pour les citoyens en créant des déserts administratifs et impactera la qualité de vie et de travail de chaque agent. Ainsi, la réforme territoriale aura des conséquences sur nos organisations et nos métiers. Jamais l'avenir pour nos services n'a été aussi incertain et les craintes aussi fortes sur la pérennité des missions et des emplois qui y sont affectés.

Les modalités de pre-positionnement tombent dans les nouvelles DREAL et désavouent parfois les promesses des chefs de service. Les agents semblent être "rangés" au petit bonheur la chance dans les organigrammes.

En outre il faudra nous expliquer pourquoi, dans certaines DREAL, sur le même intitulé de fiche de poste on peut être indifféremment de catégorie B, A ou A+

Dans un contexte toujours plus tendu et avec un manque de lisibilité, les perspectives sont révoltantes. Les incohérences et les décalages entre le discours politique et les actes posés sont flagrants.

De plus, rien n'est proposé à certains agents. Certes « des bilans retraites » sont effectués en catimini pour pousser au départ les agents retraitables ou les mettre au placard ! belle fin de carrière !

En outre, pour les SACDD la position dans l'organigramme est un élément prépondérant pour la cotation de poste (et/ou groupe de fonction), la création d'une ou plusieurs strates supplémentaires au-dessus d'eux dû à la réforme territoriale, ne doit pas entraîner une baisse de leur régime indemnitaire. Les SACDD ne doivent pas être punies financièrement par des décisions politiques.

Déroulement de carrière:

FORCE OUVRIÈRE vous demande de reconnaître les SACDD, car votre Institution les ignore et les méprise parfois. Cette exigence de « considération_ » a été sans ambiguïté rappelée par la pétition "pour une m....

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!

Nous ne parlerons pas, aujourd'hui, de la non revalorisation du point d'indice qui reste gelé depuis 6 ans déjà et du pouvoir d'achat des SACDD qui au mieux stagne.

Certains pouvaient espérer un léger mieux avec la possibilité d'un avancement via les TA ou les examens professionnels, maintenant cela n'est même plus le cas. En effet, cette espérance a été balayé par les taux pro/pro au rabais proposés par la DGAFP.

Madame la présidente, en matière de conditions 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, 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.

Les élus à la CAP