



*Solidaires Unitaires Démocratiques Intérieur  
Membre de l'Union Syndicale Solidaires*

[www.sudinterieur.fr](http://www.sudinterieur.fr)

[sud.interieur@gmail.com](mailto:sud.interieur@gmail.com) - **tel : 06.48.57.04.98**

**Section départementale de Seine-Saint-Denis**  
Coordonnées : Michelle ASFEZ (01.41.60.66.29)

**Décembre 2013**

# **Solidaires** **FONCTION PUBLIQUE**



**SOLIDAIRES FONCTION PUBLIQUE, 144 BOULEVARD DE LA VILLETTE 75 019 PARIS**  
**tél 01 58 39 30 20 fax 01 43 67 62 14 web [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org) mail coordfp@solidaires.org**

[www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

## **Quel bilan plus de 4 mois après notre entrevue avec le préfet ?**

Le 30 juillet 2013, une délégation de **SUD Intérieur** avait été reçue par Philippe GALLI.

### **Les engagements qu'il avait pris**

*- soumettre au vote des représentants du personnel les modalités de répartition des primes de fin d'année*

Tenu. Vote effectué lors du comité technique (CT) du 4 octobre (1).

Philippe GALLI a par ailleurs retenu une autre de nos propositions : la production d'un rapport écrit explicitant les motifs d'une exclusion à l'agent concerné. Cette obligation était déjà posée par les textes régissant la part R de la PFR, mais pas prévue explicitement par ceux sur la "réserve d'objectifs" (RO) (2).

*- inscrire à l'ordre du jour d'un prochain comité, hygiène, sécurité et conditions de travail (CHSCT), un point sur l'amiante dans les bâtiments*

Tenu. Point inscrit au CHSCT le 25 novembre (3).

### **Les autres demandes non satisfaites**

*- communication des arrêtés relatifs à la nouvelle bonification indiciaire (NBI)*

**SUD Intérieur** avait espéré que l'arrivée de Philippe GALLI permettrait cette communication et donc, le retrait de notre requête au tribunal administratif pour les obtenir. Peine perdue. C'est donc la juridiction administrative qui tranchera ce différent. Visiblement sur ce dossier, les préfets et secrétaires généraux passent, l'omerta demeure...

*- l'attribution d'un local syndical et la possibilité d'organiser des heures mensuelles d'information syndicale sans que les agents aient à débadger*

Demande que nous formulons depuis plusieurs années puisque nous ne bénéficions pas [encore] de ce droit automatique accordé aux autres organisations syndicales présentes en Seine-Saint-Denis. Philippe GALLI n'a pas répondu.

Nous devrons donc le relancer. Ne pas donner suite à notre demande continuerait de constituer un "déni" de démocratie, notre syndicat étant ainsi entravé dans son expression.

## Primes de fin d'année : la proratisation au temps partiel n'a pas de base légale

Dans son "**DEBOUT LES PREFS**" du 5 novembre dernier, la **CGT** indique que "*concernant les temps partiels, qui eux aussi sont lésés quant à l'attribution de la RO* (mais aussi de la part R de la PFR) : *pas de réponse de l'administration qui s'appuie sur un texte de la fonction publique en matière de temps partiel*", pour en fait refuser la "non" proratisation. **SUD Intérieur**, qui, lui revendique cette non proratisation au temps partiel depuis toujours car elle **pénalise** en premier lieu **les femmes**, l'a fait savoir au préfet lors de l'entrevue du 30 juillet en lui précisant qu'elle **ne s'appliquait pas** aux primes de fin d'année.

Très récemment, **SUD Intérieur** a par ailleurs demandé au bureau des ressources humaines (BRH) ledit texte. Au moment où nous écrivons ces lignes, la réponse des spécialistes juridiques du BRH se fait toujours attendre (5) !

Notre démonstration s'appuyant notamment sur le fait que les instructions du ministère (cette année, les circulaires du 30 septembre 2013) ne prévoient pas cette proratisation (4) et, **QUE PLUSIEURS PREFECTURES NE L'APPLIQUAIENT PAS.**

Philippe GALLI n'a visiblement pas tenu compte de nos remarques (6). **SUD Intérieur** maintient toujours que cette proratisation au temps partiel n'a pas lieu d'être. Nous continuerons de nous battre pour en obtenir la suppression.

## Tableau d'avancement : **SUD Intérieur repart à "l'attaque"**

Combat que nous menons depuis bientôt deux ans maintenant et que nous poursuivrons jusqu'à satisfaction.

