



Congrès annuel UNSA/UPSAE du 26 mars 2015

Rapport moral et d'activités

En premier lieu et au nom du syndicat **UPSAE**, je remercie tous les participants à ce congrès pour votre soutien et l'intérêt que vous portez à notre activité. Nous représentons aujourd'hui 15 régions.

Ce rapport est l'occasion de vous présenter un rapide bilan de l'année 2014 en nous projetant vers nos orientations pour 2015 dans le contexte de la poursuite des réformes structurelles, de la diminution constante des effectifs et des moyens financiers, des difficultés toujours bien présentes au niveau du dialogue social avec la DRH, avec la perspective de la réforme territoriale pour 2016.

Comme vous pourrez le constater les différents chantiers collectifs et transversaux qui nous ont mobilisés en 2014 n'ont pas été enthousiasmants en nous plaçant dans une posture de défense et d'opposition. Notre position aura au moins eu le mérite de repousser quelques échéances.

Les activités syndicales et fédérales

– L'organisation interne au sein du syndicat **UPSAE**:

La présence des 3 permanentes tout au long de l'année 2014: Françoise PICAUT, Sylvie MIAN et moi-même a constitué un atout majeur dans la poursuite de la montée en puissance de notre syndicat comme l'ont montré les résultats aux élections du 4 décembre tout autant que l'augmentation du nombre de nos adhérents avec un renouvellement comparable à 2013.

Au nom du syndicat **UPSAE**, je remercie Françoise et Sylvie pour le travail réalisé ensemble et la réussite de notre complémentarité durant cette année 2014. Cette complémentarité a notamment permis une meilleure répartition géographique dans notre activité au quotidien liée à l'information, au conseil et à l'accompagnement individuel des SACDD. Cette offre de prestation est particulièrement appréciée des agents, à la fois dans le cadre des CAP (mobilités, promotions, recours) mais également dans le suivi de leur gestion.

Cette même complémentarité s'est avérée particulièrement précieuse dans le cadre des 7 CAP qui se sont déroulées en 2014, à la fois pour leur préparation mais aussi pour assurer une communication rapide et efficace des avis de la CAP auprès des agents concernés (par téléphone, sms, messages électroniques et comptes-rendus).

Les relais répartis sur le territoire et qui diffusent, comme nous 3, nos différents flashes d'information témoignent également de notre présence sur le terrain.

Les résultats des élections du 4 décembre 2014 sont indéniablement le fruit de la qualité de ce travail collectif.

– L'activité **UPSAE**:

En 2014, plusieurs chantiers collectifs dont certains concernent également d'autres corps que les SACDD, nous ont donc mobilisés parmi lesquels:

- **les 3 cycles annuels de mobilité avec la volonté de l'administration de les réduire à 2**

Sans nier qu'une organisation plus efficiente des mobilités peut constituer un réel sujet de réflexion et un progrès, l'**UNSA** s'est opposée à ce projet improvisé, incomplet et sans préalables. Toutes les incidences du passage de 3 cycles à 2 cycles sur les promotions et les concours notamment n'ont pas été prises en compte.

Aussi avons-nous proposé d'inscrire ce projet dans le cadre plus large des réflexions interministérielles en cours sur les parcours de carrière. Cela permettrait de revoir l'organisation des publications de postes sur les BIEP, BRIEP et autres en lien avec les cycles de mobilité des autres ministères et de revisiter les calendriers des concours et examens professionnels ainsi que des CAP.

Sur ce projet qui ne verra pas le jour en 2015 mais qui n'est pas clos, un travail collectif avec l'**UPCASSE** a été engagé qui a permis de bâtir un solide argumentaire et a minima de surseoir à ce projet.

- **le régime indemnitaire lié aux fonctions, aux sujétions, à l'expertise et à l'engagement professionnel (RIFSEEP)**

Nous n'avons pas manqué de faire valoir, oralement et pas écrit, notre opposition à ce projet. En effet, pour l'**UNSA**, la mise en oeuvre de cette réforme indemnitaire, qui préfigure un gel pour plusieurs années, avec des aménagements mineurs et non satisfaisants, n'est envisageable que si le MEDDE et le MLETR sont en capacité de faire adhérer **tous** les personnels sans exclusive, et non la moitié comme cela est présenté. L'iniquité entre les filières, les agents et les services n'est pas acceptable. Cette position est à l'origine d'une demande de report de ce dispositif au sein de nos ministères de la part de l'**UNSA** auprès du Secrétaire Général des MEDDE/MLETR.

En outre, le RIFSEEP apparaît comme l'outil anti-management par excellence, sans lien avec la manière de servir pour les agents de catégories B et C, seuls les agents de catégorie A pouvant prétendre au complément indemnitaire annuel (CIA) auquel une part infinitésimale des mesures catégorielles sera consacrée.

Cela revient à traiter tous les agents de la même manière quel que soit leur engagement professionnel et leur manière de servir!

