



Secrétaires d'administration et de contrôle du Développement Durable

11-12-13 mars 2019

Déclaration des élues CFDT

Madame la présidente, Mesdames et Messieurs les membres de la CAP, cher.e.s collègues,

Nouvelles élues CFDT, nous intégrons cette CAP et vous remercions de votre accueil et de l'attention que vous avez bien voulu porter à nos revendications lors de la réunion de travail du 11 février dernier. Dans cette instance, la CFDT y défendra des valeurs d'égalité professionnelle, d'égalité territoriale et de qualité du dialogue social, dans le respect de la diversité des composantes de cette CAP.

Nous formulons le vœu que nos débats soient riches et constructifs afin de répondre aux attentes des agents.

Cette nouvelle CAP des SACDD s'ouvre dans un contexte marqué par les réorganisations, les fusions, la création de nouvelles agences et de fortes réductions d'effectifs, alors que de nouvelles évolutions sont en préparation. Le débat est vif dans notre pays sur l'égalité sociale et territoriale, le rôle de l'État et des collectivités au service des populations, de l'aménagement et de l'équipement des territoires les plus fragiles. Relever les défis de la transition écologique et solidaire rend indispensable un **nouveau contrat social, économique et environnemental, compris des populations et qui mobilise le service public**. Pour la CFDT, cette mobilisation d'un service public que nous souhaitons efficace et lisible ne peut se faire sans **un projet collectif qui implique tous les agents, C, B, comme A/A+, et que nous défendons à tous niveaux et dans leur diversité**.

Les SACDD, femmes et hommes, du ministère, quelle que soit leur origine, ont déjà souvent été mis à contribution au travers de multiples réorganisations. Avec les changements qui s'annoncent, l'évolution des compétences et des métiers, ils le seront encore dans un futur proche.

Ces évolutions nécessitent de reconnaître, avec la plus grande équité, les efforts accomplis par tous. Nous demandons que soient apportées des garanties sérieuses pour sécuriser nos parcours, **favoriser des dynamiques professionnelles réellement égalitaires et améliorer nos débouchés**.

La sécurisation professionnelle des parcours intègre la rémunération, pour que ceux qui bougent ne soient pas les perdants et pour que ceux qui choisissent la voie de l'approfondissement soient mieux reconnus.

La CFDT entend défendre tous les SACDD, quels que soient leurs parcours et leurs origines.

Nous demandons ainsi :

- Un bilan quantitatif et qualitatif de la liste d'aptitude et des différents **concours et examens professionnels du plan de requalification**
- Des bilans genrés pour favoriser et mesurer les conditions de **l'égalité professionnelle femmes/hommes**;
- S'agissant du **RIFSEEP**, la CFDT demande l'application de la clause de réexamen des groupes de fonctions pour tenir compte, au bout de 4 ans, de l'expérience acquise par les agents ;

- Une particulière vigilance dans le **pyramidage ministériel du corps**, ainsi qu'une meilleure lisibilité de nos perspectives de promotion. Nous souhaitons des bilans chiffrés sur les trois dernières années et des **éléments de prévision** sur les deux ans à venir.

- **Une information suffisante des chefs de service et des MIGT** pour des propositions en qualité et en nombre suffisant pour tous les grades.

Même s'il y eu certaines améliorations dans les procédures des services déconcentrés et des harmonisateurs, au vu des tableaux de propositions pour cette CAP, nous déplorons des disparités entre les RZGE et donc des inégalités entre les agents. Certains harmonisateurs ne prennent pas en compte le classement qu'ils avaient effectué en 2018, d'autres le respectent, certains élaborent des listes trop justes au risque de perdre des postes de promotions, d'autres établissent des listes beaucoup trop longues. Ces disparités, alliées au manque de transparence, sont inadmissibles et ce manque de transparence ne fait qu'alimenter les ressentiments des agents envers leur hiérarchie. La CFDT réitère sa demande de mise en place d'une concertation avec les organisations syndicales au niveau des ZGE.

. Avec le vieillissement des pyramides des âges, le PPCR a instauré, bien après notre ministère qui avait innové, une politique de gestion des âges dans les carrières. Il oblige maintenant les services à faire des propositions pour ceux qui n'ont jamais eu de promotion ou d'avancement. Il va falloir réfléchir à l'établissement de critères lisibles pour tous qui soient équitables pour les retraitables au risque sinon d'une incompréhension de beaucoup de collègues et de services.

- Afin d'anticiper la fin du plan de requalification et de travailler sur les différents critères de gestion, pyramide des âges...ainsi que sur tous les points précédents, nous demandons la mise en place d'un groupe de travail sur le corps des SACDD.

Déjà nous regrettons la sortie de la circulaire « promotions » pour 2020 sans aucune concertation malgré notre demande de mai 2018.

Merci pour votre attention.