



**CAP des Techniciens Supérieurs  
du Développement Durable  
des 10 et 11 février 2016**



**DÉCLARATION PRÉALABLE**

Madame la Présidente,  
Mesdames, Messieurs, les membres de la CAP,

Le SNAFiT-UNSA est convaincu qu'il est urgent de mettre en place dans nos Ministères une réelle progression de carrière. Il est dans l'ordre des choses que les TSDD deviennent ITPE grâce à l'expérience acquise. Nous le déplorons, trop peu de postes sont ouverts à la promotion interne. Pire, lorsque l'on fait partie des rares élus, cela ne se concrétise souvent que sur la page web « résultats des concours » et par la charge de travail. Nombreux sont les promus par liste d'aptitude 2015 qui rencontrent des problèmes de rémunération, voire de prise d'arrêté. De même, pour obtenir des renseignements auprès des services compétents, les agents se retrouvent souvent confrontés au mur du silence.

Le SNAFiT-UNSA persiste, les arriérés de rémunération de plus de 3 mois ne devraient plus être le cas général au MEDDE dès qu'un changement de situation se produit.

Retards de gestion : encore et toujours ...

**Nouvelle gestion RH des fonctionnaires**

Le chantier de la rénovation des ressources humaines dans la Fonction Publique annoncé en novembre dernier entre dans sa première phase avec la fixation d'un calendrier et d'une méthode de travail. Elle a été exposée par le Gouvernement dans une lettre de mission, très détaillée, adressée au Directeur Général de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP), Thierry Le Goff. Présenté dans une note, le calendrier a été envoyé le 19 janvier aux Secrétaires Généraux (SG) et Directeurs des Ressources Humaines (DRH).

Le SNAFiT-UNSA retient principalement de cette nouvelle gestion RH des fonctionnaires :

- **La construction d'une stratégie pluriannuelle de modernisation des politiques des ressources humaines.** En effet, cette construction mutuelle entre la DGAFP et les ministères induira une forte autonomie de gestion. Thierry Le Goff écrit : « *Je vous remercie de bien vouloir m'adresser d'ici le 19 février, une note exposant vos principales priorités en matière de ressources humaines au regard de la situation de vos effectifs, de votre masse salariale et de vos travaux de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois et des compétences* ». Le SNAFiT-UNSA attend donc, et demande au SG du MEDDE de solliciter des taux de promotion sensiblement en hausse de façon à augmenter l'accès aux grades supérieurs pour un développement de carrière satisfaisant. Le plan de requalification montre que le besoin est là, mais il ne règle rien. Nous exigeons qu'une vraie politique de long terme soit définie. Nous serons très vigilants, et ce, dès le mois de mars.
- **Le développement de la mobilité.** Le DGAFP demande aux SG de s'attacher à une meilleure prise en compte des mobilités dans la gestion des carrières, afin d'enrichir les cultures professionnelles. Le SNAFiT-UNSA ne comprendra donc pas les avis défavorables, autres que l'intérêt du service, qui empêcheraient la valorisation des carrières des TSDD qui feraient le choix de diversifier leur parcours professionnel afin d'acquérir des compétences nouvelles.

## Le RIFSEEP : une aberration indemnitaire injuste et inefficace

Le nouveau régime indemnitaire est entré en vigueur depuis le 1er janvier dernier, discrètement mais sûrement, alors que de nombreuses questions restent sans réponse.

Ce régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel est bien mal nommé car les modalités de reconnaissance et de mesure de l'expertise ne sont toujours pas définies, et le lien avec l'engagement professionnel de l'agent semble dérisoire. Ce nouveau régime indemnitaire est composé, d'une part, d'une indemnité principale (Indemnité de Fonctions, de Sujétions et d'Expertise ; I.F.S.E.) assise sur la nature des fonctions confiées à l'agent et sur son expérience professionnelle. Or, à ce stade, aucune variation n'est possible entre les agents qui sont positionnés sur des fonctions identiques. Les agents s'inquiètent légitimement sur les modalités de mise en place de cette aberration indemnitaire et notamment le Complément Individuel Annuel (CIA) facultatif et versé en fonction de l'engagement professionnel et de la manière de servir, ainsi destiné en théorie, à encourager les agents dans l'exercice de leurs missions. Sera-t-il mis en œuvre dans nos ministères pour toutes les catégories ? Le cas échéant, quel volume de crédit y sera affecté ? Le SNAFiT-UNSA rappelle que la communication des modalités de mise en paiement de l'année de retard de l'ISS concernant les TSDD des spécialités « techniques générales » et « exploitation et entretien des infrastructures », est un préalable non négociable avant l'ouverture de toutes concertations pour l'intégration de ces agents dans ce régime indemnitaire.