De surcroît, il n'y aura plus, ni harmonisation, ni possibilité de recours pour les agents et constituerait donc un retour en arrière par rapport à la PFR.

Ce dispositif ne répond pas davantage à notre souhait d'une harmonisation entre les différents ministères, l'indemnité différentielle temporaire au profit des agents en DDI créée par décret du 16 décembre 2014, totalement indépendante du RIFSEEP, n'étant du reste toujours pas opérationnelle en l'absence d'une note de gestion.

Enfin, il n'est pas envisagé, selon les termes de la circulaire, de réévaluation avant une période de 2 ans ou 4 ans en l'absence de mobilité ou de promotion, la mobilité étant davantage récompensée que la promotion, ce qui nous paraît également inacceptable.

Constatant les différences d'état d'avancement dans la mise en oeuvre de ce projet au sein de l'ensemble des ministères, la DGAFP a engagé une réflexion dont les conclusions devraient être communiquées d'ici la fin de ce mois. Cette information nous a été livrée fin février et confirmée encore récemment.

Dans la perspective d'un report de cette mise en oeuvre, au-delà du 1er juillet 2015, le décret du 24 mai 2014 créant le RIFSEEP et abrogeant la PFR au 1er juillet 2015 devra faire l'objet d'une modification.

- les promotions des SACDD

Sans minimiser le caractère sensible et les enjeux liés aux demandes de mobilité des SACDD, l'exercice des promotions est toujours plus redoutable face au nombre de propositions et à la diminution toujours croissante du nombre de promotions. Cela est d'autant plus vrai depuis la création en 2013 de la promotion «coup de chapeau» des retraits aux 2ème et 3ème niveaux de grade des SACDD (TRGS).

Cela nous avait conduit cette même année à un bras de fer avec la DRH qui avait au moins permis, dans un mouvement inter-syndical, de limiter les dérives.

Selon nos projections pour 2015 et les années suivantes, le nombre de propositions de promotions des retraits, particulièrement au 3ème niveau de grade (classe exceptionnelle) serait susceptible d'être supérieur au nombre de promotions.

Le manque de retour des CAP auprès des services est probablement à l'origine d'un nombre moindre de ces propositions de promotions «low-cost» en 2014. Nous jugeons le nombre de ces propositions encore trop important eu égard aux agents proposés au titre du tableau d'avancement classique et qui attendent leur promotion depuis plusieurs années.

Ce chantier est donc toujours ouvert et j'y reviendrai dans nos orientations pour cette année.

D'autres sujets nous ont également mobilisés comme l'organisation des concours et examens, qu'il s'agisse de l'examen professionnel d'attaché ou des examens professionnels de SACDD de classe normale et de classe supérieure.

- les élections du 4 décembre 2014

Comme vous vous en souvenez peut-être, les avant-dernières élections de la CAP des SACDD d'avril 2013 nous avaient valu un 3ème siège au détriment de la CGT.

Pour ce qui concerne le renouvellement de la CAP des SACDD lors des élections du 4 décembre 2014, l'**UNSA** a constaté avec beaucoup de satisfaction le taux de participation à cette élection soit plus de 76%, tout comme les résultats qui confortent la progression de notre fédération **UNSA Développement Durable** avec 300 voix supplémentaires et 6 points de plus par rapport à l'année précédente.

Ce résultat vient couronner le travail accompli par nos représentants au cours du précédent mandat et leur engagement en faveur de la défense des intérêts des SACDD.

Une nouvelle équipe de l'**UNSA** pour la CAP des SACDD a donc été ainsi constituée:

- Françoise PICAUT, Karine SCIPION et Sylvie MIAN en qualité de titulaires,
- Romain SORIAUX, Denis CRANNEY et moi-même en tant que suppléants.

- L'activité fédérale:

Elle se concrétise à travers notre représentation au sein des groupes d'échanges, comités techniques, CLHS, CLAS, soient-ils nationaux ou locaux, du Conseil de Perfectionnement de l'ENTE et de nos participations dans diverses commissions consultatives.

Cette représentation s'est amplifiée avec le nombre croissant de listes présentées lors des élections du 4 décembre dernier

Cela nous invite bien sûr à ne pas décevoir ceux qui nous ont fait confiance et à poursuivre le travail engagé avec un réel professionnalisme, en intensifiant la communication auprès des agents ainsi que le maillage sur le terrain.

Les orientations pour 2015:

1/ en termes d'organisation interne à **UPSAE** et la poursuite de notre essor:

Il ne vous a sans doute pas échappé qu'**UPSAE** lançait un nouvel appel à candidatures en vue du recrutement de 2 permanents syndicaux.

Cela fait suite, à la fois aux excellents résultats des élections de la CAP reconnus par notre fédération **UNSA Développement Durable** ainsi que le départ de Sylvie MIAN appelée à d'autres fonctions fédérales tout en conservant son mandat d'élue à la CAP des SACDD.

