



Congrès annuel UNSA/UPSAE du 17 mars 2016

Rapport moral et d'activités

Tout d'abord et au nom du syndicat **UPSAE**, je remercie tous les participants à ce congrès pour l'intérêt que vous portez à nos actions. Nous représentons aujourd'hui 10 régions sur 12. Un grand merci également à Daniel Puigmal, notre secrétaire fédéral ainsi qu'à Robert Baylocq, Secrétaire Général de l'**UNSA/UPCASSE** toujours fidèle à nos rendez-vous annuels.

Ce rapport est l'occasion de retracer en accéléré les faits marquants de l'année passée dans le contexte de réformes qui se poursuivent à marche forcée, de ce fait souvent mal préparées et dont les fondements s'appuient sur des contingences purement économiques. Et tout cela avec des difficultés toujours croissantes comme vous pourrez le constater au niveau du dialogue social.

Nous en ressentons au quotidien les inquiétudes et le mal-être des agents qui ne disposent généralement pas des clés de compréhension avec un devenir de moins en moins lisible.

Tout ces chantiers engendrent une énergie folle déployée tant par les syndicats et notre fédération que par les services.

Les activités syndicales et fédérales

1/ L'organisation interne UPSAE

Le syndicat **UPSAE** s'est en parallèle trouvé fragilisé durant mon absence de 4 mois entre septembre et décembre à la suite d'une chute malheureuse en août dernier. Je tiens d'ailleurs à préciser que la cause n'en était pas un terrier de lapin mais celui d'un vilain petit canard au nom délicieux de Tadorne de Belon qui niche dans ces terriers sur l'île de Tatihou.

Je tiens toutefois en particulier à remercier très sincèrement Françoise PICAUT qui a assuré mon intérim durant cette fin d'année agitée, en répondant aux multiples sollicitations des agents au quotidien, en CAP avec l'appui de l'équipe mise en place à la suite des élections de 2014 et en participant aux groupes d'échanges nationaux pour ne citer qu'une partie de ses activités. De surcroît, elle a accompagné notre nouvelle permanente, Jacqueline GOUDOUX, recrutée juste avant mon arrêt et affectée à ce poste le 1er octobre 2015 à Angoulême à la DDT de Charente. Je remercie très chaleureusement Daniel PUIGMAL pour son soutien dans le renforcement de notre équipe et je suis très heureuse de cette nouvelle collaboration très prometteuse avec l'arrivée de Jacqueline.

Malgré cette fragilité, notre syndicat **UPSAE** a maintenu son niveau d'adhésion, comparable à celui de 2014.

Un grand merci également à tout le réseau de l'**UNSA** et aux représentants des syndicats affiliés pour la poursuite de notre travail collectif et de nos relations de confiance.

2/ Quant à l'activité UPSAE:

Elle s'est traduite par notre participation à 2 principaux chantiers collectifs en 2015

– **le plan triennal de requalification :**

Je rappelle que ce plan s'appuie sur les conclusions du rapport d'audit du CGEDD de 2013, dans le cadre de l'arrêt des missions ATESAT et ADS portant sur la situation professionnelle des adjoints administratifs et des dessinateurs.

Ce rapport recommandait d'une part la reconnaissance du potentiel du niveau de fonctions et de diplômes de ces agents de catégorie C par promotion dans la catégorie B, et d'autre part la mise en œuvre du continuum de carrière permettant un accès renforcé vers la catégorie A.

En avril 2015 s'est tenue la première réunion de lancement du plan triennal de requalification entre la DRH et les organisations syndicales dont l'**UNSA**. Elle a été suivie de 3 nouveaux groupes d'échanges en juin, juillet et octobre. Le CTM budgétaire du 1er octobre 2015 a confirmé le plan triennal 2016-2018 de requalification au bénéfice de 2150 agents. Ce volume de 2150 a d'ailleurs été revu entre avril et juillet 2015 puisqu'il était initialement de 1650 et jugé très insuffisant pour l'**UNSA** au regard du nombre d'agents concernés.