Par ailleurs, suite aux annonces de M. le Secrétaire Général lors du CTM du 21 janvier 2016, est-ce que oui ou non, Mmes ROYAL et PINEL ont l'intention de solliciter l'arbitrage du Premier Ministre suite au courrier du ministère de la fonction publique valant fin de non recevoir concernant la demande de dérogation ?

## Déroulement de carrière : le MEDDE pénalisera-t'il les TSDD ?

En supprimant la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement, le II de l'article 148 de la loi n° 2015-1785 du 29 décembre 2015 portant loi de finances pour 2016, met fin à la réduction automatique d'ancienneté. Néanmoins, au V du même article il est indiqué que la prise en compte de la valeur professionnelle dans l'avancement reste applicable jusqu'à « *la publication des statuts particuliers ou au plus tard jusqu'au 1<sup>er</sup> juillet 2016* ».

Le législateur a donc laissé toute capacité aux Ministères de ne pas léser leurs agents.

Aussi, le SNAFiT-UNSA exige l'inscription, dans les meilleurs délais et avant le 1<sup>er</sup> juillet 2016, dans le décret n° 2012-1064 du 18 septembre 2012 portant statut particulier du corps des techniciens supérieurs du développement durable que « *l'avancement d'échelon est fonction de l'ancienneté et de la valeur professionnelle* », comme prévu par l'article 57 de la loi 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État.

## Plan de requalification

Lors de la CAP des SACDD vous avez annoncé une modification substantielle du calendrier.

Concrètement pour le passage de C en B l'intégralité des 600 postes prévus pour la liste d'aptitude serait ouvert en 2016, et pour le passage de B en A l'intégralité des 200 postes prévus pour le concours interne serait ouvert en 2017.

Il est inadmissible que de telles décisions soient prises en catimini et annoncées dans diverses réunions alors qu'un groupe de travail est dédié au plan de requalification.

Le SNAFiT-UNSA déplore un tel manque de respect vis-à-vis des représentants du personnel en charge des discussions.

Le SNAFiT-UNSA sera intransigeant sur une mesure réciproque d'avancement du calendrier et vous demande, Madame la Présidente, que l'ensemble des promotions au choix de C en B techniques soient

réalisées en 2016 (400 postes) et que l'intégralité des postes ouverts à l'examen professionnel d'ITPE le soit en 2017 (100 postes).

Enfin, nous attirons l'attention de la DRH sur la nécessité de renforcer en effectifs les équipes qui seront impactées par la requalification et en particulier, MGS, GAP, le CMVRH et les écoles. Cette mesure doit être prise sans délai pour éviter la saturation des services et l'inévitable mal être au travail qui toucherait les agents.

### Le gel du point d'indice

Un « rendez-vous salarial » annuel a été instauré dans l'agenda social par le gouvernement en marge de la récente négociation sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations des fonctionnaires. Il est programmé en février prochain.

Le point d'indice est gelé depuis juillet 2010. Ce symbole des années Sarkozy a pour l'instant été maintenu intact par les gouvernements Valls et Ayrault.

Si on ajoute à cela le fait que depuis 1995 les revalorisations du point d'indice ont été très largement inférieures à l'inflation, on peut en conclure que le gouvernement mène une politique de régression salariale dans la fonction publique depuis 20 ans, cela n'est plus tolérable.

Le SNAFiT-UNSA réclame immédiatement que cesse la spirale de l'indemnitaire qui compense l'indiciaire. Nous réclamons sans attendre le dégel conséquent de l'indice.

Maintenir le gel de l'indice n'est ni satisfaisant pour les agents publics ni pour la fonction publique qui perd en attractivité. Pour preuve, la sélectivité des concours externes de la fonction publique est à son niveau le plus bas depuis 2001.

### Réforme territoriale

Alors que M. le Premier Ministre a affirmé que la réforme territoriale impactera 2 000 agents « seulement » (500 changeront de lieu d'affectation et 1 500 de métier). Le SNAFiT-UNSA pointe un trop grand flou et l'absence des futurs organigrammes des services déconcentrés dans les territoires où les régions fusionnent. La querelle de chapelle est toujours présente.

Nous vous interpellons également sur les difficultés que rencontrent les TSCDD, qui aujourd'hui tiennent un poste à responsabilité, à trouver un poste de niveau équivalent dans le cadre de la réorganisation. Les critères de promotion de B vers A doivent-ils être revus ?

### Fermeture CRICR

De nombreux agents des CRICR vont voir leur poste supprimé, sans pour autant trouver un poste à l'issue de cette CAP. Le SNAFiT-UNSA demande à l'Administration de traiter cette situation avec la plus grande attention. Qu'en sera-t-il des agents n'ayant pas trouvé de poste Mme La Présidente ?

Nous vous remercions de votre attention.

Les représentants CAP SNAFiT-UNSA