

### CAP du 7 juin 2016

#### Points à l'ordre du jour :

- Mobilités 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> niveau cycle 2016-9
- Concrétisation des promotions antérieures LA et Exa pro à AAE, TA et Exa pro à APAE
- Intégrations, détachements
- Réorganisations de services
- Recours sur entretiens professionnels

### Vos élues CGT à la CAP :

#### Jocelyne Pelé, Titulaire

Jocelyne.pele@i-carre.net - 06.24.35.20.87

#### Marie-Christine Van Marle, Suppléante

Marie-christine.van-marle@i-carre.net - 01.40.81.90.78

### INFOS – ACTU (page 5 et 6)

- Demande entrevue OS FP avec Ministre Girardin : lettre du 2 juin 2016
- Communiqué CGT MEEM/MLHD : Faisons converger les luttes – 20 mai 2016
- Communiqué CGT UGFF : Refus de siéger au CT central des DDI du 19 mai 2016
- Evolution carrière catégorie A (PPCR) a/c janvier 2017 : Décrets du 11 mai 2016
- Circulaire « promotions 2017 » aux MEEM/MLHD et lettre d'envoi février 2016
- Guide DGAFP sur le télétravail – mai 2016

A consulter sans  
modération !

### Calendrier

**Prochaines CAP :** 23 juin 2016 (TA AAHCE 2016), 19 octobre 2016 (mobilités 2017-3), 6 décembre 2016 (TA APAE 2017)

**Transmettre vos dossiers aux élues CGT**

### Déclaration des élues CGT

« Malgré la campagne médiatique bien orchestrée et donnant des leçons de démocratie et de solidarité aux salariés qui utilisent leur droit de grève ou participent aux manifestations contre le projet de loi de casse du code du travail, l'opinion publique et les salariés restent massivement opposés au projet de loi El Khomri et à l'utilisation autoritaire du 49.3 par le gouvernement.

Il n'y a pas d'autre issue pour le gouvernement que celle du dialogue avec les organisations de salariés et de la jeunesse qui luttent contre ce projet de loi et pour conserver et améliorer des droits protecteurs pour tous les salariés quelle que soit la taille de leur entreprise.

La CGT et les autres organisations mobilisées ont décidé d'organiser une grande votation auprès des salariés dans les entreprises, les administrations et auprès des jeunes, de poursuivre les assemblées générales pour débattre des modalités d'actions et d'appeler à une manifestation nationale le 14 juin à Paris, au début des débats au sénat. Dans la fonction publique, la CGT et les organisations syndicales qui ne considèrent pas que les propositions salariales sont suffisantes, ont demandé le 2 juin à être à nouveau reçues par la ministre pour débattre des enjeux importants au cœur des préoccupations des fonctionnaires et non-titulaires :

- rattrapage des pertes de pouvoir d'achat depuis 2010,

proposition du RIFSEEP, rejeté par la

## **(suite de la déclaration élues CGT à la CAP)**

« ... individualisant les primes alors que les objectifs peuvent de moins en moins être tenus par manque d'effectifs et gelant leur niveau et les écarts antérieurs injustifiés, particulièrement aux MEEM/MLHD avec une enveloppe budgétaire vide pour le CIA (complément indemnitaire annuel),

- limitation et contrôle des recrutements de CDD avec respect des droits des agents contractuels notamment en AC et en établissements publics,
- levée des restrictions budgétaires et du surgel sur les crédits de fonctionnement en 2016 et dénonciation de nouvelles coupes sombres dans le cadre de la préparation du budget 2017, prévues principalement aux MEEM/MLHD, qui ne permettent pas d'envisager de mettre en œuvre les politiques publiques nécessaires notamment pour répondre aux enjeux forts liés à la transition énergétique et obligent à des réorganisations permanentes,
- réforme territoriale avec ses conséquences néfastes en termes de « désorganisation » des services de proximité, de manque de lisibilité interne et externe au niveau local et d'impact sur les agents pour lesquels il serait temps de faire un véritable état des lieux en temps réel, des arrêts de travail et des situations de souffrance au travail qui sont signalées par les syndicats dans de très nombreux services,
- organisation et temps de travail dans la fonction publique sur lesquels la CGT a des propositions à faire notamment après la remise du rapport Laurent.

Concernant le RIFSEEP, nous venons de recevoir un projet de note de gestion pour les MEEM/MLHD qui a très peu évolué depuis les premières discussions avec les syndicats et qui n'est donc toujours pas satisfaisant pour la CGT. Il n'applique pas les dispositions du décret et de la circulaire fonction publique et ne prévoit notamment pas de valoriser les mobilités à l'intérieur des groupes de fonctions pour les attachés contrairement au ministère de l'intérieur par exemple.

