

# CAP des TSDD

## PROFESSION DE FOI

FÉDÉRATION  
NATIONALE  
ÉQUIPEMENT  
ENVIRONNEMENT

la  
cgt

**L**e développement de nos missions au regard des enjeux climatiques est plus que jamais une nécessité. Les agent.es du corps des TSDD ont tout leur rôle à jouer pour développer un aménagement et une préservation durable du territoire. Au contraire, Action Publique 2022 décline des politiques publiques dans une logique de désengagement de l'État au profit du marché privé, de restriction toujours plus forte de moyens au détriment du travail et des conditions de travail, et de casse du statut et de ses garanties, au profit de recrutements privés.

C'est dans ce contexte que vous êtes appelé.es à renouveler vos représentant.es. C'est maintenant plus que jamais, que la cohésion entre les agent.es, les corps de toutes catégories et les services est nécessaire pour sauvegarder les missions publiques au service des usagers. La CGT défend la dualité missions/statuts qui garantit un service public indépendant des lobbys et neutre pour les citoyens.

**Pour la CGT,** les reculs sociaux ne se négocient pas, C'est pourquoi elle s'attache à amplifier le niveau de mobilisation des agent.es pour conquérir des progrès dans le cadre de toute négociation.

La CGT constate le manque de valorisation des carrières et de reconnaissance des agent.es de nos ministères et la réalité des inégalités entre femmes et hommes mais aussi entre spécialités. Elle les combat, comme elle combat le corporatisme qui affaiblit les garanties collectives et oppose les agents. La CGT est à l'offensive pour défendre les prérogatives des CAP et proposer des améliorations des garanties collectives.

Au quotidien, les collègues de la CGT représentant.es en CAP, défendent à la fois vos mobilités, vos promotions ... et vos droits au déroulement de carrière dans le cadre des règles et garanties collectives, cadre essentiel d'égalité de traitement pour tous.

### »» Défense du statut et gestion du corps

**Défendre un cadre collectif de garanties pour exercer pleinement nos missions**

**- précarisation des agent.es, la CGT dit non ! Un statut pour toutes et tous, la CGT dit oui !**

Dans un contexte de pression grandissante et d'instabilité permanente de nos missions et services, l'administration met tout en œuvre pour déconstruire les repères et les agent.es. AP 2022 s'attaque frontalement aux statuts et aux règles collectives, dont les CAP.

Ainsi les « CDD de projet directement opérationnels » et la loi sur la réorientation professionnelle font de nous de futur.es agent.es malléables et jetables.

Le risque est d'aboutir à une véritable concurrence entre les fonctionnaires et les non fonctionnaires, tirant toutes les garanties acquises vers le bas. Or, des personnels fragilisés, c'est un service public fragilisé.

**Pour répondre aux intérêts collectifs, le service public doit rester indépendant et les agent.es public.s protégé.es par des garanties collectives.**



**C'est toute la modernité du statut de la fonction publique, au bénéfice de l'égalité de traitement des citoyens.**

**La CGT s'investira non seulement pour défendre vos droits individuels à la promotion et à la mobilité, mais également pour faire vivre et développer les garanties collectives.**

**=> En CAP et par interpellation de l'administration, la CGT exigera :**

- **l'augmentation des recrutements des TSDD,**
- **la déprécarisation des emplois précaires correspondants aux emplois TSDD**
- **de faire de la formation un axe prioritaire pour faire grandir la technicité au sein du corps.**

**=>L'affirmation d'une gestion des spécialités garantissant l'adéquation entre les qualifications et les missions exercées mais également l'égalité des TSDD quelle que soit leur spécialité (égalité ne signifie pas uniformité)**

**- gestion déconcentrée ou gestion centralisée ?**

Il est question d'une gestion décentralisée des agents de catégorie B, dont les TSDD. Sous couvert d'une adaptation aux besoins locaux, ce serait un recul sans précédent dans la reconnaissance des personnes et de leur besoin d'évolution, tout au long de leur carrière, mais c'est aussi augmenter le pouvoir déjà entravant des zones de gouvernance, tant sur les mobilités que sur les promotions.

