



**CAP promotions Tableau d'avancement CS et CE
16 et 17 janvier 2018**

Déclaration préalable UNSA Développement Durable

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les représentants de l'administration et du personnel,

Tout d'abord, au nom de l'**UNSA**, je vous présente nos meilleurs vœux pour cette année 2018. Que celle-ci vous soit profitable tant sur le plan personnel que professionnel.

Beaucoup de sujets sont à évoquer en ce début d'année.

Concours et examens

L'**UNSA** s'interroge une nouvelle fois sur la programmation des concours 2018. Avec les concours d'attachés programmés en fin d'année, au moment des clôtures de gestion, cela risque de poser des problèmes pour les listes électorales présentées pour les CAP des SACDD lors des élections du 6 décembre 2018, en cas de réussite.

L'examen professionnel pour l'accès à SACDD CN, prévu dans le cadre du plan de requalification, est programmé pour 2018. Sachant que l'épreuve écrite est fixée au 15 mai 2018, un plan de formation pour les agents concernés est-il déjà prévu ? Et dans quelles conditions ?

Par ailleurs, l'**UNSA** demande une simplification des démarches pour les agents en situation de handicap qui s'inscrivent aux concours/examen. Ils sont de plus en plus nombreux à se présenter à plusieurs concours et doivent faire une attestation d'aménagement nécessaire par concours/examen pour les épreuves par un médecin agréé. Les démarches sont donc multiples et pour les zones de désertification médicale, il est très compliqué d'avoir les rendez-vous qui plus est dans les délais d'une inscription. Pour plusieurs concours cela relève du tour de force !

L'**UNSA** propose qu'une attestation annuelle établie par un médecin ou par le médecin de prévention soit suffisante afin de soulager les démarches de personnes déjà connues de l'administration.

Le concours interne exceptionnel d'attaché s'est achevé en décembre 2017. L'**UNSA** demande à la DRH de dresser le bilan de ce concours, à savoir le nombre d'agents issus de nos ministères (MTES et MCT), le nombre de SACDD lauréats, la répartition des lauréats par région ... aussi bien pour les candidats admissibles que pour les reçus.

Il est inadmissible que les lauréats de ce concours, mis en place dans le cadre du plan de requalification, en aient découvert les modalités de concrétisation par un courrier, non daté de surcroît et transmis par la DRH le du 22 décembre 2017 ([lien courrier](#)). Que dire également des 3 modalités de concrétisation de la promotion ?

- Pour la première : que signifie l'agent est « sur un poste de A » ? Reconnaissez vous enfin qu'il y a parmi les postes occupés par les SACDD des postes de A camouflés en poste de B ?
- Pour la deuxième : le service propose un projet professionnel afin que le poste actuel soit redimensionné en poste de A avec des missions relevant du niveau A avec toujours les mêmes interrogations sur les modalités pour transformer le poste B en poste A. Il est également surprenant que pour cette modalité, le rang de classement de l'agent ne soit pas pris en compte. Si cette possibilité est laissée à l'appréciation du directeur du service, cela voudrait dire que ce dernier pourrait donc, en cas de réussite de plusieurs agents de son service, proposer un projet professionnel à un agent moins bien classé et obliger l'agent le mieux classé à faire une mobilité selon la troisième modalité.

- les agents qui ne peuvent bénéficier des 2 premiers dispositifs font un choix parmi la liste de postes choisis par la DRH. La note ne précise pas si tous les postes restés vacants lors du dernier cycle de mobilité (2018-3) pour les attachés seront proposés aux lauréats du concours mais indique seulement que les postes sélectionnés par la DRH seront proposés aux lauréats. L'**UNSA** vous demande de préciser comment seront sélectionnés ces postes ?

Pour la modalité 2, la note ne précise pas si la transformation du poste de B en A sera possible même si le service est en sureffectif de A. Les services, déjà en sureffectif de A, pourront-ils néanmoins proposer à leurs agents l'une des 2 premières modalités ? Sinon à quoi cela sert-il d'être bien classé-e ?

