



Déclaration préalable CAP des 22 & 23 novembre 2017



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

1- Pouvoir d'achat

Le climat social n'est pas prêt de s'apaiser. La position du gouvernement n'ayant pas évolué "favorablement" à l'égard des revendications en matière de pouvoir d'achat, les 9 organisations syndicales représentatives des fonctionnaires ont décidé de boycotter l'assemblée plénière du Conseil commun de la fonction publique prévue le lundi 06 novembre.

Un fait particulièrement rare dans le secteur public, le seul et dernier exemple en date remonte en effet à 2012 et, à l'époque, tous les syndicats n'étaient pas d'accord. En décidant de boycotter, l'intersyndicale des fonctionnaires a donc tenu sa promesse.

Fin octobre, elle avait en effet conditionné sa participation à la plus haute instance de dialogue social dans le secteur public à des inflexions de la part de l'exécutif sur le gel du point d'indice annoncé pour 2018, sur le retour du jour de carence, sur les modalités de report du protocole salarial ou encore sur le mécanisme de compensation de la CSG prévu par le gouvernement.

2- PPCR

Le report de la mise en œuvre du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) est acté. Lors d'un groupe de travail réuni mardi 24 octobre, le ministère de l'Action des Comptes publics a présenté aux organisations syndicales deux projets de décret procédant au décalage d'un an du calendrier d'application des mesures prévues dans ce protocole de revalorisation des carrières des agents. L'UNSA avait interpellé le gouvernement d'Edouard Philippe pour lui demander d'annuler cette décision, en vain donc.

C'est une injustice pour de nombreux fonctionnaires qui attendaient en 2018 sa mise en œuvre, et c'est un très mauvais signal envoyé aux personnels, qui contribue à dégrader de nouveau le pouvoir d'achat des agents déjà mis à mal par l'annonce d'un nouveau gel du point d'indice.

Cette annonce dégrade surtout la parole de l'Etat, montrant que celle-ci n'a aucune valeur puisqu'au final il ne l'a pas tenu, et que cette dernière ne vaut donc rien. C'est une atteinte à un principe démocratique souverain.

Le SNAFiT-UNSA dénonce les conséquences de cette décision sur les TSDD et demande des mesures salariales exceptionnelles en 2018 du MTES pour compenser le manque à gagner.

3- Jour de carence

Alors que les études montrent que l'établissement d'un jour de carence est contreproductif et plus coûteux pour les finances publiques, le gouvernement, par choix idéologique a décidé de son retour au prétexte d'équité envers les salariés du privé et pour « lutter contre le micro absentéisme qui met en péril le fonctionnement des services ». Pourtant, 2/3 des salariés du secteur privé sont pris en charge soit par leur employeur soit par leur mutuelle.

Le SNAFiT-UNSA reste fermement opposé à cette mesure et réfute les arguments mensongers avancés par nos ministres pour faire passer la pilule sachant que les études de l'INSEE et de la DGAFP publiées cette année contredisent le discours officiel de nos dirigeants. Par exemple, dans la Fonction Publique, l'absentéisme est inférieur à celui du privé. Le SNAFiT-UNSA insiste sur la non efficacité du jour de carence, car ce dernier augmente le nombre de jours d'arrêt posé et donc aggrave l'absentéisme. Par ailleurs, le micro absentéisme qui ne représente que 5% du nombre total des jours d'arrêts maladie posé, est pris sous une autre forme (congé, RTT, récupération, etc.) comme le souligne les études publiées récemment.

L'exigence du SNAFiT-UNSA est que la DRH fasse financer le jour de carence par la ou les mutuelles qui seront référencées par le MTES, et cela sans surcoût pour les TSDD.

4- RIFSEEP : les TSDD spécialité NSMG : des "sous" catégorie B du ministère ?

Le SNAFiT-UNSA prend note de la nouvelle demande de dérogation au RIFSEEP formulée par nos ministères pour les corps techniques et réaffirme son opposition à ce régime indemnitaire, ainsi qu'à un corps de TSDD à deux régimes indemnitaires différents.

Nous prenons également acte de la note de gestion du 27 octobre 2017 relative à la mise en œuvre du RIFSEEP concernant certains agents affectés au MTES/MCT. Cette dernière apporte des avancées significatives au TSDD NSMG avec notamment la notion de socle de l'IFSE par grade qui sécurise au moins à minima le dispositif.

Par contre nous nous interrogeons : les TSDD NSMG sont-ils des catégories B inférieures ? En effet, l'IFSE maximum d'un TSCDD NSMG en Administration Centrale dans le groupe 1 est inférieur de près de 5 400 € à celui d'un SACDD de classe exceptionnelle affecté en administration centrale dans le groupe 1 et est même inférieur à l'IFSE maximum d'un SACDD de classe Normale en Service déconcentré affecté en groupe 3 ! Il en est de même pour le Complément Indemnitaire Annuel (CIA) qui est inférieur de presque 600 € entre un TSCDD sur un poste du groupe 1 affecté en administration centrale par rapport à un SACDD de Classe Exceptionnelle affecté dans le même groupe en administration centrale. Le montant est même inférieur au montant maximum pouvant être alloué à un SACDD de Classe normale affecté sur un poste en groupe 3 en service déconcentré.