**la CGT porte une gestion nationale du corps, afin de garantir une égalité de traitement dans un cadre collectif unique et agira pour développer les prérogatives des CAP, a contrario des projets d'AP 2022.**

## ))) Rémunérations

**- reconnaissance des technicités et des qualifications: les insuffisances et reculs du PPCR**

**Grilles :** Depuis plusieurs années les TSDD n'obtiennent pas la reconnaissance de leur technicité et de leurs qualifications alors que 3 agents sur 4, formés à l'ENTE, intègrent le corps avec un diplôme supérieur ou égal bac+3 (données conseil de perfectionnement ENTE) et que le travail s'est complexifié. Avec une valeur du point d'indice bloquée, des grilles au quasi statu quo avec PPCR qu'a dénoncé la CGT, et un régime indemnitaire non revalorisé, notre rémunération s'est rabougrie, tirée vers le SMIC. En terme de pouvoir d'achat, les reculs sont énormes.

**- régime indemnitaire : non à l'individualisation, oui à l'intégration dans le salaire statutaire**

Destiné à reconnaître un niveau de technicité et de responsabilité particulier, le régime indemnitaire doit suivre l'évolution de carrière. Celui des TSDD, dont les qualifications se sont développées, ne suit plus !!



Il est devenu inférieur à ceux des corps de techniciens d'autres ministères (avec l'agriculture jusqu'à 300€/mois) et l'écart avec les ITPE n'est plus tenable : l'amplitude des points d'ISS chez les TSDD est de 6, contre 35 chez ITPE.

**L'échelle est tellement resserrée que la promotion de TSPDD à TSCDD représente au mieux 80€/mois d'ISS. C'est une piètre rémunération pour des responsabilités de B+ bien plus importantes.**

**La CGT revendique :**

- **une rémunération en début de grille à 1,6 smic en début de carrière, doublé en fin de carrière sans changement de corps,**
- **une revalorisation de la reconnaissance de la technicité par des coefficients d'ISS de grade de 15 pour les TSDD (+ 90 € bruts par mois), 20 pour les TSPDD (+ 120€ bruts par mois), et 25 pour les TSCDD (+ 210€ bruts par mois)**

**La CGT exige l'intégration des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement indiciaire ce qui implique une modification des grilles indiciaires.**

## ))) Promotion et déroulement de carrière

**- tout commence dans le service ...**

La CGT demeure attachée aux commissions locales de concertation pour défendre le droit à la promotion des agents en veillant qu'il n'y ait pas d'oubli ou de ralentissement de carrière, notamment pour les femmes.

Cependant les représentants du personnel sont exclus de l'harmonisation, sauf quelques exceptions. Elles et ils ne peuvent plus vous défendre à ce niveau, ni y modifier les règles collectives !

**La CGT revendique l'ouverture de toutes les commissions d'harmonisation aux représentants du personnel.**

## **- Pourquoi augmenter les promotions et le déboucher dans le corps des ITPÉ ?**

Aujourd'hui, 20 % du corps des TSDD sont bloqués sur les deux derniers échelons du grade TSCDD. Et ce malgré des diplômes élevés et l'occupation de fonctions de catégorie A. Il est tout à fait légitime que ces agents soient reconnus.

**=> La CGT exigera une augmentation du taux de promotion pour qu'au moins 200 TSDD puissent accéder chaque année à la catégorie A.**

## **- la valorisation des spécialistes et des experts**

L'administration motive les agents à la reconnaissance de spécialiste ou d'expert en comité de domaine lorsqu'il existe. Pour autant ce label n'est pas valorisé.

**=> instituer des comités de domaines pour toutes les compétences**

**=> valoriser les compétences par la promotion et/ou une bonification indiciaire**

## **»» Mobilité**

### **- Sortir du carcan des zones de gouvernance et pour une mobilité choisie**

La CGT a toujours exigé une seule zone de gouvernance, la FRANCE : les exercices de mobilité montrent trop souvent des contraintes qui restreignent le choix des agents et font frein à une mobilité choisie.

Les personnels qui subissent des mobilités (fusions, restructuration) doivent avoir un droit de remords.

