



CAP Mutations du 14 février 2012

Déclaration préalable d'UPSAE

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

Sans vouloir empiéter plus que nécessaire sur les travaux de la présente CAP, **UPSAE** tient à attirer votre attention sur un ensemble de constats liés aux pratiques de certains services et de dysfonctionnements ayant trait pour la plupart à la gestion des SA du MEDDTL; ils concernent:

- les mutations,
- la PFR,
- la fusion des B administratifs et de contrôle et l'entrée dans le NES,
- l'ITM,
- l'évolution de la gestion administratif et de la paye;

En ce qui concerne **les mutations**, l'opacité règne en maître.

Ainsi, certains postes proposés au mouvement présent ont été publiés sans aucune référence à la cotation de la part Fonction, ce qui laisse la porte ouverte aux risques d'arbitraire pour l'opération PFR 2012. Pour **UPSAE**, ce risque est d'autant plus fondé que les affectations du mouvement précédent ont déjà fait l'objet de chaises musicales: des agents affectés sur des postes éligibles à la cotation maxi ont été déplacés sur d'autres postes moins cotés. Faut-il y voir un certain clientélisme?

Sur ce point, nous vous demandons de procéder aux mesures correctrices dans les meilleurs délais pour que cet état de fait ne se reproduise pas pour le prochain mouvement.

UPSAE a également constaté le retrait, en janvier 2012, de postes qui étaient pourtant vacants en décembre 2011. Ces modifications touchent particulièrement les DDI où des réductions drastiques sont opérés en ADS et sur les fonctions support en 2012.

Comment est-ce possible? Quelles explications l'administration peut-elle donner ?

Cet état de fait est en totale contradiction avec la circulaire du 1er ministre du 18 novembre 2011 où il est écrit: «... que la stabilité des missions des DDI doit devenir la règle et l'évolution l'exception, afin que ces DDI demeurent attractives pour les agents».

Autres constats: sous de fallacieux prétextes, des agents sont retenus dans leurs services par crainte que les postes ne soient remplacés ou bien des candidatures externes sont préférées à des mutations internes pour palier les réductions d'effectifs.

Bien évidemment, ces situations échappent à la CAP mais voilà ce que vivent les agents: désillusions sur désillusions!

Et que dire de ceux ou celles dont les projets professionnels ne sont pas sans répercussions sur la vie privée?

Quelles mesures correctives la DRH compte-t-elle mettre en œuvre pour une réelle considération des agents et ne pas les cantonner dans un rôle réducteur d'ETP ?

Sur le thème de **la PFR**, le nombre de recours gracieux est à la hauteur des nouvelles désillusions des SA, sans compter les déconvenues de ceux qui, pour ne pas déplaire à leur hiérarchie et par crainte de représailles, préfèrent se taire.

Certains services et régions ont joué le jeu, mais ce n'est pas le cas d'une majorité (les CETE notamment avec une grosse proportion de cotations des postes à 3,7) sans qu'aucun arbitrage ne vienne réguler ces différences de traitement des agents et parfois sans qu'aucune information aux représentants du personnel ne soit donnée.

Ainsi 60% des SA ont vu leur poste coté à 3,2 quand les postes cotés à 3,7 et 4,2 ont respectivement représenté 30% et 10% , avec une légère différence pour ces 2 dernières catégories en administration centrale.

A postes identiques, nous avons constaté des différences de cotation entre services déconcentrés ainsi qu'entre SD et AC.

UPSAE a également constaté un écart de l'ordre de 6000 à 6800 € entre les mini et les maxi en administration centrale, quand en SD, il était d'environ 2000€, soit une différence qui ne peut se justifier.

Quelques agents ont reçu une prime exceptionnelle en administration centrale notamment sans que nous n'en connaissions, ni les montants, ni la justification.

Dans certains services (DEAL Guyane par exemple), les agents n'ont toujours pas reçu la notification de leur PFR alors qu'ils constatent une diminution de leur salaire en décembre 2011. Les bulletins de salaire leur parvenant avec 1 mois à 1 mois ½ en retard, ils n'ont aucune possibilité de juger de ce qui leur est versé.

Nous reviendrons plus tard sur les mesures catégorielles mais sur le thème de la PFR, le compte n'y est pas : il apparaît bien que dans l'objectif de convergence avec le MAAPRAT, les 500 € en 2011 dont 150€ modulables sont largement insuffisants face aux efforts des SA en matière de productivité, à la réduction des effectifs et à la maîtrise de la dépense publique auxquels ils et elles contribuent très largement. Comment par ailleurs justifier que l'enveloppe destinée à la PFR des B ait été consommée à 98%, de même pour les attachés lorsque l'enveloppe indemnitaire des RIN s'est élevée à 105%?

