



Compte-rendu de la CAP Secrétaires d'administration et de contrôle du Développement Durable

6 septembre 2022

Déclaration des élues CFDT

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les membres de la CAP,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour examiner deux dossiers individuels de collègues qui rencontrent des difficultés dans l'organisation de leur temps de travail et leur déroulement de carrière. Ces agents ont engagé deux types de recours. L'un concerne un refus partiel de télétravail et l'autre porte sur le contenu du compte rendu d'entretien professionnel (CREP).

La CFDT attire votre attention aujourd'hui, sur des pratiques dysfonctionnelles subsistantes dans certains services déconcentrés s'agissant des CREP. Est-il admissible de transmettre aux agents, quand le délai réglementaire est respecté, la seule trame du CREP ? Bien souvent, les agents ne disposent pas du relevé des formations suivies/données ni même de la fiche de poste, éléments pourtant indispensables aux regards de l'enjeu individuel (carrière, progression dans l'exercice de la mission et/ou améliorations envisageables) et collectif.

De plus, les fiches de postes bien souvent sont incomplètes au regard de la cotation RIFSEEP [Indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (IFSE) et un complément indemnitaire annuel (CIA)] ou de l'éligibilité du poste à la Nouvelle Bonification Indiciaire (NBI).

Par ailleurs, **la CFDT** rappelle ses obligations à l'administration qui a publié le 26 juillet 2022, la note de gestion définissant les dispositions relatives à la mise en œuvre du RIFSEEP à compter du 1er janvier 2022. **La CFDT** note que des modifications de catégorie impactent la catégorisation de certains emplois et appelle donc à une notification individuelle et un passage en comité technique des services. **La CFDT** souhaite connaître les déclinaisons prévues au sein des services et établissements publics relevant de notre Ministère. A première vue, il va être difficile de pourvoir certains emplois métiers laissés en catégorie 3 et d'expliquer aux agents le sens de la décision de l'administration.

Avant la Loi de Transformation de la Fonction Publique, les élus en CAP étaient associés à des groupes de travail pour échanger sur les mesures catégorielles et l'évolution professionnelle des agents représentés. Avec une nouvelle étape prévue en fin d'année, le regroupement de plusieurs catégories de personnel au sein de la catégorie B laisse présager de nouvelles méthodes de travail et **la CFDT** l'espère des échanges essentiels entre les représentants du personnel et les représentants de l'administration, sur les champs de compétences de la CAP et sur les mesures catégorielles et d'évolution professionnelle.

La CFDT voudrait évoquer des situations d'agents de catégorie B en PNA (agents affectés au sein des SIDSIC et SGCD ou ex agents SG DDI du Ministère de l'Agriculture affectés sur des postes MTES en DDT). Est-il acceptable que des agents en PNA affectés en SIDSIC n'aient toujours pas leur arrêté de changement d'échelon depuis un an ou depuis six mois et aucune tra-

duction sur leur paye ? Est-il acceptable que des agents du MAA en PNA affectés en DDT suite à restructuration n'aient toujours pas perçu, depuis un an, leur régime indemnitaire pourtant garanti par un arrêté de restructuration ?

Les réponses données à ces agents sont édifiantes « ce n'est pas de notre faute, voyez la DREAL ou voyez votre Ministère de Tutelle, ou oui nous connaissons votre situation mais nous ne pouvons rien payer tant que le MTES n'aura pas décliné les mesures financières concernant votre dossier dans le cadre de la restructuration ». A l'heure où les Préfets et Préfètes demandent aux agents des DDI d'être agiles, qu'en est-il de la gestion administrative et financière des agents en PNA ?

Les conclusions contenues dans le rapport d'Isabelle BRIQUET, rapporteuse spéciale des crédits de la mission « Administration générale et territoriale de l'État, présenté le 29 juin 2022 au Sénat sur les conclusions du contrôle budgétaire, sur la création des secrétariats généraux communs aux préfetures et aux DDI n'étonne pas **la CFDT** sur ce ratage, au détriment des agents des SGC et de l'ensemble des agents des DDI et préfetures. Ce ratage humain, **la CFDT** l'avait annoncé tout comme l'ensemble des organisations syndicales. A force de faire des économies d'ETP et de moyens, on fragilise un collectif, une organisation, une perte de sens et on mécontente les bénéficiaires qui en font les frais.

La CFDT reste à l'écoute et est présente pour conseiller et aider les agents confrontés à ces difficultés.

Pour conclure, **la CFDT** demande à l'administration de faire en sorte que les lumières des Bâtiments Administratifs de la Défense soient éteintes la nuit pour être exemplaire.

La CFDT vous remercie pour votre écoute.

Réponses du président

Grilles communes TS/SA

Le 28 juillet dernier, l'administration a demandé aux différents services la révision des groupes des agents.

Elle rappelle que sa volonté était de revaloriser les agents du groupe 3 vers le groupe 2 et non l'inverse. Aussi, elle est étonnée d'entendre des organisations syndicales (OS) dire, que pour certains des agents, ceux-ci sont descendus de 2 groupes (Gr1 à Gr3).

SACDD stagiaires

L'administration indique qu'il y a eu très peu de prolongations de stage ces 2 dernières années.

2021 : sur 98 recrutés, 94 ont été titularisés immédiatement, 4 prolongations qui se sont terminées par 3 titularisations et 1 réintégration

2022 : sur 96 recrutés, 92 ont été titularisés immédiatement, 4 prolongations dont 3 à 6 mois et 1 à 1 an avec clause de revoyure à 6 mois.

Rappel : les CAP n'ont plus vocation à examiner les titularisations et prolongations de stage.

CREP

Les OS ayant fait remarquer que certains agents n'ont toujours pas leur entretien professionnel alors que c'est l'outil essentiel pour l'agent, l'administration répond qu'il y a eu un rappel aux services pour que l'exercice du CREP soit réalisé en début d'année. Par ailleurs, elle fait part que l'outil ESTEVE fonctionne bien car 91 % des CREP ont été signés en 2022.

Toutefois, les OS attirent l'attention sur les recours qui ne sont pas pris en compte dans ESTEVE. L'administration conseille de les réaliser hors outil.

SGCD

Une mise en place difficile mais pas partout. La DRH y veille et est vigilante afin que les agents ne subissent pas les dysfonctionnements.

L'administration indique que pour les promos 2023, la pratique est mieux connue et les interlocuteurs connus en ce qui la concerne.

Télétravail

Il est à noter qu'au ministère, la moyenne est de 1,8 jours télé travaillés par agent.

La CAP a examiné 2 recours

1 recours CREP 2020

Divers points ont été relevés par l'agent qui souhaite que son service les modifie.

L'administration ainsi que les OS (UNSA+FO+CGT+CFDT) ont voté favorablement aux demandes de l'agent. Son service doit modifier les points soulevés par ce dernier.

1 recours Télétravail

Le recours porte sur une demande de 3 jours télé travaillés que le service a refusé à l'agent. Actuellement, cet agent est à 2,5 jours par semaine en moyenne (2 jours/semaine + 20 jours flottants).

Après de longs débats, l'administration a refusé sa demande de 3 jours et a proposé de rester sur les 2,5 jours par semaine en moyenne.

Les OS ont voté unanimement **CONTRE**.

Pour tout renseignement complémentaire concernant cette session, contacter les élues CFDT :

Régine GALTIER.....DEAL Réunion.....02 62 40 25.41
regine.galtier@developpement-durable.gouv.fr

Isabelle HARTMAYER.....DDT Drôme.....04 81 66 82 73
isabelle.hartmayer@drome.gouv.fr