La réduction envisagée à 2 cycles de mobilité en période d'instabilité structurelle est contraire à l'intérêt des services et des agents. Les postes publiés à l'occasion de ce cycle de mobilité (2016-9) et surtout l'absence récurrente de candidatures dans certains secteurs (AC et région parisienne ou grand Est notamment), montrent leur manque d'attractivité qui ne peut être résolu en intégrant massivement des attachés CIGEM d'autres ministères, non formés ni « acculturés » aux problématiques des MEEM/MLHD et qui se retrouvent souvent en difficulté.

Le secrétaire général des MEEM/MLHD ayant enfin renoncé au déni quant à la catastrophe administrative constituée par la réorganisation de la DRH de 2011, la CGT espère que la nouvelle réorganisation qui va être mise en place, permettra enfin aux agents dans les services des MEEM/MLHD, dans les DDT-M et dans les établissements publics, d'être gérés et payés normalement.

Nous attendons également une amélioration des conditions de travail des agents de la DRH.

La directrice, Mme Avezard, semble attachée à améliorer le dialogue social. Encore faut-il que les agents et leurs représentants soient entendus quand ils expriment leurs difficultés. Nous en profitons pour signaler que nous émettons les plus grandes réserves sur le devenir de la cellule « Dossiers » de GAP lorsqu'elle sera transférée en Arche Sud où des contraintes d'inadaptation des locaux, vont obliger à passer d'une gestion mécanisée à une gestion « à la main » des dossiers !!!

Nous risquons d'en subir rapidement les conséquences en termes de délais de traitement des dossiers, sans parler des conditions de travail ; à revoir d'urgence !

La CGT a apprécié la tenue d'une réunion avec la sous-direction RM qui, même si elle n'a pas apporté toutes les solutions aux problématiques posées, doit être renouvelée afin d'amener davantage de transparence dans la gestion des mobilités et détachements entrants notamment dans le cadre du CIGEM et de l'énigmatique « levée ou non des compteurs ».

Par contre, la CGT dénonce la politique de management qui semble se développer dans de nombreux services consistant à « conseiller » quand ce n'est pas à « exiger » des agents qu'ils retirent leurs demandes de mobilité, si le service d'accueil ne souhaite pas les recevoir.

Nous rappelons que le droit à la mobilité existe et nous conseillons aux agents d'aller au bout de leurs démarches pour que leurs dossiers soient examinés en CAP.

A l'autre bout de la chaîne, nous constatons à nouveau que certains services d'origine continuent à s'opposer au départ de leurs agents afin qu'ils restent jusqu'à ce que leur poste soit effectivement supprimé dans le cadre des fusions. C'est inacceptable !

**La CGT rappelle enfin que la circulaire « promotions » prévoit des concertations locales pour tous les corps y compris pour l'accès à la catégorie A par LA et pour les TA à l'intérieur de la catégorie A et demande que, comme pour les catégories C et B, les compte-rendus de ces concertations locales soient joints aux propositions de promotions pour l'examen en CAP et que la DRH rappelle aux services leurs obligations en termes de respect des droits des agents, de représentativité des organisations syndicales et de dialogue social. »**

## **Les Résultats mobilités sont à consulter [ICI](#)**

**ANNEXES du Journal** : Mobilités 2016-9 [+](#) Détachements [+](#) Intégrations [+](#) Projets professionnels [+](#) Réorganisations de services

## **Informations données en CAP et commentaires de la CGT**

### **Zoom sur un instant historique : la dernière CAP à trois cycles de mobilité**

**Malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales, la DRH a acté le passage à deux cycles de mobilité par an, qui sera effectif à partir de 2017, avec deux dates d'affectation : le 1er mars et le 1er septembre.** Pour la prochaine liste (2017.3), les publications sont maintenues en juin-juillet et la CAP en octobre (un courrier du SG précisera prochainement les modalités de ce dispositif transitoire).

