



CAP Mutations des 16 et 17 octobre 2013

Déclaration préalable UNSA Développement Durable

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

Notre rencontre de la semaine prochaine, pour de bon cette fois, nous offrira l'occasion de développer le sujet des promotions au sein du corps des SAC DD.

Ainsi que M. MAUZAUURIC s'y est engagé le 23 septembre dernier, l'**UNSA** attend les propositions de la DRH en matière de promotions ainsi que l'ouverture imminente du chantier sur la gestion des SAC DD à l'appui du rapport d'expertise du CGEDD de mars 2012, jusqu'alors inexploité.

L'**UNSA** vous interpelle aujourd'hui sur certains points relatifs à la gestion des SAC DD tout en ne se satisfaisant pas des délais toujours aussi courts pour disposer de l'ensemble des documents faisant l'objet de cette CAP (4 jours pour les derniers éléments).

En matière de mobilité, les pratiques sont toujours diverses et variées et certains constats restent d'actualité.

Ainsi, l'affichage de la cotation des postes à la mobilité ne constitue toujours pas une généralité, ce que nous réclamons.

Certains services retiennent des agents malgré des demandes de mobilité répétées, au prétexte d'une diminution des effectifs et des soi-disantes surcharges de travail (DSCR, DDCCS, DRIEA ...).

Malgré la raréfaction de l'offre due à la diminution et au saucissonnage des effectifs, peu de mesures voient le jour pour optimiser les possibilités, à la fois pour les agents, mais également pour les services, de pourvoir et maintenir les postes. A cette raréfaction viennent s'ajouter les difficultés de mobilité interministérielle.

L'**UNSA** réitère donc ses demandes:

- double publication des postes de B et B+ permettant au 1er niveau de fonction d'accéder au 2ème pour optimiser les possibilités de mutations et éviter la fermeture des postes demeurant vacants,
- suppression de la durée minimale dans le poste, les mobilités pouvant se concevoir dans un compromis entre l'investissement consenti par le service et la situation des agents,
- mise en place d'une pré-CAP commune TSDD/SACDD, afin d'assurer une meilleure transparence quant à l'attribution des postes.

S'agissant de la PFR, nous constatons que les recours 2012 ne sont toujours pas examinés alors que les agents vont prochainement recevoir leur notification au titre de 2013.

Au-delà du mépris affiché à l'égard des agents concernés, les errements vont donc perdurer pour certains agents avec les conséquences prévisibles de dérives sur les moyennes-cibles des

harmonisateurs pour cette année.

L'**UNSA** vous demande donc d'arrêter rapidement une date de CAP permettant d'apurer l'examen de ces recours et de nous présenter un état des lieux quant au nombre de recours reçus.

Par ailleurs, l'**UNSA** n'a pas manqué de relever, à la lecture de la note de gestion PFR 2013 que les techniciens supérieurs du domaine maritime, dont les profils sont clairement techniques, apparaissent également en 2013 parmi les corps concernés par la PFR. Il est vrai que ces bénéficiaires, en tant qu'ex-CAM, émargeaient déjà à la PFR en 2012.

Cette mesure suppose donc la co-existence de régimes indemnitaires différents au sein d'un même corps, ce qui ne fait que renforcer le manque de clarté et de lisibilité des dispositifs indemnitaires.

L'**UNSA** vous demande par conséquent de bien vouloir vous assurer et nous garantir que les services concernés (DDTM, DIRM...) disposent des dotations budgétaires suffisantes afin de ne porter aucun préjudice aux autres corps qui émargent à la PFR et notamment aux SAC DD dans la spécialité «administration générale» en DDTM et en DIRM pour l'établissement de leurs parts Fonction. L'**UNSA** vous demande par ailleurs de nous confirmer que cette disposition est transitoire et que les TSDD concernés émargeront effectivement en 2014 au régime indemnitaire de leur corps.

