CAP de promotion LA AAE 2016 et mobilités 2016-5 des Attaché-e-s des MEDDE/MLETR des 11 et 12 février 2016

Déclaration des élues CGT

Monsieur le Président,
Mesdames et Messieurs,
Cher-ère-s Collègues et Camarades,

La CGT se doit de dénoncer le passage en force qui remplace de plus en plus le dialogue social, d'une part, et, d'autre part, la répression pénale de l'action syndicale qui assimile à des délinquants les salariés défendant leur emploi.

Passage en force, tout d'abord : ainsi, le prochain Conseil Commun de la Fonction Publique, le 17 février prochain, se verra communiquer *«pour information»* un nouvel article ajouté au projet de loi créant le compte personnel d'activité pour tous les salariés. Cet article ouvre la possibilité pour le gouvernement de prendre **par ordonnance** *«des dispositions de niveau législatif visant à créer et à définir le cadre d'un compte personnel d'activité pour chaque agent public».*

Sans engager le débat sur le fond, il est inacceptable, après l'épisode du PPCR qui bafoue la représentativité syndicale, que de plus en plus de décisions soient prises par ordonnance.

Pénalisation de l'action syndicale, ensuite : les élues CGT à la CAP des attachés apportent tout leur soutien aux militants CGT de Goodyear condamnés à 24 mois de prison, dont 9 mois fermes, alors qu'ils luttaient pour leurs emplois, tandis que ceux qui prennent en otages et détruisent des milliers de vies pour plus de profits ne sont pas condamnés, ni même poursuivis. Après les manifestations de soutien du 4 février, la campagne de mobilisation va s'intensifier.

Sur le plan des rémunérations, 2016 est la 6ème année consécutive de blocage de la valeur du point d'indice. Cela correspond fin 2015 pour les agents de la Fonction Publique à une perte du pouvoir d'achat de près de 5% depuis 2010 et de près de 14% depuis 2000, en fonction de l'évolution des prix calculée par l'INSEE. Soit une perte mensuelle de 400 à plus de 500 euros pour un attaché ou un attaché principal au dernier échelon. Sans compter la hausse des cotisations de retraite, qui continuent d'augmenter pour passer de 7,85% du traitement brut en 2011 à 11,10% en 2020 alors que les salaires, eux, n'augmentent pas.

Mais voilà que vient aussi la fin des déroulements de carrière, puisque le protocole PPCR va mettre fin aux réductions d'ancienneté d'échelon. Pour notre corps, une mesure de simplification pour une fois positive avait inclus une réduction automatique d'ancienneté d'un mois par an dans le déroulement de carrière, par le décret du 19 décembre 2014. Si on se réfère aux documents actuels, cette mesure devrait être annulée. Nos durées d'échelon vont-elles être allongées après avoir été réduites ? Allons-nous être déclassés après avoir été reclassés ? Que de travail inutile, sans cesse recommencé, pour nos collègues de GAP. Et que de perte que ne compense à l'heure actuelle aucun gain.

Au moment où nous allons passer au RIFSEEP, nous nous étonnons de n'avoir toujours eu aucun bilan 2014 ni 2015 de la PFR. Mme Avezard nous a indiqué que les organisations syndicales seront consultées sur la note de gestion, que les comités techniques le seront sur la cotation des postes et que le recours en CAP sera maintenu. L'analyse de la CGT n'a pas changé : le RIFSEEP est conçu uniquement pour faire des économies sur l'indemnitaire. Les grilles sont élaborées pour que seule une minorité de plus en plus réduite atteigne la cotation la plus élevée, et les discriminations existantes entre filières technique et administrative sont maintenues. Qui plus est, la DRH n'entend même pas respecter les textes réglementaires : alors que le décret et la circulaire prévoient un réexamen du montant de l'IFSE en cas de changement de fonctions, y compris dans un même groupe, notre ministère s'apprête à limiter ce réexamen au changement de **groupe** de fonctions. Pour la CGT, c'est inacceptable et la persistance dans cette voie entraînerait un recours contentieux. Après des années de blocage des salaires, nous sommes sur la voie du blocage des primes – et ce n'est pas l'intégration de quelques points d'indemnitaire dans le traitement indiciaire qui le compensera.

L'accès à l'emploi fonctionnel de CAEDAD nous semble par ailleurs toujours aussi insatisfaisant, puisque d'après les éléments récemment communiqués, sur 36 postes fléchés par la DRH aux 4 derniers cycles de mobilité, seuls 3 ont donné lieu à une nomination dans l'emploi. La CGT demande qu'un groupe de travail soit réuni sur ce sujet, de même que sur le régime indemnitaire des attachés hors classe. En effet, le cumul du détachement dans l'emploi fonctionnel et de la promotion à la hors classe est une aberration. Il convient de mettre en place un dispositif permettant aux CAEDAD de ne pas perdre de primes en passant hors classe, tout en évitant que les postes de hors classe et de CAEDAD soient trustés dans une logique de cumuls. Nous souhaitons disposer rapidement d'un état comparatif de l'accès aux emplois fonctionnels et des pyramidages dans les ministères adhérant au CIGEM.

