



CAP mobilités des 30 et 31 mai 2018

Déclaration préalable UNSA Développement Durable

Madame la Présidente, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration et du personnel,

Avenir des CAP

Nous savons que depuis plusieurs semaines la DRH travaille en toute opacité sur de nouveaux processus de gestion visant à écarter du débat en CAP un maximum d'actes touchant au cœur du déroulement de carrière de nos collègues. Cette instance est la garantie de la transparence et de l'équité de traitement des agents dans leur désir de mobilité, de promotion, ou de recours face à une décision jugée injuste ou infondée. La CAP est la pierre angulaire de l'existence de ce qui reste de dialogue social. C'est une instance à laquelle les agents sont très attachés. La vider de son sens serait un pas décisif vers une dictature de l'Administration, le retour du fait du prince et du clientélisme. Est-ce par ce mode opératoire que l'Administration aboutira à « une fonction publique attractive et exemplaire, à un dialogue social plus fluide » tels que décidés lors du 1er Comité interministériel de la transformation publique ? Certainement pas. La ligne rouge est là ! D'autant plus que cela ne règlera pas les problèmes de mobilité ou de déroulé de carrière qui sont des conséquences des règles que l'administration a mises en place (différence importante entre les régimes indemnitaires, baisse de rémunération en cas de mobilité, règle du 1 pour 1, taux pro/pro en constance diminution, etc.). Alors soyez certains, madame la Présidente et chers collègues que l'UNSA mettra toute sa détermination dans le maintien des compétences des CAP.

Pré-CAP inter-corps

Les corps des TSDD et des SACDD, soit au total 15 000 agents, représentent 25% des effectifs de nos ministères. Le travail lié à la mobilité de ces deux corps est considérable pour l'administration. A cela s'ajoutent l'intrication des mobilités sur les postes concernés par les deux corps. Ces cas ne peuvent être traités qu'après les deux CAP. Cela exige un travail supplémentaire pour les services RH mais empêche également une discussion transparente entre les OS et l'Administration sur ces mobilités.

L'UNSA, première organisation syndicale de ces deux corps, a récemment écrit au DRH pour demander une pré-CAP inter-corps afin de rendre l'exercice beaucoup plus fluide, efficace et surtout transparent pour les TSDD comme pour les SACDD. Sans réponse de la DRH avant cette CAP, nous avons pris nos responsabilités en invitant comme experts nos collègues élus à la CAP des TSDD. Nous avons pour notre part assisté en tant qu'expert leur CAP. Nous souhaitons ainsi montrer concrètement que l'UNSA ne sera pas passif face à la volonté de l'Administration d'entraver l'expression des attentes de nos collègues SACDD et TSDD en opposant catégories B administrative et technique.

L'UNSA note à ce propos avec amusement la frayeur de l'Administration à la réception de nos demandes d'experts... craignez-vous tant que cela le dialogue social pragmatique ?

L'UNSA vous informe dès à présent que vous devriez prendre vos dispositions pour une pré CAP inter-corps pour le cycle de mobilité 2019/3 car SACDD et TSDD resterons unis pour défendre nos intérêts collectifs !

Double publication B/B+

L'UNSA reste sur sa position d'un encadrement strict, limité et contrôlé des postes en double publication. Faciliter le recrutement sur certains postes avec une argumentation appuyée, pourquoi pas, et dans une certaine mesure. Mais lisser la graduation du corps et occulter le niveau de qualification et d'expérience, nous y sommes catégoriquement opposés. Or nous constatons que les services utilisent

ce processus trop facilement, et sans aucun contrôle de la part de l'Administration. Nous vous avons déjà alerté sur ce point lors de la dernière CAP mobilités et pourtant nous constatons une proportion substantielle de double publication sur les deux niveaux de grade. Mme la présidente, avez-vous l'intention de vraiment réguler ce procédé, et par quels moyens ?

Les taux de promotion

Les travaux de concertation promotions au titre de 2019 ont commencé dans les diverses UO, parfois même sont en cours de finalisation dans les ZGE. Ces travaux se font à l'aveugle, en l'absence de publication des taux de promotion pour le prochain triennal.

