

Bordeaux le 05 juillet 2018

## **DECLARATION LIMINAIRE**

### **Représentants CFDT – CFTC / CGT / UNSA**

Monsieur le Président, Mesdames Messieurs,

Pour la première réunion en CAPL au titre de l'année 2018, nous mettons une nouvelle fois en doute la conception et l'utilité des CREP tant du point de vue des notateurs que du point de vue de leur utilisation par les ressources humaines.

En effet, nous avons relevé plusieurs anomalies préjudiciables aux agents. A titre d'exemple, nous avons constaté :

- Un changement de classement ALE chez la DRHAT où des agents ont été intervertis ;
- Des acquis en qualité managériale alors qu'il n'y a pas d'agent encadrés ;
- Des items mal renseignés comme le fait que certains agents ont une attribution d'encadrant d'IEF alors que c'est l'effectif globale du service en question. Qu'elle est leur véritable rôle d'encadrant ?

En contrepartie, certains agents qui ont un véritable rôle d'encadrant de réserviste et/ou de management transverse n'ont pas la reconnaissance de cette compétence dans leur CREP. Egalement, les références aux examens ne sont pas correctement renseignées par les gestionnaires.

Concernant les petites entités comme, par exemple, à l'EMA chancellerie ou Mme Bozonnet est proposée cette année au grade supérieur alors qu'elle n'a que 2 ans de conditionnant bien que la moyenne se situe autour de 8 ans, ne serait-il pas envisageable de regrouper les petites entités (tels que DGGN, EMA chancellerie, SSA, ISAé) et les personnels détachés afin qu'ils puissent profiter d'un avancement conforme aux autres agents du ministère. En effet, pour revenir à notre exemple, ceci pourrait paraître frustrant, pour Mme Ulvoas qui, du fait des rompus des petites entités, ne pourrait prétendre à un avancement que dans de nombreuses années. De plus, pour encore donner de l'eau à notre moulin, le rompu du SSA de 0,40 ne profite à personne, nous pouvons donc envisager qu'un agent intégrant nouvellement le SSA passe directement au grade supérieur en primo-condition.

Nous souhaitons maintenant mettre un focus sur un autre point. Ainsi, nous avons pu relever que les fiches de postes ne sont que rarement en vis-à-vis avec un code RIME. Ceci est très dommageable car celles-ci ne sont, dans ces cas-là, pas comparables ou pas exploitables pour des recherches de mobilités interministériels.

Concernant le CIA, cette année l'attribution de cette prime a subi une refonte complète qui se concrétise par l'abandon de la répartition par groupes, remplacée par un niveau de référence augmenté d'un montant fonction de la qualité de servir de l'agent.

Où l'ancien système présentait « l'avantage » de positionner l'agent vis-à-vis de critères clairs (emplois de référence), le nouveau mode de répartition du CIA semble relever d'une logique plus que floue.

Le montant attribué est désormais devenu opaque et en tenant compte des récentes remontées des agents, il est souvent trouvé injuste. Pour preuve, le nombre croissant d'agents qui nous font remonter leur mécontentement.

Ce nouveau système revêt également un côté pervers qui peut faire croire à un agent qu'il a été mieux évalué alors que c'est exactement le contraire.

En effet, prenons le cas d'un agent qui l'année dernière était classé en groupe 3 et avait reçu de fait 550 €. Cette année, il reçoit 660 € et peut ainsi estimer qu'il a été mieux évalué puisque le montant du CIA a augmenté de 110 €. C'est faux, car l'année passée il était au-dessus de la moyenne (440 €) et maintenant il se retrouve en dessous car elle est passée à 730 €. Cette augmentation de son CIA n'est due en fait qu'au quasi-doublement de l'enveloppe allouée à cette prime.

Le côté flou de la somme ajoutée au niveau de référence, l'absence de visibilité sur les critères d'évaluation de l'agent conduisent à un système jugé inégalitaire.

A notre sens, le montant attribué doit être en totale corrélation avec la façon de servir de l'agent et donc avec son CREP. Les faits montrent que ce n'est pas toujours le cas. C'est pourquoi nous vous demandons des éclaircissements sur le mode d'attribution de cette prime et en particulier sur les critères de calcul du supplément appliqué au montant de référence.

A propos du recrutement par concours externe, nous souhaiterions connaître le taux de personnes admises sortant d'école ou extérieures au ministère par rapport au total des reçus. Quelle est la promotion faite pour nos emplois de TSEF à l'extérieur de notre ministère ? En cas de déséquilibre, ne serait-ce pas un manque d'attractivité de notre corps ?

Enfin, pourrions-nous avoir des éléments concernant la règle de la promotion minimale de 2 niveaux au cours d'une carrière ? Nous souhaiterions notamment savoir si la réforme statutaire (NES) et les réussites aux examens professionnels entrent dans cette promotion minimale ? Si tel est le cas, cela ne nous apparaît pas juste.