



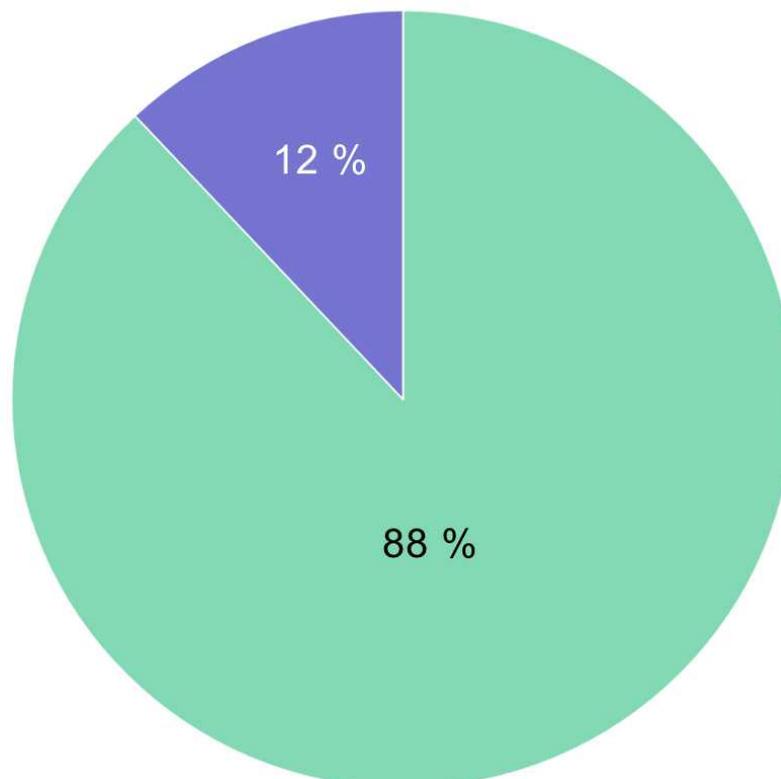
SACDD = CORPS SACRIFIÉ

**« sous-estimés, sous-payés,
absence de perspectives de carrière attractive »**

Tel est le triste constat que vous faites !

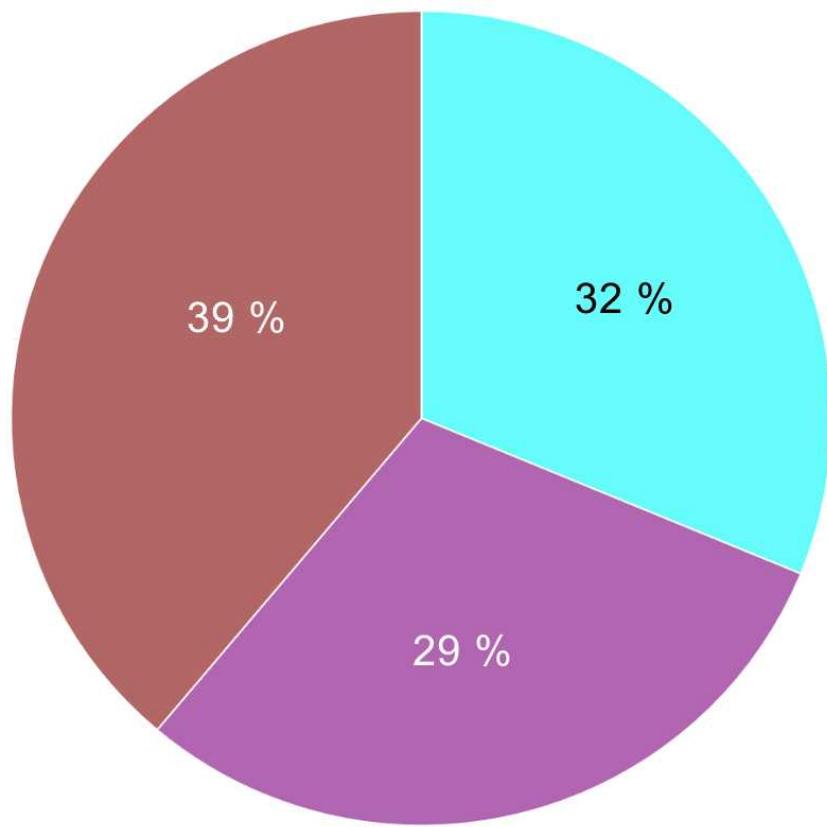
Il y a urgence à ce que les choses changent !

