

CSFPE : réunion de la commission statutaire du 13 juillet 2016

Compte rendu FSU

1. Projet de décret portant statut particulier du corps des techniciens de la police technique et scientifique de la police nationale.

Corps de catégorie B, intégration dans le NES, soumis au CSFPE en raison des dispositions dérogatoires (promotion uniquement par voie de promotion interne pendant le plan de requalification de cinq ans). Deux grades en raison du recrutement à bac +2. Projet approuvé par l'ensemble des organisations syndicales représentées au CTM.

Question de l'UNSA afin que le CSFPE soit informé des amendements retenus en CTM. L'administration est défavorable aux amendements de l'UNSA (le plan de cinq ans « éventuellement reconductible »). Engagement politique de tenir l'échéance.

Vote sur le projet de décret Pour 18 A 2 (Solidaires)

2. Abrogation des statuts particuliers des corps de fonctionnaires hors catégorie à Mayotte, et reprise d'ancienneté pour les corps de catégorie C.

Texte d'application d'un engagement pris : suppression des corps « hors catégorie, dits corps passerelles » et règles particulières de reprise d'ancienneté : intégralité des services dans ces corps depuis 2009 et $\frac{3}{4}$ pour les services antérieurs.

FO : ces mesures doivent concerner l'ensemble des agents des trois versants.

Intervention FSU : ces dispositions sont prises en application du relevé de décisions acté le 15 avril 2016 entre le gouvernement et l'intersyndicale de Mayotte.

Parmi l'ensemble des mesures obtenues par la mobilisation sociale, plusieurs concernent la Fonction publique. Le présent projet de décret, que la FSU approuvera n'est qu'un élément de celles-ci. En particulier nos collègues attendent la publication urgente du texte traduisant le même engagement pour les instituteurs de Mayotte. Sans réponse du gouvernement sur le calendrier, un mouvement de grève est prévu en septembre.

Nous souhaitons donc connaître le calendrier de travail retenu pour l'application rapide de l'ensemble des mesures du relevé de décisions, y compris celles relatives à l'attractivité.

UNSA : égalité sur les trois versants.

CGT soulève la question de l'IRCANTEC à traiter.

Solidaires soumet un vœu.

CFDT : sur les instituteurs et la question de l'attractivité des territoires.

Réponse : on acte la fin des corps passerelles. Sur les instituteurs, c'est le MEN qui suit. Les sujets de retraite sont lourds ; une mission a été saisie. Voir la question de pré recrutements –par contrats- (loi égalité citoyenneté).

Amendement CGT : reprendre un engagement : les services antérieurs à l'entrée dans les corps passerelles seront repris à hauteur de 75%. Besoin de reprendre les services des autres versants, en reprenant tous les

services (titulaires ou non). Cette position qui serait prise pour la catégorie C (décret examiné ce jour) a vocation à concerner les autres catégories.

Réponse : arbitrage pour les deux temps (2009 formalisation des corps passerelles, 2005 la création de ces corps). Mais on ne retient que l'ancienneté dans les corps passerelles. La proposition de l'amendement permet de remonter à la période antérieure à 2005, alors que les situations juridiques ont été variées. De plus, pour les périodes antérieures à 2005, le retenir créerait des difficultés car on appliquait alors la clause du butoir lors du reclassement ; on risquerait d'inverser certaines situations.

CGT : on ne peut pas entendre que la réponse soit le refus de reconnaître des droits aux agents.

Amendement adopté à l'unanimité.

Vœu de Solidaires. Pour FSU, Solidaires, FO, CGT Abstentions : CGC, UNSA, CFDT.

FSU : on n'a pas eu toutes les réponses aux questions posées à l'occasion de l'examen de ce texte. Elles sont révélatrices de difficulté de fonctionnement du CSFPE.

DGAFP : sur Mayotte, il y a eu plusieurs réunions avec implication du gouvernement. Pour la situation des personnels, l'effort est réel. Le MEN sera relancé pour l'application aux instituteurs.

Unanimité pour le projet de décret.

3. Bilan de gestion du Cigem des attachés d'administration de l'Etat.

Chef de file, le MFP agissant pour le compte du premier ministre. Bilan portant sur quatorze autorités de gestion, les deux derniers rattachements étant trop récents pour être concernés par le bilan.

FO : question sur les promotions.

FSU : voir le texte de l'intervention.

UNSA : l'égalité professionnelle est un véritable enjeu, même si on constate une amélioration pour les plus jeunes. Le RIFSEEP ne répond pas aux enjeux de la convergence indemnitaire, demande à connaître les montants versés selon les ministères. Besoin d'équité pour l'accès au GRAF. Problème des examens professionnels pour les agents en PNA. La BIEP : l'obligation de publicité doit s'imposer.

Sur la CV-thèque : regrette la méthode et signale que cela s'est fait en dehors des CAP. Il y a des difficultés à résoudre pour que la mobilité enjeu du CIGEM soit effective.

CFDT éléments du bilan utiles aux OS. La partie quantitative devra alimenter le travail sur l'égalité professionnelle, sur les modalités d'avancement de grades. Les ratios sont des plafonds, il conviendrait d'envisager des planchers. Le bilan quantitatif interpelle sur le rôle du dialogue social (dématérialisation du dossier papier qui n'a fait l'objet d'aucun échange par exemple).

La gestion ministérielle doit être conservée mais la convergence des calendriers doit être traitée, notamment celui du mouvement. Avoir un travail sur ces questions au lieu de proposer de passer à une modification du rôle de la CAP.

Indemnitaire : une harmonisation réglementaire ne suffit pas. Apporter un bilan sur les montants.

