



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 de titularisation des TSDD 6 septembre 2017

sommaire

Déclaration liminaire de la CGT.....2

Laurent Broudisou DRIEE	laurent.broudisou@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@developpement-durable.gouv.fr	Tel : 06 08 24 79 42
Steeve Garbe DIRM MEMN (Expert spécialité NSMG)	Steeve.garbe@developpement-durable.gouv.fr	Tel: 06 88 53 98 08

Déclaration liminaire de la CGT

Actualités

Sans équivoque, après une pseudo consultation durant l'été, le gouvernement, approuvé par le MEDEF, applique la feuille de route du président Macron.

Sous sa prétention de nouveauté, ce président et sa majorité appliquent de vieilles recettes libérales éculées : accentuation de la précarité, flexibilité des emplois, des horaires, des rémunérations et remise en cause des droits acquis par les salariés. Non, les droits collectifs ne sont pas responsables du chômage !

Là où le Code du travail érigeait un socle commun protecteur au niveau de la loi, puis des branches professionnelles, puis des entreprises, le gouvernement veut imposer sans débat démocratique un système inversé. Ainsi, les salariés d'un même secteur d'activité n'auront plus d'égalité de traitement. Au nom de la compétitivité les entreprises pourront augmenter la durée du travail, baisser les rémunérations ...

Pour financer son programme libéral : transformation du CICE en baisse de cotisations, fin de l'ISF, hausse de la CSG ... cette majorité taille dans les dépenses sociales et publiques : réduction des APL, suppression de 120 000 postes de fonctionnaires, gel du point d'indice, restauration du jour de carence, report envisagé de mesures de revalorisation contenues dans le PPCR avec bien évidemment la poursuite de la mise en œuvre du RIFSEEP (Pour l'instant aucune info sur les conditions de mise en œuvre et le paiement de l'année de retard pour les corps techniques)

Rejetant l'alternance politique libérale des partis ancestraux, certains se sont laissés séduire par la supercherie du jeune banquier Macron apparu subitement dans le paysage politique. Mais l'euphorie a laissé place à la déception dès ses premières mesures antisociales au seul bénéfice des plus riches.

Aujourd'hui, il n'est plus question de tergiverser au nom de « il y a aussi du bon dans ces réformes » quand l'essentiel vise à détruire les garanties et droits des salariés, des fonctionnaires, des étudiants et des retraités.

Face à cette attaque sans précédent la riposte doit être d'ampleur le 12 septembre où la CGT, avec la FSU et Solidaire, vous appelle à la grève pour participer aux manifestations.

Ecoles et formation

Cette CAP étant principalement consacrée à la titularisation dans le corps, nous tenons à évoquer le sujet de la formation et de l'affectation.

Depuis 2 cycles de recrutement, l'administration a changé unilatéralement le protocole d'affectation post concours, qui ne tient plus compte des critères sociaux, mais se fonde uniquement sur le rang de classement au concours. C'est une régression sociale sans précédent qui pénalise particulièrement ceux qui ont des charges de famille ou sont en couple. En outre, la liste des postes, restreinte au nombre d'élèves, est arrêtée suite à la première CAP de l'année. Par conséquent, les futurs TSDD ne connaissent leur lieu d'affectation quasiment qu'à la fin de leur scolarité. Face à cette incertitude, de nombreux reçus au concours ont un choix cornélien lorsqu'ils ont une situation familiale établie : soit renoncer rapidement au concours au risque de devoir rembourser la scolarité et gâcher un poste s'ils le font tardivement, soit accepter la formation au risque de prendre un poste loin de chez-eux.

La CGT exige que les critères sociaux soient ré-introduits dans le protocole d'affectation post formation. La CGT est tout à fait ouverte à discuter de ce sujet tant avec l'administration, qu'au sein du conseil de perfectionnement des écoles.