Pour la filière administrative, ce plan concernerait **900 postes de C en B** dont **600 en 2016 par la voie de la liste d'aptitude (2/3)** puis **150 postes par examen professionnel en 2017 et un volume équivalent en 2018**.

Cette promotion de C en B engendrera inévitablement comme l'**UNSA** n'a pas manqué de le souligner, un vieillissement du corps des SACDD au vu des résultats de promotions par liste d'aptitude en 2014 et 2015 (âge moyen; 57 et 56 ans). Il ne doit pas s'agir d'un plan de retraite sur 3 ou 4 ans (TRGS déguisé) mais bien de permettre un déroulé de carrière dans la catégorie B, d'où la nécessité d'une grande vigilance des élus en CAP. Notre crainte est également, compte-tenu de l'âge moyen probable des promus, de voir se vider notre corps à courte échéance avec toutes les incertitudes autour des remplacements.

Un concours interne serait par ailleurs organisé en 2017 pour le passage de B en A en ouvrant 200 postes. Le décret CIGEM qui encadre la gestion interministérielle des attachés administratifs ne permettant pas d'augmenter les volumes actuels de postes de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel, la seule issue était ce concours interne. Dès lors, il ne s'agit plus d'une requalification de B en A puisque ce concours est ouvert à tous les agents de la Fonction Publique qui disposent de 4 années dans la Fonction Publique. Pour atténuer l'effet d'appel en interministériel, la DRH a décidé d'ouvrir ce concours exclusivement en 2017.

Aujourd'hui, des questions restent en suspens et j'y reviendrai dans les orientations 2016 quant aux modalités pratiques de mise en œuvre.

– **Le RIFSEEP :**

Ce nouveau dispositif qui constitue une aberration indemnitaire, injuste et inefficace est encadré par le décret du 20 mai 2014 et auquel l'**UNSA** est totalement opposé en fondant cette opposition sur les principales critiques suivantes :

- **l'inégalité entre les filières** (comme pour les PFR dès 2011 pour les SACDD, ce sont les administratifs qui sont visés et particulièrement les femmes), d'où la **demande de dérogation pour l'ensemble des personnels de nos ministères** portée par toutes les organisations syndicales le 10 juin 2015. Cette demande faisait suite à la réunion plénière du 5 juin 2015 qui ne s'est finalement pas tenue face au blocage de la DRH, les OS ayant unanimement décidé de quitter la séance.

En dépit de cette position unanime des OS, nos ministères ont décidé de porter une unique demande de dérogation au seul profit de la filière technique et des personnels

d'exploitation. Cette position était liée à l'impossibilité pour l'administration de régler l'année de décalage de l'ISS, faute de crédits au 1er janvier 2017. Cette dérogation a été refusée par la Fonction Publique et aujourd'hui, nous ne connaissons toujours pas l'issue de l'arbitrage ni par qui cette décision sera prise (le 1er ministre ou nos ministres de tutelle).

- **L'absence de lien entre ce régime indemnitaire tel qu'il est mis en œuvre et l'engagement professionnel des agents ou la manière de servir** qui ne seront pas pris en compte à défaut de possibilité de versement du CIA qui est le complément de l'IFSE et qui pourrait s'apparenter à la part Résultats de la PFR. Sur ce second point, il y a fort à craindre que le maigre volume de mesures catégorielles, toujours en baisse d'année en année, ne permette le versement du CIA à quelque catégorie d'agents que ce soit,
- **L'absence de possibilité de recours et d'harmonisation**, liée au point précédent,
- **le gel indemnitaire pour 4 ans** qui se profile.

Le décret du 10 juin 2015 a reculé l'échéance du 1er juillet 2015 au 1er janvier 2016 pour les SACDD notamment.

Dans un courriel diffusé aux services le 9 décembre 2015, l'administration indiquait que: «*des informations complémentaires seront transmises ultérieurement, ainsi qu'une note de gestion au cours du 1er semestre 2016 qui précisera notamment les échéances à venir et les modalités de classement en groupes de fonctions*».