Les TSDD NSMG ont-ils si peu de valeurs aux yeux de l'administration pour mériter ainsi d'être à ce point sous-considérés ? Pour ce dernier point, le CIA, la question est plus philosophique que pratique puisque, n'en doutons pas, ni les SACDD ni les TSDD n'en verront jamais la couleur...

Nous nous interrogeons également sur les mutations des services déconcentrés vers l'administration centrale et vice et versa qui sont définis pécuniairement pour les SACDD et non pour les TSDD car ; selon la note de gestion « ces types de mouvements sont exceptionnels » et seront donc traités au cas par cas : nous exigeons que exceptionnel ou non, ces mouvements soient prévus et encadrés sans prendre la forme d'une carotte pour venir en administration centrale suivi d'un bâton pour en repartir (comme prévu chez les SACDD).

Enfin, encore une question, comment se fait-il que les montants moyens versés en Administration Centrale entre SACDD et TSDD soient rigoureusement identiques alors que, encore une fois, ceux versés en service déconcentrés soient largement en défaveur des TSDD ? Ce n'est même plus de la sous considération mais bien du mépris.

5- TSDD sous régime ISS : un personnel low cost ?

Le montant des régimes indemnitaires ISS et PSR des TSDD TG et EEI se situe bien en dessous de l'IFSE moyen d'un TSDD NSMG voire même en dessous du socle de gestion prévu dans la note de gestion du 27 octobre 2017. En effet, et à titre d'exemple, un TSDD 1^{er} grade peut espérer un maximum de 7 226,79 € de dotation indemnitaire annuelle en administration centrale (Coeff de service de 1.10 et coeff de modulation individuel de 1.10 également) alors que le socle de l'IFSE prévu pour un TSDD affecté sur un poste du groupe 3 en administration centrale est de 7850 € soit un delta de plus de 600 €.

Le SNAFiT réclame immédiatement l'augmentation des ISS et de la PSR afin de garantir un régime indemnitaire à la hauteur de nos emplois, de nos fonctions et de nos responsabilités !

Nous vous rappelons qu'il est de plus en plus courant que des catégories C promues par voie d'avancement dans le corps des TSDD 1^{er} et 2^{ème} grade y perdent financièrement. Cette situation ubuesque est scandaleuse et démontre que les TSDD sont traités comme une sous-catégorie de personnels par la DRH, nous ne sommes pas des travailleurs low cost ! Il est plus qu'urgent de redonner de l'attractivité au corps des TSDD et de les considérer à leur juste valeur.

Encore un exemple de l'abandon du corps des TSDD par la DRH de ce ministère ? Le régime indemnitaire des ex-EF ! Nous vous demandons, une fois de plus, de proroger le régime dérogatoire des TSCDD ex EF afin que leurs points de grade d'ISS fixés à 20 soient maintenus en modifiant rapidement l'article 3 du décret 2012-1494.

6- Concours interne de TSPDD

Madame la Présidente, le ministère a toujours encouragé ses agents à privilégier la voie du concours ou de l'examen professionnel pour « gravir les échelons ».

En ce qui concerne le concours interne, l'effort consenti par les agents - a fortiori ultra-marins - pour effectuer la formation d'un an à l'ENTE doit aboutir à la préservation de leurs intérêts moraux en garantissant un poste à proximité de leur résidence familiale pour les métropolitains et sur leur DOM-COM pour les ultra-marins.

Par ailleurs, le SNAFiT-UNSA dénonce les opérations d'intoxication – ou l'amateurisme ? – de la DRH qui régulièrement décourage certains candidats de se présenter aux oraux sous prétexte qu'ils ne rempliraient pas les critères statutaires. Plusieurs fois cette année la vigilance du SNAFiT-UNSA aura permis de rétablir dans leur droit des agents que la DRH tentait de pénaliser. Nous vous invitons Madame la Présidente à dispenser des formations aux services de la DRH sur le statut des TSDD !

7- Engagements de la DRH... où en est-on ?

Comme chaque année, nous vous demandons un bilan chiffré de l'engagement de vider de 75% l'effectif initial du premier grade en 5 ans : où en est-on ? En plus du mépris affiché envers nos missions et nos rémunérations, l'administration se parjurera-t-elle ?