En attendant une future relance commune avec la **CGT**, **SUD Intérieur** a donc de nouveau saisi le préfet le 25 novembre dernier [voir courrier joint en fin de tract] pour obtenir la réalisation d'un tableau **ANONYME communiqué aux agents** récapitulant la progression de carrière de chacun(e) (par concours ou tableau d'avancement) précisant : date d'entrée dans l'administration, âge, sexe de la personne, nombre de promotions de carrière (en distinguant par voies de concours et tableau d'avancement), service occupé au moment de l'avancement (uniquement par la voie du tableau d'avancement), nombre de mois de réductions d'ancienneté obtenus depuis le début de carrière.

## Une demande on ne peut plus légitime

**Qui vise simplement à avoir une vision objective** de la situation, sachant qu'une chose est acquise : il existe **de très grandes inégalités** dans la progression de carrière des agents, sans qu'elles aient le moindre rapport avec les appréciations professionnelles de chacun d'entre eux.

Il est donc urgent d'y mettre fin, sauf à maintenir les frustrations et entretenir une atmosphère "détestable", autant d'éléments préjudiciables à de bonnes conditions de travail. La production de ce tableau participe donc **de la prévention des risques professionnels** et doit être examinée dans le cadre du CHSCT. L'ancien secrétaire général, Eric SPITZ, après s'être plutôt engagé sur le sujet, avait finalement rapidement fait marche arrière. Raison de plus pour revenir à la "charge"... auprès de son successeur.

## Tableaux d'avancement : des anomalies constatées

Qui concernent notamment, à défaut d'exclusivement, la disparition quasi-systématique de la date d'entrée effective des agents anciennement sous statut "départemental" ayant ensuite intégré la fonction publique de l'Etat après la décentralisation.

**Autrement dit, la date d'entrée dans l'administration correspond à celle de leur intégration !!!**

Si les conséquences potentielles sont difficiles à évaluer, une première analyse que nous avons pu effectuer sur plusieurs tableaux d'avancement de 3 régions différentes font ressortir qu'elles peuvent ne pas être négligeables.

**NOTRE CONSEIL** : demander à vos représentants du personnel en commission administrative paritaire (CAP), de vous communiquer cette information. Si erreur, exigez une modification. **SUD Intérieur** vous appuiera dans cette démarche.

### **Nombre de réunions du CHSCT : la préfecture ne respecte pas le règlement**

L'article 69 du décret n°82.453 du 28 mai 1982 modifié relatif à l'hygiène et à la sécurité du travail ainsi qu'à la prévention médicale dans la fonction publique prévoit **3 réunions annuelles au minimum** de cette instance. Or, 2 seulement se sont tenues en 2013 à ce jour (16 avril et 25 novembre).

Ce n'est pas la seule, malheureusement. Pour la petite histoire, **SUD Intérieur** rappelle simplement que le décret n° 2004-374 du 29 avril 2004 modifié relatif aux pouvoirs des préfets, à l'organisation et à l'action des services de l'Etat dans les régions et départements précise que les préfets (et par déclinaison les autres membres du corps préfectoral) « *ont la charge [...] du respect des lois [et] veillent à l'exécution des règlements.* »

Au-delà de cet aspect, le non respect de cette obligation pose problème, car cette instance a notamment pour objet d'examiner les questions relatives aux conditions de travail des agents. Quand on sait que celles-ci sont particulièrement dégradées du fait notamment des compressions massives d'effectifs, cela n'a rien d'un détail.

**SUD Intérieur** considère que ce non respect de cette disposition réglementaire est susceptible de constituer un manquement potentiel à l'obligation de résultats en matière de sécurité et de protection de la santé des agents imposée à l'employeur. A suivre donc...

### **SUD INTERIEUR : DU FOND ET DE LA METHODE POUR QUE LES CHOSES CHANGENT VRAIMENT REJOIGNEZ SUD INTERIEUR POUR LES ELECTIONS PROFESSIONNELLES 2014 PENSEZ-Y**

(1) Information apportée par la CGT dans le compte-rendu qu'elle a fait de ce CT dans son "**DEBOUT LES PREFS**" du 5 novembre 2013

(2) Le document précité de la CGT précise en effet que le "*non versement [...] un rapport circonstancié devra être produit et motivé par le chef de service ou le directeur*" (page 4).

(3) A notre demande, la CGT nous avait communiqué l'ordre du jour de cette instance

(4) **SUD Intérieur** a un argumentaire complet sur le sujet, trop long pour vous être présenté ici. Sachez qu'il est très solide

(5) Naturellement, SUD Intérieur ne manquera de vous communiquer la réponse tant attendue [du BRH] dès sa production

(6) **SUD Intérieur** a interrogé le 18 novembre la DRH pour connaître le texte qu'opposerait l'administration pour imposer la proratisation. Toujours sans réponse...

