



Déclaration préalable des élus de l'UNSA-UPCASSE

CAP du 15 octobre 2015

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs

Notre CAP de ce jour se réunit dans un contexte particulier pour le corps des attachés. En effet, plusieurs dossiers importants sont en toile de fond des travaux de ce jour et pas des moindres pour leur avenir.

Tout d'abord, le RIFSEEP pour lequel nous ne reviendrons pas dans le détail, sauf à vous confirmer notre totale opposition à cette réforme indemnitaire menée de force par le Gouvernement qui va concerner les attachés en particulier puisque nos deux ministres ont refusé de porter une demande de dérogation totale pour tous les personnels, sans exclusive, comme l'avait demandé les organisations syndicales (à l'exception de la CFDT).

Le portage partiel d'une demande de dérogation que pour les personnels de la filière technique et les personnels d'exploitation de catégorie C, démontre de la part de nos deux ministres une bien mauvaise connaissance des communautés de travail et une discrimination vis à vis des personnels administratifs à commencer par les cadres. Faut-il rappeler que ce sont nos collègues féminins qui constituent majoritairement ces effectifs ?

Au lieu d'aller vers des initiatives fédérant tous les personnels, l'administration donne le sentiment de vouloir diviser et en tous cas, de ne pas faire de cette réforme une opportunité d'harmoniser les primes, corriger les écarts indemnitaires pour enfin, donner un vrai sens au terme « à travail égal, salaire égal » ...

Au final, il est à craindre qu'une nouvelle fois, les attachés avec les inspecteurs des affaires maritimes, les administrateurs civils et les conseillères techniques des service social soient les seuls cadres à être soumis à ce gel indemnitaire « durable », comme pour la PFR en 2010.

A ce stade, cette réforme est présentée de manière « saucissonnée » puisque nous n'avons aucune vision dynamique de gestion du RIFSEEP, notamment sur les conditions de révision de l'IFSE au bout des 4 ans en lien avec l'expertise acquise par les agents, en articulation avec le compte-rendu d'entretien professionnel... Les conditions de révision de l'IFSE dans le cadre de mobilité au sein des groupes de fonction ne sont pas plus abordées.

Passons également sur le fait que l'administration nous promet une remise en route d'instance d'évaluation des compétences des personnels qui sont positionnés sur des activités support, mais c'était déjà une promesse faite en 2010 ! L'UNSA-UPCASSE attend un calendrier précis et jugera sur les actes car en l'état, la moitié des effectifs des attachés ne peut être reconnue par un comité de domaine ... La fonction juridique jugée « critique » par le SG sera-t-elle la première à être soumise au nouveau dispositif ? En tous cas, Monsieur le Président, il y a une urgence...

Quant à la gestion du complément indemnitaire annuel, nous n'avons à ce stade aucune information. Pourtant une question se pose : quelle est l'enveloppe que vous avez prévu pour le CIA des attachés en 2016 dans les mesures catégorielles ? Comment va être géré ce CIA ?

Certes, nous saluons la révision à la hausse de l'IFSE dans le cadre des mobilités ascendantes ou dans le cas des promotions de grade suite aux réunions techniques réclamées par l'UNSA : c'est un début, mais il faut aller plus loin.

Les groupes de fonction doivent pouvoir être revus pour répondre au positionnement des cadres administratifs dans les structures actuelles et futures.

Nous exigeons également que les groupes de fonction soient mentionnés sur toutes les fiches de poste, a fortiori pour le processus de prépositionnement au sein des DREAL.

Nous devons malheureusement rappeler que nous avons attendu beaucoup trop longtemps pour que les fiches de poste intègrent les parts F, ce qui n'a d'ailleurs été fait que très partiellement : il appartient à l'administration de prendre les dispositions nécessaires pour que l'on ne se retrouve pas dans la même situation !

Toujours par rapport à la mise en place de l'IFSE au 01 janvier 2016, nous demandons à l'administration de notifier le montant de l'IFSE en début d'année, afin que les agents puissent réagir très rapidement en cas d'erreur. Cela suppose en préalable que les services aient adressé leur notification de PFR 2015 en janvier 2016 au plus tard. A ce sujet, nous n'avons eu aucune réponse à notre courrier de fin juillet sur la PFR 2015 ? Enfin, nous dénonçons l'éclatement indemnitaire qui caractérise la PFR au final et l'ancrage des disparités observées à la veille du basculement au RIFSEEP. Beaucoup trop d'agents vont entrer « perdants » dans le nouveau dispositif, en dessous de la moyennes de part R fixée à 3,30.

Dans l'hypothèse où des recours viennent à être déposés par des agents, comment cela va s'articuler ? Par ailleurs, comment seront gérés les intérimis ?

Est-ce que des rappels de PFR pourront être réglés aux agents une fois le passage au RIFSEEP ? Nous le revendiquons bien évidemment, surtout dans le contexte des retards dans les actes de gestion que rencontre la DRH.

