



Madame la Présidente de la CAP,

Mesdames et Messieurs les représentants de la CAP des TSDD,

1. Evolution des CAP

En cette période de réformes et au vu des annonces faites, l'UNSA s'interroge sur le devenir des CAP et plus globalement sur le rôle même des représentants du personnel.

Quel rôle à venir pour nos CAP et pour les droits des agents ? Au vu des articles 3, 9, 12 et 33 du projet de loi sur la réforme de la fonction publique, ces dernières seront vidées de toute substance, puisque le projet de loi propose de se passer de l'avis des CAP en matière notamment de mobilité, d'avancement et promotion afin de laisser à l'administration seule le pouvoir ! Non content d'éliminer les représentants du personnel, les CAP restantes seraient réorganisées par catégories hiérarchiques et non plus par corps. Le tout, dans un calendrier qui ne laisse place à aucune négociation. Avoir laissé engager toute cette énergie à monter de nouvelles équipes dans le cadre des élections de décembre alors que la destruction était programmée dès le début de mandat n'est pas admissible !

L'examen du projet de Loi au sein des différentes instances supérieures de la Fonction Publique (CSFPE et CCFP) aura permis de démontrer que le Gouvernement a pour unique objectif de priver nos collègues de l'information et de la transparence sur les processus régissant leur carrière. Mais l'UNSA n'est pas restée passive et fidèle à ses valeurs de négociation et de responsabilité, a déposé plus de 100 amendement au projet de Loi. Malgré le mutisme du Gouvernement au moins une avancée aura pu être obtenue pour nos collègues, c'est la capacité à se faire accompagner par un représentant du personnel pour les recours et les promotions au sein des CAP. Ainsi, le SNAFiT-UNSA pourra continuer d'apporter son expertise aux TSDD pour le bon déroulement de leur carrière. Pour autant ce projet constitue un net recul social et le SNAFiT-UNSA appelle les TSDD à suivre les appels à la mobilisation de l'UNSA Fonction Publique !

2. Reprise de PPCR et négociations salariales

Le 1^{er} janvier 2019 voit la reprise du protocole PPCR après une pause scandaleuse durant l'année 2018. Outre les revalorisations (faibles !) des grilles indiciaires de la catégorie B, le SNAFiT-UNSA demande l'ouverture de la négociation salariale prévue par le protocole d'accord. Le SNAFiT-UNSA revendique un vrai re-pyramidage des grilles entre les catégories

C et B, et B et A, afin qu'une promotion, qu'elle soit par la liste d'aptitude ou par le tableau d'avancement, se solde par un véritable gain indiciaire.

Le SNAFit-UNSA revendique une grille indiciaire de la catégorie B avec un INM pour l'ensemble du corps compris entre 403 et 673 (actuellement 343 et 587). Par ailleurs, nous vous rappelons l'exigence du SNAFit-UNSA de voir attribuer des points de NBI DURAFOR aux TSDD occupant des emplois éligibles. Il est inadmissible que les agents de la filière technique soient exclus de ce dispositif indemnitaire.

3. Dérogation RIFSEEP

Bien que 2019 vienne de commencer, 2020 c'est demain ! À quand un véritable engagement d'exclusion définitive des TSDD (et de la filière technique en général) du RIFSEEP ? À quand un corps des TSDD homogène avec un unique dispositif indemnitaire, c'est-à-dire les ISS et la PSR !

La DRH utilise la période d'incertitude liée à la bascule ou non au RIFSEEP pour geler l'indemnitaire des TSDD depuis 2015. C'est une pratique indigne de l'engagement professionnel de nos collègues que nous vous enjoignons de cesser sans délai.

4. Revalorisation PSR et ISS

Le SNAFit-UNSA se félicite de la revalorisation de la PSR pour les premiers et deuxièmes niveaux de grade (même si cela représente un gain annuel de 48 € brut/an pour les TSDD et 82 € brut/an pour les TSPDD les mieux lotis c'est-à-dire travaillant dans un service avec un coefficient de PSR égal à 2)

Notre ministère, donc, après avoir rendu pour 16 millions d'euros de masse salariale en 2016 se permet une aumône pour les TSDD et TSPDD en 2018. A titre de comparaison, nos collègues de la filière administrative ont en moyenne perçu un CIA quatre à six fois supérieur aux TSPDD les mieux lotis. L'ensemble des agents du corps, et en particulier les TSCDD, apprécieront la reconnaissance de la DRH à leur égard.

