



CAP « mobilités cycle 2017- 9 » des Attaché-e-s des MEEM/MLHD du 16 mai 2017

Déclaration des élues CGT

Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs,
Cher-e-s Camarades,

Nous venons d'élire le nouveau Président de la République pour 5 ans, qui vient lui même de nommer le nouveau Premier Ministre et à la fin de cette CAP, nous devrions connaître le nom du ou des ministres en charge des politiques publiques de nos secteurs d'activités pour peut-être quelques semaines seulement, selon ce que les français décideront de donner comme majorité ou non au Président lors des élections législatives de juin.

Les français ont clairement choisi de repousser le spectre de la haine, de la peur de l'autre et du repli sur soi mais il s'agit maintenant pour le futur gouvernement et les futurs parlementaires, de mettre en place des politiques qui répondent aux problèmes économiques et sociaux et améliorent le socle de protection individuelle et collective dont les services publics sont notamment l'un des remparts.

Les fonctionnaires et particulièrement les agents de l'Etat continuent à être la cible d'attaques répétées qui les présentent comme responsables des déficits publics malgré les suppressions de postes massives déjà subies et encore annoncées.

C'est dans ce contexte plutôt morose qu'enthousiaste, que les personnels des DREAL et des DDT-M comme ceux de tous les services centraux ou déconcentrés de nos ministères ou des établissements publics affiliés, voient leurs conditions de travail et la qualité du service rendu se dégrader.

Les réorganisations liées aux fusions de régions sont loin d'avoir débouché sur des fonctionnements sereins et efficaces et les fiches de postes sont elles aussi souvent très éloignées de la réalité des fonctions exercées.

Cette CAP de mobilité suscite les mêmes constats que la précédente : de très nombreux postes sans candidat alors que d'autres concentrent toutes les sollicitations et pas seulement dans les régions dites "attractives", et des postes déclarés vacants qui se referment à la veille de la CAP pour des raisons parfois obscures et souvent sans aucune transparence.

En préalable aux travaux de cette CAP, les représentantes de la CGT voudraient d'abord exprimer leur solidarité avec les agents de la DRH et de MGS en particulier, confrontés à un sous-effectif encore aggravé par la déception d'une réorganisation non aboutie.

Nous remercions nos collègues de MGS1 pour leur mobilisation et leurs efforts afin que cette CAP se déroule au mieux. Mais nous voulons dire aux responsables de la DRH et du Secrétariat Général que nous n'acceptons pas que les perspectives offertes aux agents et aux services soient celles d'une qualité dégradée.

C'est justement pour ces raisons que les organisations syndicales représentées au comité technique et au CHSCT d'administration centrale (la CGT, FO, l'UNSA et la CFDT) ont à

l'unanimité, voté contre des projets de réorganisations (de la DRH mais aussi de la DEB à la DGALN et du CGDD) qui ne prennent pas en compte l'impossibilité pour les personnels d'accomplir leurs missions dans des conditions normales, du fait de la surcharge de travail, de l'absence de priorisation des missions et de la mauvaise qualité des outils informatiques.

À la DRH particulièrement, le projet initié par la précédente directrice avait créé des espoirs de simplification des process, de travail sur l'amélioration des outils, de décloisonnement, de meilleure communication interne et externe. Ces modifications ont finalement été réduites à la création de trois postes de chefs de service et à l'éclatement de la sous-direction ROR, sans dynamique de transformation des modes de travail. Les agents sont laissés sans information ni perspective et beaucoup sont découragés, voire dégoûtés.

Or, c'est justement de mobilité – et donc d'attractivité des postes – que doit traiter notre CAP d'aujourd'hui et dont a traité la **réunion d'hier sur le cycle dit «intermédiaire» pour les postes de A+ qualifiés "à enjeux"**, son bilan et son éventuelle reconduction. Notons déjà que la DRH, malgré ses velléités de réorganisation, reste égale à elle-même en matière de dialogue social : elle convie les syndicats le 15 mai à discuter de l'opportunité de reconduire le cycle intermédiaire, alors qu'elle a demandé aux services de faire remonter les postes à y inscrire pour le 12 mai... Bref, nous avons bien compris que la DRH, qui a tenu à passer à 2 cycles annuels pour se faire bien voir de la DGAFP, est en fait d'accord avec les organisations syndicales pour conclure que dans nos ministères en réorganisation constante, c'est impossible à tenir et elle revient de facto à trois mais limité aux A+ !