Conscient que ces taux seront inévitablement revus à la baisse (cf les taux de promotion des adjoints administratifs), l'UNSA souhaite savoir où en sont les échanges avec la DGAFP. Quelles propositions ont été portées par nos ministères?

N'oublions pas que notre prochaine rencontre, courant septembre, aura pour objet la pré-CAP Promotion TA 2019. Pouvez-vous nous garantir que nous aurons connaissance de ces taux d'ici ce RDV?

De plus, l'exercice 2019 sera marqué par l'application de l'article 2 du décret n° 2017-722. L'UNSA vous a interrogé par mail pour connaître les modalités d'application de cet article. Vous nous avez alors répondu que "Les agents concernés seront signalés lors des CREP et l'appréciation portée à la connaissance des membres des CAP compétentes afin d'étudier la situation de ces agents." Toutefois cette réponse reste vague. S'agit il d'étudier les dossiers de ces agents au même titre que les autres agents de la RZGE, ou l'analyse de ces situations fera-t-elle l'objet d'un second tableau, à l'instar de ce qui a existé dans le passé avec le TRGS ?

Concours et examens

Nous sommes toujours dans l'attente du bilan exhaustif du **1^{er} concours interne exceptionnel d'attaché** organisé en 2017. Pour l'UNSA, c'est une revendication légitime auprès de son administration qui a les moyens de lui fournir ces renseignements.

CAP Promotions SACDD LA 2018

Pouvez-vous nous faire un point sur l'avancement du recours à la liste complémentaire ?

CAP mobilités de ces 2 jours

Mais revenons à la CAP mobilité d'aujourd'hui et aux pratiques constatées dans les services. Certains postes se sont vus requalifier de B-B+ en B+ à la liste additive afin de faciliter l'éviction de certains candidats sans avoir à justifier autrement le non classement du candidat que par un mauvais niveau de grade. Près de 75 % des postes ont été publiés sur les deux niveaux de grade. Et sur les 25 % restant, publiés sur le 1^{er} ou le 2^{ème} niveau de grade, on constate un nombre important de candidatures du mauvais niveau de grade. Force est de constater que les agents ont du mal à se positionner dans leur choix de candidature !

Que dire également d'un poste proposé avec un RIFSEEP de groupe 2 qui devient groupe 3, une fois les positionnements sur le cycle de mobilité terminés et qui ne laisse pas à l'agent la possibilité de postuler ailleurs. ?

Une fois de plus, force est de constater que la plupart des services n'informent pas les agents de leur classement et/ou des avis défavorables motivés !

Vous constaterez également au cours de cette CAP que sur certains cas, c'est l'administration elle-même qui se met des freins à la mobilité.

Et vous voudriez réduire notre rôle ? Que deviendrait l'humain dans ces conditions ? Ceci dit, l'humain n'est déjà plus la priorité de la DRH, souvenons-nous à ce titre des paroles de M. SCHTAHAUPS lors de

la dernière CAP Mobilités, qui avait alors déclaré que la CAP n'avait qu'un avis consultatif et que la décision appartenait au Ministre, mais également, dans le cadre des mobiltés, que la situation du service d'origine était plus importante que la situation personnelle de l'agent ! Et quid des aberrations de l'administration qui ne seront plus corrigées ?

Pour autant, nous pourrions croire que par moment l'administration se prend pour des OS en puissance, comme lors de la CAP recours du 20 février que vous avez terminé sans les représentants du personnel, après avoir pris antérieurement à la tenue de la CAP la décision de ne donner gain de cause à aucun des recours introduits par les agents (hormis pour le dossier MAA où vous renvoyez la décision au Ministère de l'Agriculture) . Ce doit être le coté schizophrénique de l'administration qui ressort ! OS sort de ce corps !

Enfin, cette année 2018 étant la deuxième année d'exercice sur la mobilité à 2 cycles, serait-il possible d'avoir un bilan comparatif sur 3 ans ? (durée de vacance de postes, ressenti des agents et des services sur cette réduction du nombre de cycle, « soulagement » de charge de travail pour les services DRH, etc.)

L'**UNSA** revendique des réponses à l'ensemble de ses interrogations, qui relèvent toutes du domaine de la DRH.

L'**UNSA** vous remercie de votre attention.