Autre sujet, le plan de requalification ministériel de C en B. La DRH s'est engagé sur un volume de promotion de 200 postes par an pendant trois années. Quid de cet engagement ? Combien d'agents ont-ils renoncé à leur promotion ? Combien d'agents de la liste complémentaire ont-ils été promus ? Avec quel suivi ? Combien de ces nouveaux TSDD ont-ils suivi la formation statutaire obligatoire à l'ENTE ? Nous attendons un bilan pour 2016 et 2017.

8- Réorganisation et mobilité :

Nous nous insurgons contre la pratique de certains chefs de service de mettre un avis défavorable au départ d'agent dont le service a été réorganisé sous prétexte d'ancienneté insuffisante! La double peine, ça suffit ! Nous vous rappelons que les agents ne sont pas responsables des réorganisations incessantes, des baisses d'effectifs et de la casse du service public !

D'autre part, il apparaît de plus en plus clairement que des chefs de services usent et abusent de l'avis défavorable pour des prétextes totalement fallacieux et parfois même discriminatoires ! Nous exigeons que tous soient justifiés et justifiables sous peine d'être cassé par la CAP. Le SNAFiT-UNSA sera intransigeant et n'hésitera pas à accompagner les agents sur le plan contentieux si l'Administration continue de couvrir de telles pratiques.

9- Reclassement des TSDD en ITPE

En plein été, la DRH a unilatéralement décidé de modifier les règles de reclassement des TSDD promus ITPE. Comme en 2015 et devrions-nous dire, à son habitude, la DRH n'œuvrait pas aux bénéfices de nos collègues...

Il aura fallu l'intervention du SNAFiT-UNSA pour que la DRH stoppe ce processus et étudie son fondement juridique. Comme en 2015 et devrions-nous dire, comme à son habitude, voilà la DRH prise la main dans le sac, désavouée par la DGAFP...

Mais contrairement à 2015, la DRH ne revient que partiellement à de meilleurs sentiments vis-à-vis de notre corps ! Unilatéralement cette fois encore, elle décide d'appliquer pour certains agents une carrière sur 2 grades plutôt que sur 3 grades pénalisant fortement ces TSCDD. La DRH pratique également une nouvelle discipline de plus en plus à la mode, la diffusion d'arrêtés erronés. Le SNAFiT-UNSA exige que la DRH calcule systématiquement la carrière des TSCDD sur 3 grades et prévient que l'UNSA attaquera chaque arrêté produit sur la base d'une carrière dans 2 grades. Le SNAFiT-UNSA continuera d'accompagner chaque TSDD que la DRH voudrait pénaliser !

10- A quand un corps des TSDD ?

Lors du processus de promotion des agents de catégorie C en TSDD, l'Administration a sollicité les organisations syndicales pour déroger aux quotas de promotion par spécialité. Cela démontre bien comme le prétend le SNAFiT-UNSA que ce modèle est inefficace et contre-productif. Le SNAFiT-UNSA demande l'ouverture d'un groupe de travail sur la fusion des spécialités. Le SNAFiT-UNSA exige un corps basé sur nos compétences et non sur des spécialités !

Madame la Présidente, nous vous demandons depuis la création de notre corps la mise en place d'une charte de gestion. Pourquoi tant d'immobilisme de votre part ? Qui pourrait s'opposer à la formalisation des règles de mobilité et de promotion des TSDD ? Qui pourrait considérer que ce document exposant en toute transparence les critères de choix de la CAP ne serait pas une avancée pour notre corps ? Qui pourrait considérer que ce qui est bon pour les ITPE ne l'est pas pour les TSDD ? Madame la Présidente nous vous demandons de procéder à un vote au cours de cette séance sur ce point afin que chaque organisation syndicale puisse exprimer sa position !

11- RIFSEEP filière technique

Alors que le SNAFiT-UNSA n'a eu de cesse depuis le début de l'année de questionner l'administration sur les modalités de paiement de l'année de retard de l'ISS, prérequis indispensable avant d'accepter l'ouverture de quelconques négociations sur les modalités de l'application du

RIFSEEP à la filière technique, le ministère a préféré la politique de l'autruche en éludant le sujet.

Lors du CTM du 28 septembre, notre ministre a annoncé ce que l'UNSA présentait : que nos ministères n'ont pas les marges budgétaires pour payer l'année de retard et donc que notre ministère allait faire une nouvelle demande de dérogation.

Nous sommes fin novembre, qu'en est-il de cette demande ? Pourquoi n'en avons-nous pas eu une copie ? A-t-elle été envoyée ? Si oui avez-vous une réponse à cette dernière à nous communiquer ? Si non, qu'attendez-vous !

Nous vous rappelons qu'en application des textes relatifs au RIFSEEP, notre corps basculera de manière automatique au RIFSEEP dès le 1^{er} janvier 2018 !

Le SNAFiT-UNSA reste intransigeant sur ce dossier nous demandons l'ouverture immédiate de négociation sur le paiement de l'année de décalage d'ISS !