Notre crainte est renforcée par une nouveauté en 2013 qui ne sera sans doute pas sans incidence quant à la détermination de la part F avec les prévisibles iniquités entre services. En effet, depuis 2013, le coefficient moyen sur l'ensemble des zones de gouvernance est fixé à 4 au maximum, en intégrant les ex CAM et les ex CTT alors qu'en 2012, ce coefficient moyen était de 3,8 hors CAM et CTT. Or, les DREAL, DDTM et DIRM disposent de fortes populations d'ex CTT et d'ex CAM, contrairement aux DDT.

Lors de l'échange avec l'administration en mars 2013, l'**UNSA** n'avait pas manqué de rappeler le faible pourcentage (13%) de SAC DD dans la spécialité «administration générale» bénéficiant de la cotation maximale en 2012, soit 4,5, lorsque 54% d'entre eux voient leur part F cotée à 3,5.

Si la nouvelle cotation de la part F (5) en 2013 peut apparaître comme un nouvel élément de convergence avec le dispositif indemnitaire du MAAF, nous vous rappelons qu'au sein de ce ministère, la cotation minimale de la part Fonction pour les agents de catégorie B est de 4 (et non de 3,5 comme cela est le cas au MEDDE). Nous vous demandons d'envisager au plus vite cette convergence avec le MAAF en supprimant la cotation de 3,5.

Les spécialistes et les experts, au sens des comités de domaine voient, quant à eux, leurs cotations inchangées par rapport à 2012. Eu égard à l'augmentation de certains postes à 4,5 et 5, il nous paraît fondé de permettre aux spécialistes et aux experts reconnus de bénéficier des cotations maximales, respectivement 4,5 et 5, notamment pour ceux ne bénéficiant pas de la surcote informatique.

Sur ce thème, l'**UNSA** renouvelle également ses demandes, à savoir:

- une communication par la DRH sur l'accès aux comités de domaine afin de permettre une totale transparence et un accès à l'espace ouvert à tous, ce que vous vous étiez engagé à réaliser lors de la CAP de juin dernier;
- la publication d'un état des lieux régulièrement mis à jour des agents reconnus spécialistes ou experts;
- une réactivation du comité de domaine «RH, Affaires juridiques et administration générale».

Enfin, l'**UNSA** réitère sa demande de réalisation d'un véritable bilan GRH de la PFR dans le contexte de la réforme annoncée du cadre indemnitaire.

En effet, le bilan PFR remis aux organisations syndicales par la DGAFP, malgré la synthèse

intéressante qu'il réalise sur le dispositif, ne permet pas de rendre compte de la diversité des modalités de mise en œuvre de la PFR dans les différents départements ministériels. En outre, il constitue un exercice purement statistique sans qu'aucune véritable dimension GRH ne transparaisse réellement.

Outre la complexité et le manque de lisibilité du nouveau dispositif «IFEEP», l'**UNSA** s'interroge sur les raisons du décalage important dans sa mise en œuvre entre les corps soumis à des statuts communs et d'autres corps. Les corps administratifs ne doivent pas être à nouveau les «cobayes» d'une telle réforme comme ce fut le cas avec la PFR.

En matière de promotion sociale de B en A, certains agents n'ont pas manqué de nous alerter. Ainsi, des dysfonctionnements ont été relevés dans l'organisation et le déroulement de l'épreuve écrite du concours d'attaché du 13 septembre dernier.

A Toulouse, des candidats n'ont pas émargé.

A Lyon, les pompiers sont intervenus pour éclairer l'amphi, les candidats ont eux-même collé leur étiquette d'anonymat, certaines copies ont été rendues sans avoir été cachetées devant les candidats.

Visiblement, les surveillants ne disposaient pas des consignes.

Les ministères concernés ne doivent-ils pas être assurés d'un maximum de professionnalisme pour éviter tout risque de contentieux et d'annulation de ce concours et justifier la participation financière des candidats qui sera demandée les prochaines années?

Enfin, nous accueillons avec satisfaction la signature récente du décret «**CiGeM**». Il nous tarde maintenant que les arrêtés ministériels soient rapidement pris afin de permettre, notamment, le doublement des promotions de B en A dès le 1er janvier 2014 et sur 4 ans, soit environ une petite vingtaine de postes, qui est loin d'être satisfaisante.

Je vous remercie de votre attention et des réponses que vous nous apporterez.