La répartition des agents ayant participé au sondage :

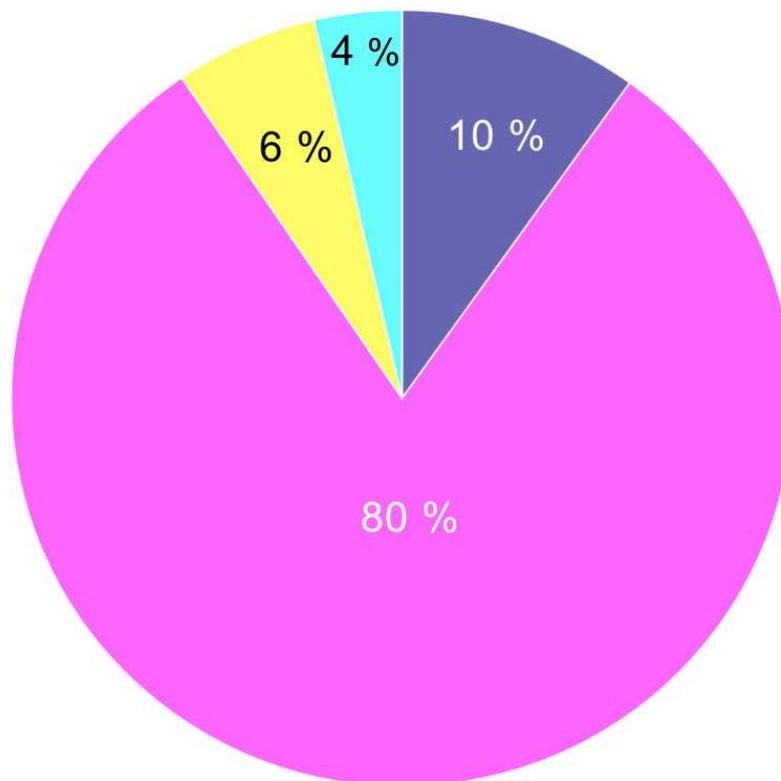


SACDD Administration Générale

SACDD Contrôleur des Transports Terrestres



-  SACDD Classe Normale
-  SACDD Classe Supérieure
-  SACDD Classe Exceptionnelle



-  Administration centrale
-  Service déconcentré (DDT, DREAL, DIR ...)
-  Etablissement public (Cerema, VNF, ...)
-  Autre

Les priorités que vous avez exprimées :

1. Rémunération
2. Qualité de vie au travail
3. Promotions
4. Devenir du Ministère
5. Mobilités
6. Concours & Examens

Il est à noter que toutes ces thématiques vous préoccupent fortement.

Pour une meilleure lecture des résultats de l'enquête, nous avons mis l'accent sur les remarques les plus couramment formulées en les classant par sujet de préoccupations.

Reconnaissance du travail

à travers :

- *une revalorisation du traitement indemnitaire (le taux d'inflation rend encore plus nécessaire cette revalorisation). Les agents recherchent avant tout l'équité, une meilleure répartition des groupes RIFSEEP (repyramidage) et une refonte des grilles.*
- *une vraie politique de promotions et de transparence sur les modalités mises en place, accompagnée d'une réelle augmentation des taux de promotions dans les différents grades des SACDD ainsi qu'un passage en catégorie A plus systématique. L'entretien professionnel ne doit pas se contenter d'être une simple formalité.*

Améliorer la qualité de vie au travail et donner du sens aux missions des SACDD

à travers :

- *un meilleur environnement de travail en mettant à disposition des agents des outils performants et en adaptant les locaux afin de privilégier les bureaux individuels par rapport aux « Open Space » ou bureaux collectifs ouverts.*
- *un équilibre vie familiale/vie professionnelle avec une meilleure prise en compte du statut familial en matière d'aménagement des horaires, de facilitation du travail à temps partiel et de souplesse dans l'organisation du télétravail.*
- *une véritable stratégie du Ministère en matière de maintien ou non des missions des agents (nécessité d'explication sur le pourquoi des choix et sur le calendrier).*

- *la mise en place d'un véritable management à l'écoute des agents en prônant le respect et la confiance.*
- *le rétablissement de la convivialité et de l'esprit d'équipe afin de développer le lien social. Les agents veulent se sentir utiles et que l'humain soit remis au cœur du système.*

Faciliter la mobilité entre Ministères

à travers :

- le respect de l'équité du régime indemnitaire (primes,...).
- l'harmonisation des modalités de concours & examens (nature des épreuves, concordances des dates...).
- un accès facilité à l'information sur les démarches à suivre pour effectuer une mobilité inter-ministérielle lorsqu'un agent est en détachement, PNA (Position Normale d'Activité...).

- « on compte en dossiers, en ETP, en nombre de procédures dématérialisées, en mutualisation, mais derrière toute machine il faut un humain pour renseigner comme il faut les données et ce n'est pas en un clic de souris que tout se résoud » .

Une remarque d'un agent illustrant la dégradation du climat social actuel

* *
*

En conclusion :

Pour l'UNSA-UPSAE les SACDD ont le sentiment d'être les « oubliés du Ministère ». Il y a nécessité de revoir rapidement les modalités de fonctionnement dues à la baisse des effectifs et au développement du télétravail.

L'administration se doit, par conséquent, de favoriser par tous moyens le bien-être des agents au travail, de redonner du sens à leurs missions et de reconnaître leur valeur en proposant notamment de véritables perspectives de carrière aux SACDD