Mais ce n'est pas le nombre de cycles qui fait l'attractivité des postes. Au cours de notre CAP d'aujourd'hui, nous allons une fois de plus constater le manque total d'attractivité de certaines zones, en particulier la région île de France et l'administration centrale. D'ailleurs, dans le précédent cycle intermédiaire, les postes de A+ en AC et en Île-de-France constituaient le gros du contingent, et beaucoup n'ont pas trouvé preneurs. Même si les postes étaient publiés et pourvus «au fil de l'eau» et sans intervention de la CAP, comme le souhaite sans doute notre administration à terme, cela n'épargnerait pas le nécessaire travail sur l'attractivité, maintes fois envisagé et jamais lancé, et en particulier l'amélioration de l'offre de logements à des tarifs compatibles avec leurs revenus pour les fonctionnaires en région parisienne et autres zones tendues en régions.

Nous avons par ailleurs noté, lors du passage à deux cycles, que cela permettrait d'éviter, par une meilleure organisation, les publications de listes de postes à la veille des vacances. Qu'en sera-t-il pour le cycle 2018-3 ?

Il nous semblait également que la DRH s'était engagée dans la voie d'un certain décloisonnement des relations entre MGS et RM, permettant notamment de mieux comprendre la stratégie des «levées de compteurs».

Or, la pré-CAP nous a donné l'impression que RM travaillait dans son coin et que même MGS n'avait pas toujours les motivations ni même les dossiers complets pour le recrutement d'un attaché CIGEM ou pour un détachement. La CGT demande plus de clarté et plus de discussion. Pour nous, les apports de collègues d'autres ministères ou de la fonction publique territoriale, peuvent constituer une richesse ... et de toute façon sont nécessaires dans certaines zones sinistrées mais, comme nous avons déjà eu l'occasion de le dire, ils doivent être gérés avec discernement. Il ne faut pas mettre en échec des attachés qui ne connaissent pas nos ministères et se retrouvent sans formation d'acculturation ni appui sur des postes difficiles, comme cela a été le cas à de nombreuses reprises à la DRH par exemple. Il ne s'agit pas non plus d'entrer dans le jeu de certains chefs de service qui, dans des régions attractives, découragent les candidatures internes au profit de postulants extérieurs dont la légitimité n'est pas toujours avérée.

La liste de postes actuelle a été publiée sans fléchage de postes de CAE au motif que la réflexion est en cours sur l'articulation entre l'emploi fonctionnel et le 3ème grade. Mais sur quoi débouche cette réflexion ? Où en sont les projets de révision des listes d'emplois grafables ? Nous nous trouvons à ce jour dans une situation doublement déficitaire : nous n'avons pas pourvu tous

les postes d'attachés hors classe à la dernière CAP de promotion d'une part, et d'autre part, la mobilité – qui est censée être la voie pour accéder à l'emploi fonctionnel – ne le permet pas à ce cycle. Pendant ce temps, la DRH continue de choisir toute seule les conseillers d'administration qui lui conviennent. Pour la CGT, le délai supplémentaire offert par le report de la CAP de promotion à attaché hors classe à l'automne, doit être une occasion de mener un travail fin sur le vivier de jeunes collègues en responsabilité mais non CAEDAD, ou d'agents plus anciens susceptibles d'être promus désormais par la voie du 3ème vivier, non fonctionnelle. Nous demandons en particulier l'ouverture d'une discussion en amont de la CAP et au vu de la physionomie du corps, sur la fixation de la part de retraits qui pourraient bénéficier d'un accès au 3ème grade.

Nous saisissons l'occasion, sachant que cette CAP a été reportée en septembre du fait de la fermeture provisoire de la cellule «dossiers» de GAP1 à la suite du déménagement, de déplorer la très grave dégradation des conditions de travail des agents de ce service. Leur transfert de la Tour Pascal à l'Arche s'accompagne d'un retour en arrière de 30 ans sur les méthodes de travail : la mécanisation de la recherche et du classement des dossiers est abandonnée pour un retour au traitement manuel, qui plus est dans des mauvaises conditions, juste parce qu'il n'y a pas assez de place dans les nouveaux locaux. À l'heure de la robotique en plein essor, c'est vraiment le symbole de l'archaïsme des méthodes de travail dans nos ministères et du peu de cas qui est fait de la gestion RH. La CGT demande que nos collègues de la cellule «dossiers» puissent accomplir leur travail dans des conditions correctes, ce dont nous avons tous besoin.

