



CAP des 29 et 30 Mai 2012

Déclaration préalable UNSA DD / UPSAE

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

Notre intervention portera exclusivement sur la gestion des SA et leur déroulement de carrière:

S'agissant du NES :

Comme vous le savez, les SAE attendent impatiemment la signature de ce décret ; cette attente est d'autant plus cruciale et lourde de conséquences pour celles et ceux qui ont le projet d'enclencher le processus de leur départ à la retraite.

A ce titre, **UPSAAE** vous demande où en est l'avis du Conseil d'État sur le projet de décret.

A ce titre, **UPSAAE** vous rappelle tout son attachement à la reconnaissance des missions des SAE sur l'ensemble des champs de compétence du MEDDE.

Pouvez-vous également nous confirmer qu'un traitement prioritaire sera assuré pour le reclassement des agents prochainement retraitables ? Si oui, quels moyens envisagez-vous de mettre en place à cette fin ?

Par ailleurs, un calendrier est-il arrêté en vue des réunions de travail avec les représentants du personnel sur :

- la charte de gestion du futur corps fusionné;
- le relèvement des ratios promus/promouvables;
- les modalités de recrutement et de formation initiale.

Enfin, toujours sur ce thème, qu'en est-il du rapport commandé en juin 2011 au CGEDD sur les missions et la place des SAE au MEDDE ? Sa publication était attendue pour le printemps de cette année...

Concernant la PFR :

Ainsi qu'**UPSAAE** l'a souligné lors de la plénière PFR, le bilan fait apparaître de fortes disparités :

- **entre les régions** où la moyenne de la part Fonction (F) varie de 3,60 à 3,41;
- **entre les services**, avec une vision faussée des moyennes à l'intérieur de chaque zone de gouvernance où l'harmonisation n'est pas toujours réalisée;
- **entre administration centrale (AC) et services déconcentrés (SD)** où les écarts constatés entre les mini et les maxi des dotations individuelles varient de 6 100 à 6 700€ en AC selon les grades et plutôt de l'ordre de 2 000€ en SD;
- **entre les futurs corps fusionnés de catégorie B** au sein de la filière administrative et de contrôle.

A l'analyse des recours reçus par **UPSAE**, le constat est sévère et renforcé : les SA font les frais d'une note de gestion contraire à l'esprit de la PFR normalement basée sur les responsabilités et la performance des agents ; c'était tout le sens de la circulaire DGAFP du 14 avril 2009 pour la PFR d'une part, et l'esprit de la circulaire DGAFP du 28 juillet 2010 pour les entretiens professionnels d'autre part.

Ce constat est largement partagé, tant par nos collègues administratifs de catégorie A que par le CGEDD qui l'a également exprimé à propos de la PFR des agents de catégorie A.

Ainsi, dans un bon nombre de cas, la part R ne tient pas compte de l'appréciation de la valeur professionnelle des agents. Les réponses aux recours gracieux sont claires : « maintien du régime indemnitaire antérieur majoré des 350€ de rattrapage avec le MAAPRAT ».

La cotation de la part F, quant à elle, repose bel et bien sur l'intitulé des postes et le positionnement des agents dans la chaîne hiérarchique en faisant fi du contenu des postes. De surcroît, imaginer que les SA puissent être reconnu(e)s en qualité d'experts ou de spécialistes est un leurre ! En effet, actuellement, parmi les administratifs, seule une vingtaine de cadres supérieurs (A+) sont reconnus en tant qu'experts ou spécialistes.

UPSAE ne peut que constater l'autisme de la DRH face à notre demande d'être associés à la réécriture de la note de gestion puisque cette dernière est récemment parue. **UPSAE** exige en conséquence une remise à plat du dispositif PFR.

Pour faire le lien sur ce dernier point de la PFR avec **les mutations**, **UPSAE** renouvelle sa demande d'une totale transparence quant à la cotation des postes à la mobilité par l'affichage de cette cotation sur les fiches de postes. Notre demande a pour objectif d'éviter tout arbitraire ou manipulation des agents candidats à la mutation ou encore un repositionnement dans les niveaux de part fonction lorsque le poste est attribué, avec les mêmes missions et responsabilités, à un agent de catégorie B après avoir été tenu par un agent de catégorie A.

UPSAE s'explique mal (ou peut-être trop bien...) que certains services jouent la transparence lorsque l'opacité prévaut dans d'autres.

Cette demande vaut également pour l'ITM lorsque les postes à la mobilité ouvrent droit à cette prime.

Où est le problème ? Quels sont les motifs qui s'opposent à cette transparence pour toutes et tous, sauf à constater que tous les SAE ne sont pas traité(e)s, sur ce point, de la même manière ?

A l'analyse des demandes de mutations parvenues à **UPSAE**, d'autres constats s'imposent, comme la tentative, de la part de certains services, de refuser une demande de mutation à des agents en poste, pour certains depuis plus de 10 ans dans le même service, au prétexte d'une surcharge de travail ! Et que dire de ceux en poste depuis 2 ans qu'on cherche à retenir dans un contexte d'éloignement familial difficilement tenable ?...

Enfin, conformément à l'article 4-II du projet de décret de fusion, **UPSAE** demande qu'au prochain mouvement, la liste des postes B+ soient également ouverte au 2ème niveau de grade des SAE.

Sur le CIGEM:

Les SAE se sentent pleinement concernés par le CIGEM et l'adhésion du MEDDE à ce projet avec le doublement des promotions au grade d'Attaché sur 4 ans.

En effet, pour accéder au grade d'Attaché, le CIGEM devrait apporter quelques marges de manœuvre à une situation complètement bloquée et scandaleuse en termes de déroulement de carrière pour les B administratifs.

Or, ce dossier stagne !

Qu'en est-il du doublement des promotions pour 2013 alors que la campagne est lancée bien que la circulaire ne soit d'ailleurs pas signée ? Dans l'hypothèse où le décret CIGEM ne pourrait être signé pour que ce doublement soit effectif pour 2013, **UPSAE** demande soit un report de ce doublement en 2014, soit une prolongation du doublement de ces promotions en 2017.

UPSAE exige également la réunion d'un groupe de travail dans la perspective de la signature d'un protocole de promotion au grade d'Attaché par transformations d'emploi dont les modalités (nombre de promotions, délais, etc.) devront être définies au mieux pour tous les SACE d'ores-et-déjà responsables de bureau, spécialisés, experts (sans la reconnaissance par un comité de domaine puisque cette reconnaissance est sans espoir), ceux au dernier échelon du grade, etc...

Sans la discussion d'un tel protocole, les SAE seraient exclus de toute considération quant aux postes occupés, à leurs compétences reconnues et leurs valeurs, qu'il s'agisse de leurs possibilités de promotions ou de leur régime indemnitaire.

UPSAE rappelle l'engagement de la DRH de déposer à la DGAFP et de soutenir un dossier relatif à l'augmentation significative des ratios promus/promouvables des SAE au sein de la même catégorie mais également pour accéder à la catégorie A. Qu'en est-il ?

Si, comme tout un chacun, les SAE ont besoin d'espoir, quel message d'espoir leur adressez-vous ?

Je vous remercie de votre attention.