**=> fin du carcan des zones de gouvernance**

**=> en cas de mobilité subie pas de durée de poste pour muter**

### **- réduction à deux cycles, des contraintes supplémentaires pour les agents**

L'administration a rappelé la singularité de 3 cycles dans notre ministère par rapport aux autres pour abaisser à 2 cycles de mobilité par an.

### **Est-ce pour, dans un second temps, régionaliser la gestion ?**

**Est-ce pour créer un grand corps de B faisant fi de la dualité missions-statuts ? Par ailleurs, cette gestion sclérose les services et contraint les agents. Avec 2 cycles uniquement, la durée de mobilité pour les agents s'allonge ainsi que les vacances de poste qui peuvent dépasser un an.**

**=> nous militons pour un retour à 3 cycles.**



## **- fusion liste de mobilité**

La CGT est attachée à la publication de listes de postes en adéquation avec le niveau de qualification attachée au grade de l'agent.e. Elle refuse qu'au travers d'une liste unique s'organise le dumping des qualifications. Certaines d'entre elles sont cependant rares, comme dans la spécialité NSMG, et peuvent bénéficier d'un dispositif dérogatoire de double publication, après validation par la CAP et engagement de l'administration à reconnaître la réalité des qualifications exigées.

La CGT a demandé :

**=> une clarification des postes de niveau B, et B+, un nombre limité de postes pouvant être de l'un ou l'autre niveau.**

**=> une présentation plus précise des postes : corps et spécialité recherchées, cotation, primes (NBI ville, NBI Durafour, ...), astreintes...**

**=> une justification, par les services, du grade demandé pour les publications de chaque poste en B/B+**

La CGT a aussi indiqué qu'il était possible de limiter la charge de travail de la DRH du ministère par la mise en place d'une saisie en ligne des postes par les services et des candidatures par les candidats (système qui existe déjà dans au moins un autre ministère).



## » L'égalité, cap ou pas CAP?

40 % : c'est le nombre de femmes par promo chaque année et au sein du corps. L'égalité femme - homme n'est pas encore une réalité au sein du corps, ni dans les déroulements de carrière ni dans les rémunérations, en particulier les régimes indemnitaires.

La CAP est une instance majeure pour identifier et lutter contre les inégalités.

=> La CGT exige la systématisation des études de cohortes genrées pour analyser, prévenir et remédier aux situations générant des discriminations (stéréotypes, congés maternité, mobilité, critères de promotion) et veillera aux modalités d'attribution des primes (coefficient d'individua-



lisation, cotation des postes...).

=> Elle exige que soient revues les modalités d'organisation de la formation initiale et continue pour qu'elles soient adaptées aux contraintes subies par les femmes dans leur vie sociale.

### TSCDD

|           |          |         |
|-----------|----------|---------|
| AVERADERE | Sophie   | DDT 58  |
| PIEL      | Bruno    | CEREMA  |
| MOUGEOT   | Olivier  | VNF     |
| GALLET    | Jean     | DIR CE  |
| SALLAT    | Annie    | DDTM 33 |
| SCHMITT   | Frédéric | DIR Est |
| HERAUD    | Edouard  | DDTM 2A |
| VIEIL     | Philippe | SG      |



### TSPDD

|           |             |          |
|-----------|-------------|----------|
| LIEGEOIS  | Christine   | DDTM 06  |
| MALON     | Vincent     | DIR MC   |
| HARRANG   | Alexia      | DRIEA    |
| SIMONS    | Laurent     | DIRM MED |
| LEROY     | Jean Claude | DIR NO   |
| MASSOULIE | Fabrice     | DDT 12   |

### TSDD

|           |         |           |
|-----------|---------|-----------|
| GUIHENEUF | Yann    | DDTM 29   |
| GARBE     | Steeve  | DIRM MEMN |
| ROUX      | Michael | DIR MED   |
| CHARDRON  | Jérôme  | DDT 53    |



FÉDÉRATION  
NATIONALE  
ÉQUIPEMENT  
ENVIRONNEMENT

la  
cgt



#jevotecgt  
le 6 décembre

des femmes  
et des hommes  
artisans du quotidien