Nous engageons les agents, lorsque la situation est particulièrement justifiée, à faire des recours gracieux et le bien-fondé de ces démarches, pour certaines d'entre elles, permet d'ores et déjà, de rétablir ces situations.

UPSAE demandera donc, dans le cadre du bilan PFR à venir, la remise à plat du dispositif, qu'il s'agisse de la révision des modalités de cotations comme des directives qui seront apportées aux services dans la note de gestion 2012 .

Pour ce qui concerne **la fusion des B administratifs et de contrôle et l'entrée dans le NES**, Avril 2011 aura marqué le réel début des travaux de préparation du projet de décret, soit 1 an et demi après la parution du décret, 6 mois après que le Ministère des Finances ait opéré ce basculement et alors que 7 autres ministères lui aient emboîté le pas.

Pour 2012, le MEDDTL a budgété ½ année consacrée à l'entrée dans le NES, tant pour la filière technique que pour les B administratifs, prévoyant une mise en application au 1er juillet 2012.

Au train où vont les choses et au vu de ce que nous constatons, même s'il y a eu un coup d'accélérateur en 2011 pour les B administratifs, le MEDDTL n'est nullement entré dans le programme volontariste de fusions du Gouvernement qui doit permettre de ramener le nombre de corps dits «vivants» de 380 en 2010 à 230 en 2015.

Force est de constater que les SA, bien que contribuant, comme les autres, aux efforts de productivité, à la réduction des effectifs et à la maîtrise de la dépense publique, ne sont nullement bénéficiaires du retour catégoriel qui devrait également leur revenir.

UPSAE demande un effet rétroactif de cette mesure, a minima au 1er janvier 2011, dans le cadre de l'objectif de convergence avec le MAAPRAT.

Pour ce qui est de **l'ITM**, et sans vouloir noircir le tableau, voilà encore une mesure des plus inégalitaires et sans certitude quant aux réponses des besoins des régions et services déficitaires.

Jusqu'au 28 février 2012, des régions et des services sont éligibles.

Dans la plupart des cas, les agents se retrouvent dans l'obligation de réclamer l'ITM, face à leurs collègues qui l'ont perçue, et ce dans un même bureau.

C'est ainsi que plusieurs agents du MAAPRAT, affectés en CPCM, se retrouvent, à la suite de leurs demande, avec une notification d'ITM ainsi qu'un échéancier qui n'est toujours pas honoré depuis près de 6 mois! Encore des recours gracieux !!!

UPSAE a d'ores et déjà demandé la communication d'un bilan qualitatif du dispositif ITM incluant le pourvoi des postes par mutations externes dans les régions déficitaires.

Nous apprenons enfin **l'intégration de la GA et de la paye des agents affectés en DROM au PSI de Basse-Normandie courant 2012.**

Vous n'êtes sans doute pas sans connaître les dysfonctionnements sur les salaires en DEAL Guyane et **UPSAE** s'inquiète quant au parfait rétablissement des errements avant qu'un service éloigné des agents concernés ne s'empare des dossiers.

Si nous entendons que cette mesure répond à un objectif de ratio gérant/géré dont la cible ONP est de 1/350, il nous paraît indispensable de ne pas perdre de vue l'aspect qualitatif, tant du point de vue du sens du travail des agents en PSI que du service rendu aux bénéficiaires.

Nous demandons donc à la DRH de bien vouloir nous communiquer toutes informations quant aux préalables à cette intégration ainsi que les modalités de communication en direction des agents concernés dans les DROM.

PFR, de la fusion des B, ITM, et bien que cette CAP ne soit pas le lieu de règlement de ces dysfonctionnements, **UPSAE** tenait à les partager avec vous afin que vous preniez conscience de la dégradation du climat ambiant, des démotivations que cela génère, du développement d'énergies au profit des situations et qui ne peuvent que venir au détriment de la qualité du travail dans un climat serein.

UPSAE ne peut que relever ce triste constat, dans un contexte où les services demandent toujours plus sans compensation financière.

UPSAE vous demande de faire remonter à la DRH ces sujets de mécontentement dont la liste est malheureusement loin d'être exhaustive et de lui apporter des éléments de réponse.

Réduire les agents dans un rôle d'ETP ou de numéro, la situation ne va pas pouvoir perdurer sans générer de graves perturbations, aux plans individuel et collectif et dont les effets négatifs se font d'ores et déjà ressentir!

Je vous remercie de votre attention.