La CGT ne s'est pas opposée au CI-gem à la suite d'un long débat. Quel bilan on tire de la création du CI-gem ?

On a un bilan de cadre statutaire avec la disjonction entre la mission des corps et la problématique statutaire. Vous nous présentez le pilotage par la DGAFP. Mais aujourd'hui, on est à un moment où on ne peut pas s'engager d'autres créations de CI-gem. L'enjeu étant de conforter le statut.

Solidaires : le CI gem casse la référence aux missions. Il a été créé sans harmonisation préalable ce qui a fait perdurer les inégalités. Le bilan indemnitaire est nécessaire. Met en garde sur la volonté de remettre en cause les CAP, elles sont indispensables pour assurer la transparence des mutations.

CGC : que font les attachés ? Y répondre pour travailler sur la professionnalisation. Reprend les propos antérieurs sur le rôle des CAP. Sur le GRAF, c'est une pratique radine. Y revenir pour une linéarisation de carrière.

Réponse : il s'agit d'un premier bilan, incomplet. Sur les missions et l'adéquation du corps, l'analyse nécessaire était difficile à faire dans le délai. Retient cet objectif pour un deuxième bilan.

Sur la question du genre, F Descamps Crosnier a été chargée d'une mission sur les carrières au prisme de l'égalité professionnelle. Elle doit le rendre très rapidement.

Sur les promotions, on vérifiera les données même si le ratio pro / pro est un maximum que la règle statutaire permet de ne pas attendre.

L'information sur les pratiques indemnitaires n'est pas l'exercice le plus facile.

Expert UNSA : indemnitaire. Les attachés qui basculent dans le RIFSEEP perdent le bénéfice de l'indemnité temporaire (dans les DDI). Difficile de parler d'un bénéfice de la convergence.

Annexe : intervention FSU sur le bilan du CIgem des attachés

S'agissant de la partie quantitative du bilan

Le trait saillant de ce bilan met en lumière le plafond de verre en matière d'égalité professionnelle femmes/hommes. En effet, si majoritairement le corps est féminisé à 59,1%, cette proportion diminue à chaque grade de niveau supérieur :

- 62,7 % en attaché
- 55,7% en attaché principal
- 43,6% dans le grade « parking » des directeurs de service
- 46,9 % en attaché hors-classe

Ces chiffres devraient aussi pouvoir être analysés en regardant les recrutements selon des statistiques genrées. En effet, le recrutement dans le premier grade relève également du déroulement de carrière depuis des corps majoritairement féminisés.

Toutefois, les avancements témoignent que l'égalité professionnelle reste un objectif à atteindre. L'échelon spécial est à ce titre un révélateur qui confirme cet état de fait : 38,4% des avancements concernent des femmes.

En outre, il apparaît aujourd'hui qu'un certain nombre d'ex-CASU risquent d'avoir des difficultés pour être promu à la hors-classe. Or, il s'agit là pour eux de la seule perspective de carrière et le corps, au moment de

l'intégration était assez jeune en moyenne, même si l'on pouvait constater une hétérogénéité que la moyenne ne traduit pas toujours. Il y a là un sujet à suivre pour permettre à tous les DDS de prétendre à un déroulement de carrière.

Concernant la partie qualitative du bilan :

On ne peut que critiquer que celle-ci procède d'abord d'un bilan de gestion. Or la question statutaire ne saurait se limiter à cela. La question de l'opportunité même d'un corps interministériel, eu égard aux missions effectivement réalisées par les agents, à leurs cultures et identités professionnelles qui restent largement déterminées par le ministère de rattachement, ne font pas l'objet de l'analyse qu'une telle question mérite. Et pourtant, préalablement à toute approche gestionnaire, c'est bien le cœur du sujet.

Il existe des conséquences de cela en matière de gestion des déroulements de carrières : certains ministères peuvent par exemple faire le choix du concours interne pour permettre à des agents de poursuivre leurs carrières dans le corps des AAE, quand d'autres préfèrent réduire a priori le vivier en choisissant l'examen professionnel.

Concernant le mouvement et la « fluidification de la mobilité entre les autorités de gestion », on retrouve dans la critique faite aux choix ministériels de gestion, la première question posée sur l'opportunité même du CIGEM en lieu et place des corps ministériels.

Bref, la construction statutaire « Cigem », si elle répondait du point de vue idéologique, à une approche managériale de gestion de supports et de personnels dans un contexte de déstructuration d'un certain nombre de services sans vision d'ensemble de développement de la FP, elle se heurte à la réalité des besoins des services et des ministères.

La FSU tire donc un bilan bien plus critique, sur le fond, que celui qui est présenté. Cela appelle à une réflexion sur les éventuelles évolutions de nature à permettre des déroulements de carrières et des parcours dans un cadre réglementaire qui soit maîtrisé par les agents, des pratiques de gestion claires et garantissant à la fois droit à la carrière et égalité de traitement.

Cela amène à la critique du GRAF, objet largement non identifié du point de vue statutaire, tant la variété des critères de promotion et surtout de leur appréciation pose question. Là aussi, la création de grade d'un nouveau type a procédé d'une approche managériale. Pour la FSU, il convient de poursuivre le dégrafage du GRAF.

En outre, la bonne réponse serait davantage la création d'un corps d'encadrement supérieur, incluant la formation initiale qui a de fait disparu au profit d'une « formation sur le tas » : les agents promus ayant de fait déjà exercé quelques années les fonctions pour lesquelles ils sont promus.

Au total, la FSU regrette que le bilan qualitatif se borne à la dimension de gestion du corps des AAE, et qu'un bilan exhaustif mériterait d'interroger l'objet statutaire lui-même en tant qu'il répond ou qu'il ne répond pas aux besoins de la FP.