Nous revendiquons également aucune perte de rémunération pendant toute la durée de la construction des organigrammes des futures DREAL et plus largement dans le cadre de la réorganisation de tous les services, y compris en administration centrale. Les agents doivent pouvoir maintenir leur indemnitaire, suite aux mobilités imposées par la suppression ou la délocalisation de leur poste, sans limitation de durée.

Comme vous pouvez le constater, nous avons beaucoup de questions et de revendications.

Pour l'UNSA, ces sujets doivent être traités dans la circulaire que la DRH doit diffuser aux services et bien évidemment nous demandons à ce qu'elle soit soumise en préalable aux organisations syndicales, comme celle relative à la PFR en 2010.

Ce dossier indemnitaire fait le lien avec la réorganisation territoriale que nous avons évoquée. Elle concerne les fusions des DREAL dans les régions concernées, mais va s'y ajouter la fusion des DRJCS et les DDCS. Nous attirons l'attention de la DRH sur la situation des attachés qui vont être impactés par ce nouveau chantier de la REATE.

En DREAL, les exercices de préfiguration s'amorcent de manière très hétérogène et le dialogue social semble bafouer à bien des endroits, contraignant les organisations syndicales à boycotter les instances dédiées.

Le manque d'information officielle pèse lourdement dans certains services, mais les recommandations officieuses de mobilité faites à des cadres sans leur annoncer la suppression de leur poste ou leur transfert sur un autre site, génèrent un climat très lourd, propice aux RPS que l'administration veut par ailleurs prévenir : chercher l'erreur !

Citons le cas de certains postes en DREAL Midi-Pyrénées mais nous pourrions allonger la liste, particulièrement au sein de cette DREAL et de celle de Languedoc-Roussillon.

La place des cadres administratifs au sein du MEDDE/MLETR est très largement posée dans le contexte des réorganisations des DREAL. Les préfigurateurs des services ne seront pas des attachés principaux ou des attachés hors classe, à l'exception des postes de SG ou de responsable du pilotage

des services. Le recul constant de la place des cadres administratifs largement évoquée dans cette instance par notre syndicat mais pointée par l'administration elle même (cf rapport Lasmoles) démontre que les choses ne progressent pas vraiment dans le bon sens, c'est le moins que l'on puisse dire ... L'UNSA exige de la CAP un vrai rôle de régulation qui impose aux chefs de service de revoir leur copie et de pouvoir user d'outils, par la CAP, à cet effet.

Les règles de gestion dont vous allez nous livrer les grandes lignes lors de la prochaine réunion dédiée, doivent évoluer fortement pour s'adapter à la concurrence effrénée entre corps sur des postes d'encadrement supérieur qui se réduisent au fil des réorganisations permanentes ou qui sont conditionnées par des mobilités en cascade.

Nous maintenons notre demande de mettre en place des pré-CAP communes entre les corps d'encadrement afin d'assurer cette régulation dans l'intérêt des agents et des services. Le contexte de réorganisation évoqué rend criante cette nécessité !

Les dispositions pour le passage au principalat doivent s'imprégner du pragmatisme rendu nécessaire par le compactage des structures. L'UNSA-UPCASSE demande à ce que le projet professionnel ne soit plus un mode de gestion « dérogatoire » dans les voies de concrétisation pour la nomination à APE, mais une voie normale qui vient s'ajouter aux autres types de mobilité (géographique et/ou fonctionnelle). La création d'un 3ème poste de chargé de mission pour aider les agents dans leur repositionnement et leur déroulé de carrière est une nécessité : où en sommes nous dans cette demande portée déjà depuis plusieurs mois par l'UNSA ?

L'écart considérable observé entre les cadres techniques et les cadres administratifs au désavantage des attachés pour accéder au grade supérieur avant le départ en retraite, doit être corrigé dans le cadre des nouvelles règles de gestion. Nous souhaitons également connaître où en est la demande de mise en place d'un taux de promotion dérogatoire pour maintenir et développer le nombre d'agents sur le grade d'APE ? Ce dossier conditionne la pérennité du vivier de nomination au grade d'attaché hors classe et sur l'emploi fonctionnel de CAEDAD.

A ce sujet, où en est le texte de modification des conditions statutaires d'accès à l'emploi promis depuis mai 2015 ?

Notre syndicat exige également un bilan de l'expérimentation des nouvelles règles de gestion des CAEDAD imposée par la DRH et en particulier une modification conséquente de la liste des postes éligibles afin qu'elle accompagne positivement les réorganisations des services en redonnant des perspectives de déroulement de carrière, plutôt que d'attendre ces réorganisations et ajuster a posteriori les choses... Un exercice similaire doit aussi être engagé pour les postes éligibles au GRAF. Dans le cadre du bilan d'étape du CIGEM que vous allez remettre à la DGAFP et dont nous souhaitons avoir un exemplaire il est indispensable de revendiquer un élargissement du GRAF aux fonctions d'adjoint aux chefs de service. De même, le pragmatisme doit aussi s'imposer dans la révision des postes éligibles au GRAF ou à l'emploi fonctionnel de CAEDAD en administration centrale.

Nous vous remercions de votre attention.