FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT

ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

CAP PROMOTIONS DES TSDD
20 et 22 septembre 2016
PLAN de QUALIFICATION de C en B

sommaire

Déclaration liminaire de la CGT.....2

Laurent Broudissou DRIEE	laurent.broudissou@developpement-durable.gouv.fr	Tel : 01 71 28 49 84
Olivier Mougeot VNF	olivier.mougeot@vnf.fr o.mougeot@gmail.com	Tel : 06 72 46 35 35
Philippe Garcia CEREMA	philippe.garcia@cerema.fr	Tel : 06 83 59 84 59
Jean Gallet DIR Centre-Est	Jean.gallet@developement-durable.gouv.fr	Tel : 06 08 24 79 42

Déclaration liminaire de la CGT

Retrait de la loi travail

Alors que la majorité des Français et des salariés rejette la loi travail, le gouvernement a imposé son passage en force sans aucun débat ni amendement au parlement.

Cette politique de dévastation du monde du travail et de destruction des solidarités imposée par les marchés financiers est orchestrée en Europe par des dirigeants qui aussitôt élu pour servir le peuple apparaissent sous leur vrai visage. En France, nous ne sommes pas dupes de cet autoritarisme qui veut étouffer toute volonté démocratique et de résistance à 8 mois des échéances présidentielles et législatives.

Nous ne sommes pas dupes non plus des stratégies politiciennes de l'ancienne et la nouvelle majorité qui focalisent l'attention sur des faits de sociétés, tandis que le gouvernement vient de jeter des millions de salariés dans la précarité et l'incertitude ! Le texte fourre-tout de la loi travail mêle des avancés comme le compte personnel d'activité, qui ne sauraient amoindrir l'effet dévastateur de l'inversion des normes. **Le code du travail n'est pas une entrave à la liberté d'entreprendre. C'est le seul moyen de normaliser les règles entre les employeurs et les employés dans un cadre collectif et uniforme sur le territoire national.**

Au fond, tant l'ancienne majorité que l'actuelle auront servi avec abnégation, et même parfois complaisance, les puissances d'argents et le haut patronat qui fond croire que la France n'a plus les moyens de financer le progrès social. Pourtant chaque année, la France produit de plus en plus de richesses !

La CGT continue de combattre le démantèlement du code du travail et réaffirme la nécessité de mieux rémunérer les salariés. Oui aux cadres collectifs, oui à l'augmentation des rémunérations.

Plan de requalification : un engagement phare de la ministre

Le plan de requalification était l'engagement phare de la ministre envers ses agents, censé compenser la perte de l'enveloppe catégorielle pour nos ministères.

Or, dans son courrier du 6 septembre 2016, la secrétaire générale des ministères, a annoncé l'étalement du plan de 2 à 3 ans pour la requalification des TSDD en ITPE. A ce stade ce plan n'est financé que pour 2017, année électorale … Que dire, alors que depuis la fusion des corps en 2012, la promesse d'un reclassement dans les 3 ans de 250 des 800 Emplois Fonctionnels des TSE n'est toujours pas tenue ! Que dire, alors que 20 % du corps des TSDD, soit au moins 1800 agents sont bloqués sur les deux derniers échelons du dernier grade ! Que dire alors que l'administration a reconnu dans le rapport HARO du 1er février 2007 la nécessité de requalification de 1500 TSE (auxquels il faut ajouter les ex contrôleurs des TPE ou des affaires maritimes) !

Ces 300 hypothétiques promotions ne répondent pas à ces questions. Il est grand temps de faire sauter la chape de plomb qui pèse sur l'accès des TSDD à ITPE !

Pour le maritime, double peine pour les TSDD NSMG. L'engagement d'évolution du corps d'inspecteur des affaires maritimes, validée en 2011 et programmée pour 2013, reste lettre morte.

Dans le courrier du 6 septembre 2016, la secrétaire générale a annoncé seulement la réalisation de la moitié des requalifications de C en B technique par liste d'aptitude cette année. Soit 200 au lieu de 400 avec une nouvelle promesse d'en passer 100 en 2017 et 100 en 2018 et autant en examen

professionnel. A ce stade ce plan n'est financé que sur 2 ans. Avec les échéances électorales en 2017 …

Sur la méthode nous déplorons n'avoir cet arbitrage que 15 jours avant la CAP, alors que ce sujet est sur la table de puis plus d'un an !

Sur le fond c'est inadmissible de faire attendre 200 agents un ou deux ans de plus, alors qu'ils remplissent des missions de TSDD, parfois depuis de nombreuses années. En outre le ralentissement du plan aura un impact négatif sur les perspectives de carrière des agents de catégorie C (certains devront attendre plus longtemps pour prendre rang).

Les personnels encadrant, les agents des RH de proximité et de la DRH ont travaillé dans des délais contraints et des conditions complexes, notamment les simulations de carrières, pour mettre en œuvre un plan de 400 promotions cette année.

A cet égard, nous rappelons notre exigence de mesures spécifiques, afin d'éviter les inversions de carrière et de permettre notamment des départs en retraites avec un vrai bénéfice lié à cette promotion. Interpellée à l'Assemblée Nationale, la ministre de la fonction publique a pris l'engagement d'examiner rapidement ce sujet. Nos ministres ont donc toute légitimité pour exiger des mesures correctives.

Pour la CGT, bien que ce plan de requalification soit très insuffisant, il faut dès cette année sécuriser les 400 promotions par liste d'aptitude, afin que l'engagement de la ministre se traduise par l'autorisation du ministère de la fonction publique de publier les textes cette année.