J'en remercie très chaleureusement notre secrétaire général, Daniel PUIGMAL

Cet appel n'ayant pas porté les fruits escomptés, je le renouvelle aujourd'hui en souhaitant qu'il suscite des vocations. Nos missions sont riches, formatrices et ne sont pas forcément synonymes d'un arrêt de la carrière professionnelle comme le montrent certains exemples de retour en service de certains de nos permanents.

Notre équipe doit impérativement être renforcée si nous voulons poursuivre notre essor.

Une nouvelle organisation autour de la CAP des SACDD est conduite par Françoise PICAUT avec de nouveaux élus qui ont bénéficié, en début d'année 2015, d'une formation d'une journée co-animée par Robert BAYLOCQ et moi-même.

En parallèle, nous allons renouveler notre bureau cet après-midi. Certains des membres ici présents sont d'ores et déjà engagés qu'il s'agisse de notre participation aux CAP, sur des thématiques particulières comme le CMVRH ou sur le plan fédéral, qu'il soit local ou national.

Il importe que le travail collectif entre les membres du bureau se poursuive et s'intensifie à la fois pour mieux marquer notre présence auprès des SACDD mais aussi en vue d'une augmentation de nos adhérents.

Des propositions vous seront soumises cet après-midi concernant le montant de nos cotisations.

- 2/ Le travail collectif au sein de la fédération

Un rapprochement avec l'**UPCASSE** est engagé depuis plusieurs années, rapprochement qui paraît tout à fait naturel et légitime en raison de problématiques communes: promotions de B en A mais également sur des thématiques plus transversales comme l'indemnitaire ou les cycles e mobilité notamment. Pour les mêmes raisons, un travail plus étroit a également été amorcé avec le syndicat **UPAA** ainsi qu'**UPPAMER** et qui doit être poursuivi.

Aux termes des élections du 4 décembre dernier, des formations ont été programmées, certaines d'ores et déjà réalisées afin de permettre une meilleure professionnalisation des élus. Pour renforcer notre présence sur le terrain, il est nécessaire de mieux identifier les élus locaux au titre de l'**UNSA**, adhérents à notre syndicat, voire sympathisants, afin de nous permettre de nous appuyer sur chacun d'entre eux.

Une enquête sera prochainement réalisée auprès de nos adhérents dans cette optique.

3/La gestion du corps des SACDD

- Les promotions

L'arrêté du 27 septembre 2013 a fixé les ratios de promotions aux 2^e et 3^e niveaux de grade des SACDD pour la période 2013-2015, ratios qui devront donc faire l'objet de nouvelles négociations au sein de nos ministères ainsi qu'avec la fonction publique.

Les promotions 2016 qui seront étudiées dès cette année devront donc être partie prenante de nos travaux à venir avec la DRH, de même que les promotions TRGS.

- Le RIFSEEP: le nouveau dispositif remplaçant la PFR

Nous attendons les réflexions conclusives de la DGAFP. **UPSAE**, en lien avec la fédération et les syndicats affiliés, maintiendra son opposition à ce dispositif et poursuivra ses travaux avec la DRH, dans la continuité des 3 groupes d'échanges qui se sont d'ores et déjà tenus.

- Le plan de requalification des filières administrative et technique

Inscrit à l'agenda social, il serait financé sur 3 ans et concernerait, selon les informations fournies par la présidente de la CAP en février dernier, 1250 agents pour l'accès de la catégorie C à la catégorie B, filières administratives et techniques confondues, et 400 passages de B en A, dont 150 administratifs et 250 techniques. Son coût est estimé à 4 M€ .

Selon le DRH rencontré le 13 mars dernier au CVRH de ROUEN, le Comité Technique Ministériel qui se déroulera dans la 1ère quinzaine d'avril 2015 sera en partie consacré à ce projet et sera suivi d'une réunion de travail avec les organisations syndicales auxquelles il appartiendra de faire leurs propositions.

Dans ce cadre, un travail plus collectif doit être réalisé au sein de la fédération pour rendre ses propositions plus cohérentes entre les 2 filières: technique et administrative.

Nous doutons fort que ce plan soit mis en œuvre en 2015 compte-tenu des préalables: .accord de la DRH (et de la DGAFP), modifications statutaires, réunion du CTM et décret en conseil d'Etat. Au mieux, sera-t-il mis en oeuvre en 2016.

4/ La réforme territoriale

Les premiers travaux autour de la réalisation des diagnostics territoriaux ont été engagés depuis février, des CODIR communs sont programmés jusqu'à l'été, une phase de préfiguration débutera en avril, des assemblées générales les personnels dans certaines régions se réuniront préalablement à la réunion de CT courant juin et la réalisation d'avant-projets d'organigrammes durant l'été 2015.

Cette réforme donnera lieu à de nouvelles élections des instances en 2016 auxquelles la fédération devra prendre toute sa place.

Je vous remercie de votre attention.

La secrétaire nationale

Marie-Christine DUVAL