Par ailleurs, la question de l'affectation post-concours se pose avec encore plus d'acuité pour les agents de catégorie C qui réussissent le concours interne. Ces agents en poste depuis parfois longtemps, ont une situation sociale établie. Une prise en compte des qualifications et des parcours professionnels pourrait leur

permettre d'accéder à une formation par alternance (en miroir sur 151 agents issus du concours externe : 7 exemptés de formation, 41 en alternance et 103 en 1 an), afin de minimiser à la fois l'impact social et l'impact financier de l'éloignement de leur domicile. Sur ce sujet aussi, la CGT demande l'ouverture d'une discussion sur les conditions d'accès à ce type de formation.

Enfin, nous ne pouvons passer sous silence les conditions déplorables de la formation post examen professionnel à l'ENTPE. Outre le fait qu'il n'y a que très peu d'informations sur le cursus de formation et de stage, compte tenu de l'éloignement et de l'obligation de logement sur place, certains stagiaires ont connu des difficultés financières. Il y a une contradiction entre d'un côté l'administration qui motive les agents à évoluer dans leur carrière et de l'autre qui les dissuade compte tenu des contraintes qu'elle impose et ne veut pas compenser. Sur ce sujet nous demandons aussi une discussion avec l'administration. Par ailleurs, annoncer moins d'une semaine avant le stage le lieu de celui-ci aux agents permet difficilement leur organisation matérielle, notamment : rendre l'hébergement à proximité de l'ENTPE ; trouver un hébergement à proximité du lieu de stage. Nous ne pouvons pas passer sous silence tous ces petits tracas et demandons des améliorations de la considération envers les agents en formation.

Promotion à ITPE

Alors que le plan de requalification, pour les promotions de B en A, commence à s'appliquer (300 promotions supplémentaires en 3 ans), l'administration utilise le protocole relatif aux parcours professionnels, carrières et rémunérations (PPCR), pour réduire, là aussi, les effets de la promotion à ITPE.

Le PPCR a modifié, par décret n°2017-194 du 15 février 2017, le décret n°2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État (ITPE) pour application au 1^{er} janvier 2017. Les modifications portent notamment sur l'article 21 du décret n°2005-631 qui détermine les modalités de calcul de l'ancienneté pour l'échelon de reclassement dans le corps des ITPE. Ce calcul se fonde sur le grade de recrutement avec reconstitution de carrière et non plus selon l'ancienneté de carrière dans la catégorie B.

Les premiers arrêtés de nomination dans le corps des ITPE montrent une perte de 2 à 4 échelons sur la base du décret modifié. Par courrier du 11 août restait sans suite, les reçus à l'examen professionnel ont sollicité le DRH du ministère. Notre organisation syndicale a évoqué ce sujet lors de l'entrevue bilatérale du 31 août, le DRH du ministère prenant note, mais n'apportant toujours aucune réponse.

La CGT exige que l'intégralité de la carrière de catégorie B des agents qui sont promus soit prise en compte.

Par ailleurs, pour les promotions ITPE 2017 les propositions des services pour la liste d'aptitude ont été transmises en fin d'année 2016 et les résultats des concours et examen pro sont parus en décembre. Les conditions de reclassements ont donc changé postérieurement, même si la CAP de promotion s'est tenue 2 semaines après la parution du décret 2017-194 du 15 février 2017 d'application au 1^{er} janvier !

Les agents promus ne doivent pas subir deux fois les effets régressifs du PPCR et il doit y avoir égalité de traitement entre tous les promus. La CGT demande une mesure transitoire pour le reclassement de ces agents et une évolution des textes pour que les modalités du calcul de l'ancienneté soient équivalentes à celles des années précédentes (Cf note de la DRH du 11 août 2015).

Taux de promotions

Mise à part la fin du plan de requalification de C en B avec 100 promotions pour 2018 par liste d'aptitude, les taux de promotions arrivent à échéance cette année.

Comme notre administration tarde habituellement à établir et communiquer ces taux, nous demandons dès à présent leur niveau, C'est d'autant plus souhaitable que les services vont devoir établir des listes de promotions, mais si les volumes ne sont pas connus ce ne sera pas possible, à moins de classer tous les prétendants !

De plus, la CGT demande un décret dérogatoire prolongeant le plan de requalification pour obtenir un rattrapage des situations créées par la PPCR : inversion de carrières, modification des grilles des PETPE.