Ces procédures introduisent une iniquité entre les agents ayant réussi ce concours.

Et que dire du calendrier très court : les projets professionnels doivent être remontés pour le 12 janvier 2018 pour la modalité n°2 !

Et pour la modalité 3, les agents seront nommés stagiaires au 1^{er} mars 2018. Est-ce à dire qu'ils seront en poste dès le 1^{er} mars même en cas de mobilité ? Quid des contraintes familiales ? Est-ce seulement réalisable ou concevable ? Vous avez prévu 9 personnes en liste complémentaire mais cela sera-t-il suffisant dans ces conditions ? Pourquoi ne pas avoir prévu que les agents puissent se positionner sur le prochain cycle de mobilités ?

Ce concours a été mis en place dans le cadre d'un plan de requalification, un dispositif particulier d'affectation des agents aurait donc dû être prévu mais nous constatons qu'il n'en est rien ! Les SACDD sont encore une fois mal traités en matière de déroulement de carrière !

Passage de B en A

Quid de notre demande (*courrier du 29 août 2017*) à Monsieur le DRH pour la mise en place d'un concours externe et interne de recrutement des attachés, pour permettre de débloquer les compteurs et de donner un nouveau souffle aux promotions par liste d'aptitude à attaché ?

Il est intolérable de n'avoir qu'une dizaine de promotions à attaché par Liste d'aptitude dès 2018 pour plus de 4 000 agents promouvables.

L'**UNSA** ne peut se satisfaire d'un tel nombre qui ne laisse aucune perspective aux SACDD !

MOBILITÉS

Les organisations syndicales ont été reçues par la DRH le lundi 11 décembre 2017 à 9h30 afin de discuter des modalités de mise en œuvre d'une liste unique B/B+ dans le cadre des prochaines mobilités.

Au cours de cet entretien de près de 2 heures, riche en discours stériles et autres propos vides de contenance, **l'administration, imposant la mise en place de la liste unique dès le prochain cycle de mobilité (cycle 2018-9), s'était, toutefois, engagée sur 4 points :**

- 1/ effectuer une enquête auprès des services pour connaître les raisons ayant conduit à cette explosion de double publication des postes
- 2/ réfléchir à fixer une limite dans le nombre de postes qui seraient ouverts à la fois au 1^{er} et 2^{ème} niveau (B et B+) et en justifier les raisons
- 3/ demander aux services d'améliorer la qualité des fiches de poste
- 4/ rappeler aux services la nécessité d'informer, en retour, les agents des suites données à leur demande de mobilité (avis service accueil, origine, classement...)

La circulaire signée le 13 décembre 2017 a été adressée aux services par la DRH à peine 48 heures entre les débats : une promptitude inégalée à ce jour !!!

Cela n'a fait que confirmer nos craintes, à savoir que la réunion du 11 décembre n'était que pure mascarade et un simulacre de dialogue social !!!

À quoi bon nous réunir si tout est déjà plié d'avance ! En ces temps de restrictions en tout genre, notamment budgétaires, quelle perte de temps et d'argent !

L'**UNSA** réitère sa demande de limiter à son strict minimum le nombre de postes ouverts aux deux

niveaux de grade (B/B+), sur justification, à l'instar de ce qui est prévu pour les agents de catégorie A (extrait de la circulaire mobilité : "A titre exceptionnel, il est possible de publier certains postes sur deux niveaux de grades (A et A+)"), en respectant la même procédure, à savoir :

- saisie du poste par le service sur les deux niveaux de grade ;
- envoi de l'annexe 1 à la DRH par le RZGE;
- examen de la demande par la DRH sur la base des critères comme le positionnement dans l'organigramme ou niveau du supérieur hiérarchique direct, le nombre et la catégorie des agents encadrés, l'autonomie, la nature et la variété des missions, le niveau de délégation le cas échéant.