Mais il y a plus mesquin encore : qu'a fait notre ministère en 2017 ? La Note de gestion du 17 octobre 2018 relative aux modalités de mise en œuvre de la prime de service et de rendement (PSR) pour certains agents des MTES/MCT à compter de l'année 2017, a défini les montants de PSR pour les TSDD et TSPDD à partir du 1^{er} janvier 2017 et les a augmenté alors que, dans un même temps, les coefficients de service pour cette même année 2017 ont été diminués afin de s'assurer qu'aucun TSDD et TSPDD ne touche 1 centime de plus au titre de 2017 : le mépris du MTES à l'égard de ses techniciens n'a vraiment plus de limite !

5. Et les TSCDD dans tout ça ?

Depuis le passage au NES B le 1er octobre 2012, les TSCDD n'ont jamais bénéficié d'aucune mesure catégorielle, ni revalorisation indemnitaire !

Vous trouvez cela normal ? À quand un véritable saut indemnitaire entre B et B+ ? À quand une véritable prise en compte des responsabilités des TSCDD ?

6. À quand un corps des TSDD homogène ?

Rappelons les moyennes indemnitaires prévues pour le corps des TSDD :

TSDD EEI et TG : entre 5999,20 € et 6362,80 €

TSDD NSMG : entre 6770 € et 10 175 €

TSPDD EEI et TG : entre 7785,40 € et 8450,4 €

TSPDD NSMG : entre 7155 € et 11 075 €

TSCDD EEI et TG : entre 8614,20 € et 9314,20 €

TSCDD NSMG : entre 7635 € et 11 995 €

N'y a-t-il rien qui vous choque ? Et nous ne tenons pas compte du Complément Indemnitaire Annuel, ni la NBI auquel les agents de la filière NSMG sont éligibles, ni des ISH...

Le SNAFit -UNSA revendique un régime indemnitaire unique pour le corps des TSDD basé sur la PSR et les ISS et dont le montant moyen par grade serait de 10 000, 12 000 et 15 000 €/an pour les TS, TSP et TSCDD quelles que soient leurs spécialités !

7. Reconnaissance du titre de TSPDD à niveau Licence

Afin d'accompagner cette juste reconnaissance indemnitaire et indiciaire, il est plus que temps de sanctionner par la délivrance d'un diplôme reconnu de niveau Licence la formation initiale des TSPDD qui, rappelons-le, sont recrutés au niveau BAC+2 ! Cela reconnaîtrait le niveau de compétence et de responsabilité des TSDD et rendrait le recrutement plus attractif, que ce soit en filière fonctionnaire ou civile.

8. Charte de gestion du corps

En ce début de mandat, nous rappelons notre demande insistante de voir enfin une véritable réflexion engagée sur la rédaction d'une charte de gestion du corps des TSDD. Seule cette charte permettrait de garantir l'équité et la transparence de la gestion du corps. Rappelons enfin, que certains syndicats qui s'y opposent farouchement pour les TSDD sont les premiers à se féliciter de l'existence de charte de gestion pour les corps des ITPE ou des IPEF par exemple.

9. Pré-CAP mobilités communes ou postes profilés, la DRH doit choisir !

La fusion des listes de postes de catégorie B a des effets pervers inadmissibles : Outre la rupture de confidentialité de la CAP que provoque inmanquablement la diffusion des résultats des mobilités pour le corps ayant traité ce sujet en premier (les TSDD ou les SACDD en alternance), cette situation acte des mobilités avant même que tout l'éventail des possibles n'ait pu être évoqué. En résumé, cela veut dire « premier traité premier servi » sans possibilité de changer le classement pour la CAP qui se tient en second. On parle ici de la vie des agents et de leur famille. Ce ne sont pas des numéros sur un papier et les conséquences sont parfois très dures. Cette façon de procéder ne peut pas rester en l'état.