En attendant, la filière administrative est soumise au RIFSEEP depuis le 1er janvier 2016 par une simple bascule de la PFR 2015 dans l'IFSE et sans note de gestion. La présidente de la CAP, en réponse à nos questionnements incessants, a même ajouté que les notes interviendront en temps et que, s'agissant des mobilités au 1er mai 2016, ce sont les dispositions PFR qui s'appliquent.

Je reviendrai sur cette réforme indemnitaire dans nos orientations 2016.

– les mobilités et les promotions

Il s'agit de notre activité en CAP qui donne toujours lieu à la rédaction de déclarations préalables. Les résultats sont publiés sur notre page UPSAE et adressés sous 24H à l'ensemble des SACDD via le réseau des diffuseurs.

S'agissant des mobilités, face à l'opposition unanime de l'ensemble des organisations syndicales quant à la substitution des **2 cycles de mobilités aux 3 actuellement existant, les 3 cycles sont aujourd'hui maintenus en 2016.**

En matière de **promotions internes au sein du corps des SACDD, nous avons également évoqué, lors de notre dernier congrès, la promotion des TRGS**, apparu en 2013. Cette nouveauté avait soulevé un tollé de la part de l'ensemble des représentants du personnel en CAP des SACDD. Il était fort à craindre que les propositions de promotions à ce titre, notamment au 3ème niveau de grade, soient supérieures au nombre de promotions possibles dans les 2 années à venir.

Si ce dispositif TRGS a été maintenu en 2015, il est dorénavant écarté à compter de 2016 pour faire suite à l'opposition et à la ténacité de l'**UNSA** et face à l'absence de sérénité dans nos débats avec la présidente de la CAP.

Cela dit, les remous se sont poursuivis en fin d'année dans cette même instance avec le boycott de la pré-CAP Promotions de novembre, à l'annonce quelques jours avant cette pré-CAP, de la baisse des taux de promotions. La CAP de décembre n'a pas pu se tenir en l'absence de quorum. Elle a néanmoins été reportée en janvier 2016.

– l'activité fédérale

Elle se concrétise à travers la représentation de l'**UNSA** au sein des groupes d'échanges, comités techniques, CLHS qu'ils soient nationaux ou locaux, CLAS, du Conseil de Perfectionnement de l'ENTE, de la présentation de notre syndicat auprès des stagiaires SACDD et de nos participations dans les diverses commissions consultatives.

Voilà, trop brièvement résumée l'actualité qui nous a largement mobilisés durant cette année 2015, tout en apportant un éclairage sur l'activité des permanentes **UPSAE** et des élus en CAP.

Les orientations pour 2016

1/ La gestion du corps des SACDD

- Le RIFSEEP

Il s'agit de l'un de nos chantiers prioritaires qui est conduit par la fédération et plus particulièrement par Sandra Chavoz avec laquelle je me suis récemment entretenue sur le sujet ainsi que Robert Baylocq.

A la demande de l'**UNSA**, une réunion technique avec la DRH doit se tenir le 23 mars prochain afin de porter l'ensemble de nos revendications et travailler sur les projets de note.

- le plan de requalification

Préalablement à l'envoi de la note aux services liée aux listes d'aptitude pour le passage de C en B au titre de 2016, en vue des propositions de promotions, une réunion s'est tenue le 25 février dernier avec la DRH.

L'**UNSA** a insisté sur la nécessité de réunir très rapidement un groupe de travail sur les modalités de communication et d'accompagnement des agents en vue des examens professionnels et concours interne (préparation aux examens et concours et constitution des jurys). La DRH a accepté cette proposition tout en rappelant que la garantie de financement de ce plan pour 2017 n'est aujourd'hui pas acquise: nos ministères attendent le feu vert du guichet unique. Pour autant et en parallèle, les projets de décrets seront soumis à un prochain CTM avant passage en Conseil d'État.

Les principales revendications et points de vigilance de l'**UNSA** ont porté sur les principaux points suivants:

- **la révision des dates de CAP**, notamment celle des SACDD, ou le report de la date du concours professionnel de SACDD CS (prévu le 13 septembre) afin de permettre aux représentants du personnel en CAP de siéger **ainsi que l'organisation de pré-CAP**.