Ainsi, les élus CGT du corps des TSDD siègent ce jour, afin de ne pas fournir d'argument à l'administration pour se dérober une nouvelle fois. Ce plan de 600 requalifications doit être mis en œuvre intégralement !

Nous rappelons la revendication CGT de requalifier en TSDD l'intégralité des Dessinateurs, des CEEP, des ETPST …

En outre, compte tenu que dans chaque spécialité, plus de 50 % des agents proposés pourraient refuser leur promotion pour cause d'inversion de carrière, nous demandons le classement en liste complémentaire de l'intégralité des agents proposés.

RIFSEEP

La CGT demeure opposée à la mise en place du Régime Indemnitaire lié aux Fonctions, aux Sujétions, à l'Expertise et à l'Engagement Professionnel - RIFSEEP. Cette réforme ne consiste pas à augmenter les dotations indemnitaires, mais à les répartir différemment entre les agents. Les agents n'ont rien à y gagner, si ce n'est un peu plus d'individualisation et d'arbitraire. La performance des services publics se dégrade chaque jour à cause des restrictions budgétaires et des suppressions de postes. Imposer aux agents de palier cette dégradation en les mettant en concurrence par leur rémunération ne résoudra pas la problématique de la dégénérescence du service public.

Si les TSDD NSMG anciennement à la PFR sont insidieusement passés au RIFSEEP cette année, nous apprenons dans le courrier de la secrétaire générale du ministère du 6 septembre 2016, que la ministre a perdu son arbitrage. Le passage au RIFSEEP des TSDD TG et EEI est repoussé au premier janvier 2018.

En attendant, les régimes indemnitaires des TSDD ne sont toujours pas revalorisés – gel de l'ISS et de la PSR en 2017 ?. Nous rappelons qu'entre un TSPDD et un TSCDD TG/EEI il n'y a que 70 € en moyenne de différence, pour un niveau de fonction supérieur. Tandis qu'entre TSCDD et un ITPE il y

a au minimum 320 € de différence indemnitaire par mois !

En outre, la question de l'année de décalage du versement des primes ISS par rapport au RIFSEEP versé en année courante demeure. Il n'est pas question que l'État vole ses agents.

La CGT revendique qu'une partie de l'enveloppe catégorielle 2017 annoncée dans le courrier du 6 septembre, bénéficie aux TSDD et aux agents de la catégorie C.

Rémunération indiciaire

La revalorisation de la grille indiciaire de 6 points dans le cadre du plan PPCR, est absorbée par la suppression des bonifications d'ancienneté, la diminution des régimes indemnitaires et l'allongement de la durée de carrière. Au final, quel gain pour les agents ? La CGT n'avait-elle pas raison de n'avoir pas signé PPCR ?

Ajoutons que chaque année jusqu'en 2020, la retenue pour pensions civiles augmente (contres réformes Sarkozy Hollande) : 7,85 % en 2010 ;8,12 en 2011 ; 9,94 % cette année et 11,10 % en 2020 !

Malgré PPCR, la baisse des rémunérations indiciaires se poursuit.

Le tassement des grilles entérinées par PPCR est si important, qu'il génère pour certains agents des inversions de carrière lors des promotions de la catégorie C en catégorie B.

Une vraie revalorisation de la grille de catégorie B est indispensable.

Réduction du nombre de cycles de mobilité

Avec des grilles communes et un régime indemnitaire unifié, la réduction à 2 du nombre de cycles de mobilité vient achever l'architecture d'une nouvelle gestion des ressources humaines au sein de la fonction publique. On s'achemine vers des gestions interministérielles sans tenir compte des compétences.

La réduction a 2 cycles augmente mécaniquement la durée d'intérim et de vacance des postes. Ça pénalise à la fois les services et les agents (attente pour obtenir une mutation, rejoindre un conjoint, frein au déroulement de carrière, ...). C'est l'impact immédiat de la décision brutale de repousser à mars les mobilités au lieu de janvier. Et jusqu'à ce jour il n'y a aucune liste complémentaire. Adieu la promesse d'une meilleure gestion en passant à deux cycles.

Au-delà du nombre de cycles, après l'organisation de listes uniques par macrograde, ce sont aussi les modalités de mise en concurrence qui sont accrues notamment par la recherche de mobilités interministérielles. Les mobilités interministérielles en position normale d'activité sont hors CAP ce qui détruit, un peu l'égalité de traitement assurée au niveau de la ou des CAP de corps ?

La CGT est opposée à la destruction des prérogatives des CAP concernant la mobilité et dénonce cette nouvelle GRH tendant vers une gestion unique de la mobilité par des bourses interministérielles à l'emploi public régionales qui font fi de l'organisation statutaire par corps et des qualifications nécessaires à l'exercice des missions.

Organisation des concours

Depuis plusieurs années nous exigeons un bilan et une concertation concernant les épreuves des concours et examens.

A la fusion des corps en 2012, les modalités ont été changées. Nous vous avons alerté récemment sur les travers des nouvelles épreuves en écho aux nombreux agents nous ayant sollicités et la baisse des inscrits !

Loin de nous fournir un bilan et une analyse et d'initier une concertation, vous avez employé la méthode du 49.3 pour revoir une nouvelle fois, les épreuves.

Peut-on espérer une amélioration du dialogue entre les services de la DRH, pour enfin avoir un bilan des épreuves précédentes et une présentation des nouvelles ? Nous exigeons la tenue d'une réunion, dans les plus brefs.

Enfin pour conclure, Madame la présidente, nous vous souhaitons la bienvenue. Souhaitant que votre exercice permette des échanges constructifs dans l'intérêt des TSDD.