



UNION FEDERALE
DE L'ENVIRONNEMENT
DES TERRITOIRES,
DES AUTOROUTES
ET DE LA MER

CAP nationale Compétente pour les personnels de catégorie B

Installation

10 mai 2023

La CAP est présidée par Vincent DEMANGE, Chef du département d'appui à la gestion des ressources humaines.

Déclaration préalable CFDT

Madame la présidente, Mesdames, Messieurs les membres de la CAP,

La CFDT n'a pas pour habitude de parler en CAP de sujets extérieurs à cette instance mais aujourd'hui nous ferons exception. La CFDT rappelle son opposition à la réforme des retraites et aux méthodes utilisées pour la faire passer. Le 6 juin sera l'occasion de montrer encore une fois dans la rue le rejet de cette loi injuste.

Aujourd'hui nous sommes réunis pour la mise en place de la CAP des catégories B. À l'image de ce que Emmanuel Macron a fait au secteur privé avec ses ordonnances, cette instance dans ses nouvelles compétences est l'aboutissement de la mise à bas du paritarisme. Nous sommes aujourd'hui dans un système où la suspicion est la règle pour les promotions et pour les mobilités. Ce n'est pas acceptable pour la CFDT qui revendique un climat professionnel apaisé basé sur la transparence.

Nos élus CFDT assumeront leur rôle mais ne filtreront plus comme auparavant toutes les demandes de recours qui arriveront directement aux services de la DRH. Peut-être que le ministère se rendra compte de l'utilité des « partenaires sociaux ».

A noter que nous avons déjà pu voir l'effet d'une absence de dialogue social pour la gestion des corps avec le cafouillage dans les modalités d'accès aux promotions avec des textes qui n'avaient pas intégré les changements de grilles. Il a fallu l'intervention des organisations syndicales pour que des mesures transitoires soient appliquées. Est-ce bien sérieux ?

Nous tenons également à revenir sur le paiement de l'année de retard des ISS pour les corps techniques en 2022 voire 2023 pour certains. Notre ministre a décidé ce versement contrairement à ce qui avait été négocié. Cette annonce à quelques jours des élections professionnelles nous a profondément interrogé. Mais ce qui est plus grave c'est l'absence d'anticipation sur les conséquences sociales de ce revenu sur les bas salaires. Aujourd'hui, les services distribuent des attestations pour justifier d'un revenu différé mais cela n'offre pas le même avantage fiscal qu'un revenu exceptionnel. Nombre de nos collègues se voient en difficulté par perte d'allocation familiale, chèques vacances, bourses, prime rénov, etc. C'est scandaleux et nous incitons tous les agents concernés à se rapprocher des assistantes sociales de leur service pour faire un dossier d'aide matérielle à hauteur du préjudice.

Autre sujet de tension dans les services, le RIFSEEP ou plutôt son application aux corps techniques. Avec des intitulés de postes variables, chargé.e d'études, chargé.e de mission, instructeur.trice, les collègues se retrouvent placés dans des groupes de fonction différents

pour des missions strictement identiques. Des recours ont été faits mais laissés sans réponse ou bien avec une fin de non-recevoir. La CFDT demande à avoir un bilan des demandes de recours hiérarchiques sur le groupe d'IFSE de toute la catégorie B et que au vu de ce bilan qu'une harmonisation nationale soit engagée.

Pour conclure la CFDT soutient un dialogue social de qualité, afin de contribuer à l'amélioration des conditions de travail et du déroulement de carrière de tous. Malheureusement, à ce jour, l'organisation mise en place rend la CFDT très pessimiste. La CFDT refuse les solutions simplistes et continuera son combat pour retrouver un climat social serein dans les services de l'état.

Merci.

Réponses de l'administration aux déclarations liminaires des organisations syndicales :

Le plan de requalification de B en A pour les SACDD est à l'agenda social

La DRH refuse le terme de suspicion car tout est mis en œuvre pour un processus équitable. Le bilan annuel des promotions est établi par les services de la DRH chaque année et cela représente un gros travail.

Les problèmes de changements de grille qui ont empêché certains agents de réunir les conditions pour se présenter aux concours et examens professionnels : les dispositions transitoires ne couvrent pas tous les cas. Un décret est en cours d'écriture pour y remédier. La DRH n'a pas répondu à la question : le décret sera-t-il rétroactif et en particulier pour les agents qui ont refusé leur promo pour cause d'inversion de carrière.

Révision des grilles pour ne pas rester en dessous du SMIC, la DGAFP a engagé le travail avec deux chantiers, un sur la rémunération, l'accès, les parcours et l'autre sur le recrutement et les carrières.

Conséquences d'une décision du tribunal administratif d'annulation d'un tableau d'avancement. Cela n'a pas de conséquence sur les autres agents. Seul celui qui a obtenu gain de cause est ajouté et son déroulement de carrière recalculé.

Règlement intérieur de la CAP :

L'ensemble des organisations syndicales ont soutenu la demande de modification pour que les suppléant.es puisse être convoqué.es systématiquement ce qui leur permettrait de suivre le mandat afin de remplacer si nécessaire le titulaire et que leurs frais soit pris en charge.

La CFDT demande que la solution visioconférence soit d'une part exceptionnelle et d'autre part plus cadrée, en particulier, sur la confidentialité et les modalités de vote. Le président de la CAP indique que le règlement intérieur sera commun à toutes les CAP et que la version retenue sera établie après que toutes les CAP d'installations se seront tenues.

Désignation des représentants des organisations syndicales au conseil de perfectionnement :

Ce point n'est pas réglementairement de la compétence de la CAP mais la DRH a souhaité le rattacher pour plus de transparence. Les organisations syndicales font remarquer que la DRH ne peut pas citer en références des textes qui ne sont pas à jour (citation de la CAP TSDD) et font la proposition d'un conseil de la formation de la catégorie B.

Recours pour modification de compte rendu d'entretien professionnel (CREP) :

Quatre recours ont été examinés. Trois sur quatre ont fait l'objet de propositions de modifications. Pour rappel le service n'est pas tenu de rectifier le CREP selon l'avis formulé par la CAP.

D'une manière générale la CFDT relève que dans les CREP examinés ce jour mais aussi dans d'autres,

lors de CAP précédentes, certaines lacunes sont récurrentes. On note trop régulièrement :

- Des incohérences entre les appréciations et le contenu du CREP
- Des incohérences entre l'avis du N+1 et celui du N+2
- Des objectifs qui sont mal définis, pas individuels, pas quantifiables, subjectifs
- Des problèmes de relationnel entre l'agent et la hiérarchie qui font l'objet de mention sur le CREP alors que cela devrait être réglé dans un autre cadre.

Comme indiqué dans notre déclaration liminaire, les élus n'ont plus, dans le système actuel, les moyens d'accompagner les agents en délicatesse avec leur hiérarchie pour éviter les contentieux. Pour autant nous aidons les agents à formuler correctement leur recours.

Vous avez besoin de conseils, d'accompagnement, contactez vos représentants locaux **CFDT qui vous mettront en contact avec nos élu.es**

Claude GUILLET.....CEREMA DterNC.....claud.guillet@cerema.fr

Evelyne JOYEUX-HOMER.....DDTM17.....evelyne.joyeux-homer@charente-maritime.gouv.fr