**COURRIER ADRESSE LE 25 NOVEMBRE 2013 A PHILIPPE GALLI  
AU SUJET DES TABLEAUX D'AVANCEMENT**

Monsieur le préfet,

Voilà maintenant bientôt deux ans, à notre propre initiative où en commun avec la CGT, nous sollicitons de manière régulière la réalisation d'un tableau **anonyme** par grade et par service, contenant à la fois, le sexe, l'âge et les conditions d'obtention d'un avancement (liste d'aptitude ou concours), permettant ainsi de retracer la carrière des agents.

Une demande qui n'a rien de "farfelue" mais qui vise simplement à avoir une vision objective de la situation, sachant qu'une chose est acquise : il existe de très grandes inégalités dans leur progression de carrière, sans qu'elles aient le moindre rapport avec les appréciations professionnelles de chacun d'entre eux.

Une situation à laquelle il convient de mettre fin notamment parce qu'elle maintient les frustrations et entretient une atmosphère "détestable" ; autant d'éléments préjudiciables à de bonnes conditions de travail qui nous conduisent à dire que la production de ce tableau participe **de la prévention des risques professionnels** et doit être examiné dans le cadre du CHSCT.

Car il ne fait aucun doute que de nombreux agents souffrent de cette situation et que la satisfaction de notre revendication aurait indiscutablement le caractère préventif précité. L'ancien secrétaire général, Eric SPITZ, après s'être d'ailleurs plutôt engagé sur le sujet, avait finalement rapidement fait marche arrière sans que l'on sache très bien pourquoi.

Naturellement, nous savons que la réalisation d'un tel tableau nécessite un travail non négligeable. Mais il peut néanmoins être effectué progressivement, par étapes successives. Annoncer vouloir l'engager serait donc un premier signal fort à destination des agents.

Cette revendication complète celles visant à rendre plus claire et lisible la procédure que nous vous vous avions déjà présentées lors de notre entrevue du 30 juillet dernier, à savoir :

1 - rédaction par le président de la CAP locale régionale d'une note annuelle explicitant aux agents les règles présidant à l'attribution des réductions d'ancienneté et aux propositions d'avancement ;

2 - communication à l'ensemble des agents à l'issue des CAPL de la liste des proposés à l'avancement à la CAP nationale - par grade - et des bénéficiaires de réductions d'ancienneté.

Les propositions que nous vous reformulons aujourd'hui sont le fruit d'un constant travail de réflexion et donc parfaitement cohérentes entre elles. Elles sont en tout cas bien préférables à la situation d'aujourd'hui : une opacité quasi-totale sur le sujet qui n'est plus acceptable.

En outre, elle s'inscrit totalement dans le cadre du "**Protocole d'accord relatif à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans la fonction publique**" du 8 mars 2013 signé entre autres par Jean-Marc AYRAULT, Marylise LEBRANCHU et l'ensemble des organisations syndicales représentatives des 3 versants de la fonction publique, notamment sur l'application de l'axe 2 "**Rendre effective l'égalité entre les femmes et les hommes dans les rémunérations et les parcours professionnels de la fonction publique**".

Vous conviendrez avec nous que notre requête a toute sa pertinence, tellement elle entre on ne peut mieux dans la mesure n°1 de l'axe 1 de ce protocole, qui prévoit de "*rendre obligatoire, à chaque niveau pertinent, l'élaboration d'un rapport de situation comparée de l'égalité professionnelle et élaborer des plans d'actions visant à promouvoir l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes.*"

Pertinence que la lecture de l'*Abécédaire des discriminations* de la HALDE publié à la documentation française en 2011 confirme avec éclat puisqu'il nous révèle toute l'étendue de la discrimination liée au sexe [sans parler des autres].

Ainsi, François CLERC, chargé des dossiers discrimination à la CGT, explique notamment que "*dans le cas d'une discrimination sexuelle, nous savons que la différence de traitement revêt plusieurs formes. Trois s'en dégagent avec assez de netteté :*

- Les écarts de rémunération dans des emplois de même niveau selon la règle – à travail de valeur comparable, salaire égal –.*
- Le déficit de reconnaissance de la valeur des emplois venant impacter la rémunération professionnelle dans les filières plus spécifiquement féminines.*
- Le différentiel d'évolution professionnelle en termes de rémunération et de progression de carrière fondé sur le sexe et/ou la maternité" (pages 99 et 100).*

En vous remerciant par avance de l'attention que vous accorderez à nos revendications et en vous précisant, cela va de soi, que nous sommes tout à fait disposés à échanger avec vous sur la question, recevez, Monsieur le préfet, nos salutations syndicales.

SUD Intérieur

Copies :

- M. le secrétaire général
- CGT de la préfecture
- autres organisations syndicales
- bureau national SUD Intérieur