Attention à bien mettre en cohérence les fiches de postes concernées !

Pour les points relatifs à la rédaction des fiches de poste et à la nécessité d'informer les agents des suites données à leurs demandes, **l'UNSA** constate avec satisfaction que ces dispositions ont été reprises dans la circulaire mobilité.

Indemnité différentielle temporaire

Ce dispositif transitoire, valable uniquement pour les DDI, fixé pour une période de 3 ans, du 1^{er} janvier 2014 au 31 décembre 2016 prévoyait le dernier versement 2016 en 2017. C'était sans compter sur l'énorme erreur de droit de l'administration : comment croire qu'une note de gestion peut se substituer au décret IDT et à l'arrêté ministériel corrélatif ? Le décret IDT précise que la part indemnitaire liée à la manière de servir ne peut être prise en compte dans la détermination du montant de référence. Sous la PFR, l'agent bénéficie d'une IDT résultant de la comparaison entre sa seule part « F » et le montant de référence. En substituant l'IFSE, qui est composée de l'ex « F » + « R » de la PFR 2015, l'administration modifie unilatéralement le mode de calcul en intégrant, en violation du décret, la partie « R » correspondant à la manière de servir. Ainsi, elle vide mécaniquement l'IDT de quasiment tous ses bénéficiaires antérieurs, supprimant officieusement l'IDT 2016.

Étant loin d'être dupe, **l'UNSA** invite les agents à faire un recours ; ils sont déjà nombreux à manifester leur colère.

Présentation des organisations syndicales aux écoles

Que penser également de la convocation à l'ENTE de Valenciennes, qui convie les OS à compter de 16 h 30 en introduisant des stands que les syndicats pourront tenir, tout en excluant la possibilité pour tous les stagiaires de pouvoir se réunir dans un seul lieu à la fois pour entendre la similitude et les différences des organisations syndicales afin de s'en rapprocher en opérant un choix avisé.

En outre, la programmation de cette séquence est calée en fin de journée, à partir de 16h30, ce qui pourrait présager un caractère optionnel quant à la présence de tous les stagiaires. De plus, leur attention ne sera plus du tout la même après une journée entière de cours.

La pratique antérieure, à savoir une rencontre dans un amphithéâtre pour l'ensemble des syndicats nous convenait très bien dans la mesure où nous avions la possibilité de toucher d'un seul coup l'ensemble des stagiaires.

Ce moment, très important pour notre organisation syndicale, offrait l'occasion de se présenter et de décrire nos rôles au sein de nos ministères d'un seul coup à l'ensemble des stagiaires .

Cette idée, toute novatrice qu'elle soit, ne convient pas du tout à notre organisation syndicale dans la mesure où, malgré notre bonne volonté, nous ne pourrions jamais atteindre l'ensemble des stagiaires.

Dans ces conditions, **l'UNSA**, demande que cette séquence, réservée à l'information des stagiaires sur les syndicats, soit revue dans un format plus conventionnel à l'instar de ce qui se pratiquait dans les années passées et de la façon dont elle s'est déroulée pour les stagiaires d'Aix en Provence pour cette même année scolaire, le 21 septembre 2017 pour les SACDD et le 23 novembre 2017 pour les TSPDD.

Recours et RIFSEEP

L'**UNSA** souhaiterait connaître rapidement le nombre et le type de recours qui seront examinés à la CAP du 20 février 2018 (PFR, RIFSEEP, date de nomination des lauréats des examens professionnels à CS et CE 2016 et 2017, indemnité différentielle temporaire,...)

Il est inadmissible que cette CAP Recours examine des recours PFR portant sur l'année 2015. Comment expliquer un tel retard ? Cela démontre encore une fois le peu d'égards que porte l'administration à ses agents ! et plus particulièrement le manque de considération qu'elle porte inlassablement aux SACDD !

L'**UNSA** revendique des réponses à l'ensemble de ses interrogations.

L'**UNSA** vous remercie de votre attention.