C'est pourquoi l'UNSA demande la tenue, soit de pré-CAP communes entre les SACDD et les TSDD afin de pouvoir désamorcer ces situations conflictuelles, soit la séparation des listes de postes entre Technique et Administratif.

Afin d'éviter tout malentendu, l'UNSA affirme avec force – quelle que soit sa composante – qu'elle est absolument contre tout principe de CAP unique par macro-grade ou catégorie.

10. Engagements à tenir le SNAFiT-UNSA n'a pas la mémoire courte....

Lors du passage au NES, l'administration s'était engagée à promouvoir à TSPDD en 5 ans le premier niveau de grade de 75 % de ses agents. Malgré les innombrables relances de toutes les OS, un bilan n'a jamais été fourni. Le seul élément que vous nous avez transmis est un constat d'échec lorsque vous nous avez avoué que l'administration n'y arriverait pas. Le SNAFiT-UNSA continue d'exiger un bilan exhaustif comprenant la liste nominative des agents concernés depuis 2012.

11. De l'absurdité des spécialités du corps des TSDD

Des corps techniques de catégories C dont le corps de débouchés est celui des TSDD nous avons :

- 1272 promouvables en spécialité TG (essentiellement des Dessinateurs et Adjointes Techniques)
- 6017 promouvables en spécialité EEI (essentiellement des agents d'exploitations)
- 122 promouvables en NSMG (essentiellement des syndics des gens de mer)

Soit 7411 promouvables dans le corps des TSDD pour 45 postes. Au prorata les promouvables sont donc pour 81,2% des EEI, 17,16 % des TG et 1,64% des NSMG.

Hors la répartition théorique de ces 45 postes devrait être de 74 % soit 33 en TG, 24 % soit 11 en EEI et 2 % soit 1 en NSMG

La répartition actuelle, pour « légèrement gommer » les inégalités, est de 49 % TG, 47 % EEI et 4 % NSMG.

Il y a une sacrée différence entre la théorie et la réalité des agents. Le SNAFiT-UNSA milite depuis des années pour supprimer cette notion de spécialité qui, et l'exemple ci-dessus le montre bien notamment pour la filière exploitation, dessert les agents. La manière de servir devrait être l'unique leitmotiv d'une promotion ! Quel que soit son âge, son métier ou toute autre considération, nous sommes tous des TSDD ou avons vocations à le devenir, que ce soit en DIR en DDT en DREAL en ULAM ou à la DGAC !

12. Pour finir ITPE

Depuis les élections de 2018, le monopole syndical des ITPE est brisé. La pluralité syndicale étant une source d'enrichissement, elle permet également de soulever certains lièvres. Le corps des TSDD était le seul corps du ministère auquel on demandait d'avoir les critères statutaires d'accès au corps des ITPE avant l'année de la promotion éventuelle. En effet, pour devenir TSDD par la Liste d'Aptitude 2019 (LA), il faut réunir les critères statutaires au 31/12/2019. Pour devenir ITPE par la LA il faut les réunir au 31/12/2018 ! Et cette erreur n'est pas isolée ! Elle apparaît notamment sur les circulaires promotions 2015, 2016, 2017, pas 2018 allez savoir pourquoi et 2019 ! En gros une véritable escroquerie statutaire (car ce type d'exigence n'est pas réglementaire, un peu comme si pour avoir le droit de vote on exigeait que vous ayez atteint votre majorité depuis au moins 1 an).

Les élus CAP du SNAFiT ont levé le lièvre, mais sans leur vigilance, ce petit jeu aurait pu durer longtemps et cela représente à chaque fois plusieurs centaines de TSDD interdits de promotion !

13. Plan de requalification de C en B

600 postes de C en B devaient être requalifiés !

Nous demandons donc aujourd'hui officiellement à ce que nous soit fourni un bilan du plan de requalification qui s'est achevé l'an dernier avec le nombre exact d'agents promus ayant accepté leur promotion, le nombre d'agents ayant renoncé pour inversion de carrière ou autre raison.