Pour ce qui concerne l'intégration des inspecteurs des affaires maritimes dans le corps des attachés ou des ITPE, la dernière réunion en date du 19 janvier nous a confirmé que le dossier risque une fois de plus d'aboutir à une perte de compétences et de spécificités pour nos collègues. Le principe initial de l'intégration dans le corps des attachés ou dans celui des ITPE basé sur les modalités de recrutement (qui distinguent 3 options : technique, scientifique ou administrative) est remplacé, pour accéder aux corps des ITPE, par une exigence restrictive de fonctions exercées à un moment donné de la carrière. Quand on voit le nombre d'ingénieurs qui exercent des fonctions administratives, on s'attendrait presque, dans cette logique de soit-disant préservation de la technicité du corps, à ce qu'ils soient eux-mêmes reversés dans notre corps d'attachés plus accueillant. Est-ce parce que nous coûtons moins cher que nous intégrons plus facilement des agents d'horizon divers ? Ou considère-ton au MEDDE que les attachés n'ont aucune technicité propre ? Cette question amène à relancer celle des comités de domaine juridiques, marchés publics et autres fonctions supports, mal reconnues bien que de plus en plus essentielles. De plus, le reclassement proposé aux IAM, qui ne conserve pas la règle de l'indice égal ou immédiatement supérieur mais retient l'indice inférieur, risque de constituer un précédent inadmissible.

En matière de carrière, et alors que les fusions de DREAL sont effectives depuis le 1er janvier, comment garantir que les perspectives de promotion des agents des DREAL fusionnées seront préservées ? Et comment offrir des débouchés en catégorie A à nos collègues secrétaires administratifs, alors que la période transitoire d'augmentation (d'ailleurs toute relative) de postes de promotion de B et A due au CIGEM va se terminer ?

Une première réponse aurait dû être le plan de requalification de B en A. Mais ce plan, dont la nécessité était rappelée depuis bien longtemps par la CGT, arrive tardivement et dans une volumétrie nettement insuffisante (200 postes de B en A administratifs). De plus, le CIGEM handicape son application, car comment garantir que le concours interne permettra une promotion à des agents du MEDDE et du MLETR exerçant déjà des fonctions de catégorie A, plutôt que de constituer une aubaine pour bêtes à concours (ceci dit sans remettre en cause le principe du concours, système certainement le moins injuste mais qui comporte ses défauts) ? Rappelons que le rapport du CGEDD de 2013 estime à 38% les SACDD qui exercent des fonctions de responsabilité et d'encadrement.

La reconnaissance du travail et des qualifications des agents, et la préservation de leur motivation, doivent être des priorités. Et ceci particulièrement au moment où les restructurations en DREAL génèrent pour eux des difficultés grandissantes. Un climat anxiogène règne dans les services fusionnés. Les agents se sentent éjectés. Même si les situations sont différentes selon les régions, leur seule certitude est que la réforme doit avancer coûte que coûte, souvent sans réelle concertation avec les organisations syndicales. Le pré-positionnement est une «foire aux postes» marquée par l'inégalité d'accès aux informations, la mise en concurrence, le mal être. La CGT s'inquiète en outre du devenir de l'action sociale dans les DREAL fusionnées et demande le maintien de tous les CLAS existants.

Nous abordons aujourd'hui dans cette CAP la liste d'aptitude 2016 au corps des attachés. Nos collègues promus devront effectuer une mobilité. Il leur faudra donc trouver un poste. Et nombre d'entre eux devront pour cela rencontrer leur futur chef de service, c'est bien normal. Or, les effectifs et les moyens de plus en plus contraints font que certains se voient refuser des autorisations d'absence et doivent prendre en charge leurs frais de déplacements. Cela n'est pas possible. L'administration ne peut pas à la fois contraindre les agents à trouver un poste et les empêcher de le chercher. La CGT demande qu'une note soit adressée par la DRH aux chefs de service pour rappeler que l'exigence de mobilité doit être rendue possible par les moyens appropriés.

La CGT a, avec FO et Solidaires, appelé à la mobilisation et à la grève le 26 janvier dernier pour la défense des conditions de travail et la revalorisation des salaires. Nous continuerons à inviter nos collègues à intervenir par tous les moyens possibles pour une fonction publique de proximité, garante de la cohésion sociale, et pour de véritables déroulements de carrière pour ses agents.

Les élues CGT à la CAP des attaché-e-s sont :
Jocelyne Pelé – DDTM 22 – 06 24 35 20 87
Marie-Christine Van Marle – AC – 01 40 81 90 78
Merci à Jean-Bernard Marcuzzi – expert lors de la réunion des 11 et 12 février 2016