**Un chantier de réflexion sur la mobilité est par ailleurs ouvert par la DRH, les problèmes rencontrés étant en effet très loin de pouvoir se résoudre par la réduction des cycles de mobilité :**

- zones non attractives (région parisienne, administration centrale, Normandie, Grand Est, Nice, zones rurales) : certains services y ont des taux de vacances allant jusqu'à 20%. À la CGT, nous estimons que le coût du logement en région parisienne et niçoise y est pour quelque chose, ainsi que la totale stagnation (voire le recul) des offres notoirement insuffisantes de logements ministériels et interministériels. Sans parler de l'attractivité des postes et des conditions de travail dans certains secteurs (la DRIEA par exemple),
- réorganisations permanentes qui réduisent les opportunités intéressantes et rendent les candidatures aléatoires : ainsi, des postes sont publiés dans les DREAL fusionnées alors que les pré-positionnements ne sont pas finis,
- double publication excessive sur les deux listes A et A+ qui, à la concurrence entre corps, ajoute celle entre niveaux de grade,
- publication en trop grand nombre de postes susceptibles d'être vacants (70% des postes publiés en A/A+) décourageant les candidatures,
- non prise en charge des frais de déplacement pour recherche de poste (même pour concrétiser une promotion) ... et même obligation de prendre des congés pour se rendre à l'entretien,
- régimes indemnitaires tels l'ex PFR et son héritier le RIFSEEP qui poussent à ne surtout pas bouger quand on a la bonne cotation,
- et les recrutements qui diminuent : 35 sorties d'IRA en 2016 au lieu d'une cinquantaine (retour à 54 prévu en 2017... à vérifier).

**Voici à titre informatif quelques chiffres extraits des documents fournis par l'administration lors de la réunion du 18 mai sur la mobilité et concernant les corps A/A+ (cycle de mobilité 2016.5) :**

- nombre moyen de candidat-e-s par poste publié : 1 pour les postes vacants et 0,66 pour les postes susceptibles d'être vacants,
- nombre moyen de candidat-e-s par poste publié et par service : 0,48 en AC – 0,84 en SD – 0,72 pour CEREMA, VNF, autres services,
- 43% des postes publiés ne font l'objet d'aucune candidature (62% des postes publiés en AC),
- les attaché-e-s sont les plus mobiles au sein de la catégorie A avec 62% de demandes abouties (59% IPEF – 54% ITPE – 46% IIM – 29% IAE) et un taux de mutation de 5,2% (2,5% IPEF – 4,4% ITPE – 3,9% IIM – 1,8% IAE).

**Effet collatéral de l'évolution des cycles de mobilité : nous disposerons d'un cycle de plus pour concrétiser les promotions à AAE et APAE (mais avec effet possible au 31/12/2016 pour les postes publiés sur la liste 2017.3).**

## **Note de gestion RIFSEEP 2016... et ensuite ?**

Le passage au RIFSEEP s'est fait pour le moment uniquement par modification de l'intitulé des primes sur nos fiches de paie (IFSE) avec maintien des montants (1/12 du total indemnitaire notifié pour 2015). Vérifiez toutefois que des erreurs techniques ne se sont pas glissées dans la procédure et signalez-nous le cas échéant les baisses de montant inexplicables.

Le projet de note de gestion 2016 (les rencontres avec les organisations syndicales viennent de commencer) ne comporte pas de cotation de postes (la réforme territoriale en cours ne le permet pas) mais une équivalence entre les groupes de fonction anciens et les nouveaux, avec maintien des montants antérieurs à titre individuel.

Pour les nouveaux arrivants, est appliquée l'ancienne cotation PFR, convertie ensuite à son équivalence RIFSEEP. À ce jour, aucune nouvelle du financement du complément indemnitaire annuel (CIA) que le ministère a cependant voulu mettre en place.

Les intérimaires pourront toutefois être payés (signalez les difficultés éventuelles et n'oubliez pas d'exiger une décision officielle de mise en place car certains ont eu la mauvaise surprise de ne pas se faire payer un intérim ...).

Alors que le régime indemnitaire pourrait être incitatif à la mobilité (c'est le choix effectué par le ministère de l'intérieur, conformément d'ailleurs au décret et à la circulaire Fonction Publique), notre ministère qui se plaint d'un excès de postes vacants, ... prévoit que *«la valorisation des changements de fonctions au sein d'un même groupe de fonctions n'est pas retenue»*, ce qui laisse entendre que la «dévalorisation» est en revanche envisageable, le projet se donnant même la peine d'affirmer que, dans le cadre de la garantie de maintien de rémunération : *«Le montant mensuel de l'IFSE est égal à celui perçu mensuellement par l'agent dans son ancien régime indemnitaire tant qu'il ne change pas de poste»* (c'est nous qui le soulignons). Incohérence qui a échappé à la vigilance des rédacteurs ? Pour la CGT, les deux dispositions sont inacceptables.

## **Plan de requalification**

Pour le passage de C en B, où se pose le problème (issu de l'application du protocole PPCR) du chevauchement de grilles rendant pénalisante la promotion en B pour au moins 1/3 des agents, la Fonction Publique, saisie par l'administration comme par les organisations syndicales, ne semble envisager aucune évolution des grilles B. La CGT a proposé la solution de dispositions individuelles dérogeant permettant de garantir le déroulement de carrière des agents (y compris ceux promus en 2015 notamment par exa pro avant la parution des nouvelles grilles).