Nous voulons rappeler bien sûr qu'il est inadmissible que les notifications de primes RIFSEEP 2016 soient toujours attendues par la plupart d'entre nous, que des agents aient perdu de l'argent en changeant de postes en 2016 alors qu'aucune indication fiable n'a pu leur être donnée sur la cotation de leur poste au moment de leur mobilité. La CGT, qui a déposé un recours en Conseil d'État contre la note de gestion 2016, soutiendra les recours des agents pénalisés. Nous souhaitons savoir quand sera fait le bilan du RIFSEEP 2016 et quand la parution de la note de gestion 2017 est envisagée. Nous demandons que les organisations syndicales soient consultées avant son envoi dans les services.

La CGT rappelle par ailleurs que de nombreux agents, bureaux RH de proximité, PSI et organisations syndicales n'obtiennent aucune réponse lorsqu'elles signalent des problèmes individuels, des retards, des dysfonctionnements. Nous ne mettons pas en cause les gestionnaires de GAP, dont chacun a des centaines de mail à gérer en plus des affaires courantes. C'est l'organisation qui est dysfonctionnante. La CGT redemande la mise en place d'une interface clairement identifiée pour résoudre les problèmes persistants, apporter une information aux agents et aux services et suivre l'évolution des dossiers complexes dans la durée. De même, une identification nominative des agents des DDFIP doit permettre une intervention au plus haut niveau de la DRH afin de mettre fin aux blocages de certaines situations.

Concernant les déroulements de carrière, la publication du décret du 2 mai 2017 sur l'appréciation de la valeur et de l'expérience professionnelles de certains fonctionnaires éligibles à un avancement de grade est la forme choisie pour, à partir de 2019, concrétiser l'engagement du PPCR de faire parvenir tous les agents d'un corps au 2ème grade, ce qui est loin d'être actuellement le cas pour les attachés.

Seront concernés, à partir des tableaux d'avancement de grade de l'année 2019, les agents placés, depuis plus de trois ans, au dernier échelon de leur grade sur appréciation de leur supérieur hiérarchique direct. La CGT estime tout à fait incompréhensible que les agents issus de concours interne en soient exclus.

Pour le reste, elle rappelle que si elle n'est pas favorable aux promotions «en cascade» d'agents qui bénéficieraient systématiquement d'avancements au choix, elle refusera toute mesure discriminatoire qui tendrait à éliminer des promotions les attachés ayant eu le mérite d'accéder au corps par l'examen professionnel ou le concours interne. Notre corps a la particularité d'être constitué de collègues d'origines diverses qui toutes et tous, y compris les anciens non-titulaires,

prennent toute leur place dans le fonctionnement des services et seule la qualité de leur parcours professionnel doit être prise en compte dans les promotions, indépendamment de leur origine.

Le Secrétaire Général du Gouvernement a missionné l'Inspection Générale de l'Administration, par lettre du 9 février 2017 sur "l'évaluation de la situation et du positionnement de l'encadrement intermédiaire dans les DDI" avec pour objectif de formuler des préconisations pour améliorer la situation compte-tenu des difficultés ressenties, notamment liées à la diversité des missions et des corps des personnels en charge de les mettre en oeuvre.

La CGT, comme l'ensemble des organisations syndicales, fera des propositions lors de son audition par les inspecteurs de cette mission et rappelle que lors de la rencontre des élu-e-s à la CAP des AAE avec le nouveau DRH, Jacques Clément, début janvier 2017, il avait été rappelé notre demande de poursuivre les échanges sur la situation de l'encadrement dans les services du ministère afin de déboucher sur des propositions concrètes et notamment sur la place des cadres administratifs.

Enfin, les élu-e-s CGT veilleront particulièrement au **respect des priorités inscrites dans le statut** concernant les mobilités, que sont les **rapprochements de conjoints et la reconnaissance de travailleur handicapé** et soutiendra tout agent souhaitant déposer un recours sur ces bases.

Le contexte de suppression de postes dans les services ne doit pas ajouter des difficultés supplémentaires aux agents déjà pénalisés par de graves contraintes personnelles. Les responsables de zones de gouvernance et la DRH doivent pouvoir trouver des solutions pour les agents concernés.

Nous vous rappelons notre demande exprimée en pré-CAP d'avoir une lisibilité sur le processus de prépositionnement dans les directions d'administration centrale (DRH, DGALN/DEB, CGDD) qui doit donner une priorité aux agents dont les postes sont supprimés ou substantiellement modifiés et que la CGT entend faire respecter lors de cette CAP où de nombreux postes sont proposés à la mobilité.

Je vous remercie,

Les élues CGT à la CAP des attaché-e-s des MEEM/MLHD
Jocelyne Pelé
Marie-Christine Van Marle