La DRH a accepté de revoir la date du concours professionnel de SACDD CS mais ne s'est pas engagée sur les pré-CAP. Pour l'**UNSA**, cela n'est pas acceptable et en totale contradiction avec l'ambition de ce plan. Il importe en effet que **tous** les dossiers soient étudiés et que l'objectif qualitatif et quantitatif soit atteint.

- **le risque du vieillissement du corps des SACDD notamment**. L'**UNSA** a demandé le maintien des recrutements externe et interne pour contre-balancer ce mouvement.
- **la révision de la fiche de proposition**. Cette fiche a été remplacée par une autre fiche plus explicite,
- **Ce plan ne doit pas se traduire par des mobilités géographiques**. La DRH en a convenu et la note aux services a été modifiée et complétée en conséquence. Il ne devra pas davantage y avoir de perte financière (indemnitaire notamment) pour les agents promus,
- **pour les concertations locales**, l'**UNSA** a également demandé que la représentativité soit

celle du CTM et (ou) des CT locaux.

Le 1^{er} mars dernier, la DRH a adressé une note à l'ensemble des services avec les consignes leur permettant de faire leurs propositions de promotions.

Toutes nos revendications ne doivent pas occulter l'anomalie découverte peu avant la pré-CAP des SACDD le 3 mars dernier: il s'agit d'une perte indiciaire pour certains agents promus due à une anomalie dans les grilles de reclassement du PPCR.

Les représentantes **UNSA/UPSAE** ont constaté que près de la moitié des agents proposés et susceptibles d'être promus pourrait se retrouver en situation d'inversion de carrière.

L'**UNSA** a donc notamment demandé qu'une simulation indiciaire soit réalisée pour chaque agent proposé et susceptible d'être promu. Cette demande a été adressée le 3 mars dernier au SG de nos ministères.

En parallèle, l'**UNSA Fonction Publique** a engagé une démarche afin d'alerter le Ministre de la Fonction Publique sur cette anomalie qui doit être corrigée avant signature du décret en Conseil d'Etat.

L'**UNSA** ne saurait accepter que les promotions soient préjudiciables et constituent un leurre pour les agents. Les agents doivent pouvoir accepter leur promotion en toute connaissance de cause.

2/ Le travail collectif au sein de la fédération

Ce travail largement amorcé depuis plusieurs années avec l'**UPCASSE**, UCAA, UPPAMER et le SNAFIT notamment doit se poursuivre autour de nos dossiers communs dans un esprit de confiance et d'écoute mutuelle.

Il nous appartient également d'honorer la confiance qui nous est accordée par la fédération en apportant nos contributions pour apporter toute la légitimité aux représentants **UNSA** dans toutes les instances où siège la fédération.

3/ en termes d'organisation interne au sein d'UPSAE

Comme la plupart d'entre vous le savez, c'est pour moi la chronique d'une retraite annoncée avec un départ prévu le 1^{er} septembre 2016.

Nous sommes donc actuellement 3 permanentes: Françoise, Jacqueline, et moi jusqu'à fin août. Je n'oublie pas qu'une part fédérale est confiée à chacune d'entre nous.

Un recrutement est en cours pour renforcer notre équipe et je renouvelle tous mes remerciements à Daniel pour son accord, le soutien et la confiance qu'il nous accorde. Ce recrutement devrait intervenir début avril 2016 si tout se passe bien. Il s'agit de Marie-Hélène PICARD ici présente à qui je souhaite bonne chance dans ses futures fonctions. Elle est actuellement affectée au STRMTG et sera basée, en tant que future permanente, dans les locaux de la DDT 38.

Une nouvelle équipe va donc se mettre en place sous la conduite du (de la) futur(e) secrétaire national(e). Le renouvellement et la constitution du bureau interviendront cet après-midi.

Il s'agit donc de mon dernier congrès et je peux simplement dire que cette expérience professionnelle depuis 5 ans m'a beaucoup apporté, j'y ai également pris du plaisir, je me suis investie dans ces fonctions en tentant de poursuivre l'essor de ce bel édifice qu'est **UPSAE**.

Nul doute qu'**UPSAE** continuera à faire parler d'elle (c'est une fille!!!)

Je vous remercie de votre attention.