**Pour le passage de B en A** (200 postes au concours interne exceptionnel d'attaché prévu au 1<sup>er</sup> semestre 2017), les CVRH vont mettre en place la formation au 2<sup>ème</sup> semestre 2016.

**Quelle que soit la catégorie, reste une préoccupation majeure : le décret n'est toujours pas paru !**

## Recours sur compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) 2014

Deux dossiers ont été examinés par la CAP.

**DRIEA (1er niveau)** : la CAP n'a pas pu exprimer d'avis compte tenu de l'absence de réponse du service à la demande de l'agent. Une réponse argumentée est demandée à la DRIEA..

**CGDD (1er niveau)** : demande de réécriture partielle du CREP sur la forme, ainsi que sur l'appréciation générale et les attentes. Un entretien intermédiaire en cours d'année entre l'agent et sa hiérarchie devrait être effectué pour faire le point.

*La CGT tient à remercier les agents de MGS pour leur travail considérable avant, pendant et après la CAP. Nous espérons que la réduction des cycles de mobilité, jointe à la réorganisation de la DRH, ne va pas être prétexte pour diminuer leurs effectifs. Nous remercions également la sous-direction RM pour l'amorce, engagée lors de la réunion du 10 mai, d'un dialogue et d'une transparence dont nous souhaitons qu'ils se poursuivent, comme avec la sous-direction GAP.*

*Quant au dialogue social à un niveau plus général, nous constatons et déplorons son absence, qu'illustrent notamment la réduction du nombre de cycles de mobilité et le RIFSEEP. Concernant protocole PPCR, le gouvernement ne se contente pas de l'appliquer malgré le refus de signature de la majorité syndicale (CGT-FO-Solidaires), il n'est en plus même pas foutu de corriger les erreurs (car la Fonction Publique reconnaît ne pas «avoir vu» le problème des inversions de carrières sur certains échelons des grilles C et B) qui ont des répercussions graves sur les salaires et les retraites des agents.*

Ce n'est pas notre conception du dialogue social.

Si les syndicats acceptent de faire des avancées, nous sommes d'accord pour y répondre négativement !



## Informations à consulter sans modération



[Demande entrevue OS FP avec la Ministre Girardin : lettre du 2 juin 2016](#)



[Communiqué CGT MEEM/MLHD : Faisons converger les luttes – 20 mai 2016](#)



[Communiqué CGT UGFF : refus de siéger au CT central des DDI du 19 mai 2016](#)



[Evolution carrière catégorie A \(PPCR\) a/c janvier 2017 : Décrets du 11 mai 2016](#)



[Circulaire « promotions 2017 » aux MEEM/MLHD et lettre d'envoi février 2016](#)



[Guide DGAFP sur le télétravail – mai 2016](#)

N'hésitez pas à transmettre vos dossiers et à contacter vos élues CGT à la CAP :

**Titulaire**

<b>PELE Jocelyne</b>	DDTM 22 Syndicat CGT 22022 SAINT-BRIEUC Cédex <u>Envoyer les dossiers (courriers) à</u> MEDDE SNPTAS-CGT Plot « I » 30 passage de l'arche 92055 La Défense Cédex	<b>06 24 35 20 87</b>	jocelyne.pele @i-carre.net
----------------------	---	-----------------------	-------------------------------

**Suppléante**

<b>VAN MARLE Marie-Christine</b>	MEDDE Syndicat CGT d'administration centrale Tour Séquoia 92055 La Défense Cedex	<b>01 40 81 90 78</b>	marie-christine.van- marle@i-carre.net
----------------------------------	---	-----------------------	---

**Rejoignez la CGT et prenez la parole dans vos services  
et pour participer à la vie syndicale localement et nationalement :**

**BULLETIN D'ADHÉSION**

Nom : ..... Prénom : ..... Indice : .....  
Service : ..... Adresse : .....  
..... Signature

NOTA BENE : dorénavant les  
Cotisations ouvrent droit à un  
CREDIT D'IMPÔT (66 %)

**Syndicat National SNPTAS CGT des MEEM/MLHD : [snptas.cgt.syndicats@i-carre.net](mailto:snptas.cgt.syndicats@i-carre.net)**  
ou  
**Syndicat CGT d'Administration centrale : [Syndicat-Cgt.Ac@i-carre.net](mailto:Syndicat-Cgt.Ac@i-carre.net)**