



**SYNDICAT NATIONAL
AUTONOME
DE LA
FILIERE
TECHNIQUE**



**DECLARATION PREALABLE
CAP Promotions des 23 et 24 janvier 2018**

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

2018, les vœux du Gouvernement aux TSDD : point d'indice en berne et retour du jour de carence

Après la double revalorisation du point d'indice du gouvernement de Manuel VALLS obtenue grâce à la signature du protocole PPCR (+0.6% en juillet 2016 et +0.6% en février 2017), le point d'indice a été regelé le 30 juin 2017. Dans la foulée, le 6 juillet, Gérald DARMMANAIN, Ministre de l'action et des comptes publics, annonce le retour de l'inefficace et inique jour de carence dans la Fonction Publique dans le projet de loi de finances pour 2018.

Inefficace car les études récentes ont démontré que si le nombre d'arrêt maladie a diminué, le nombre cumulé de jours d'arrêts a lui fortement augmenté. Ce phénomène a été identifié depuis 2015 par le ministère de la santé.

Inique car contrairement aux salariés du privé, les mutuelles de fonctionnaire ont interdiction de compenser le manque à gagner pour les agents.

Bref, l'égalité public/privé, c'est uniquement si l'Etat peut gratter de l'argent sur le dos des fonctionnaires, même au détriment de leur santé. Il sera ensuite bien temps d'annoncer à nos concitoyens que la sécurité sociale est en déséquilibre financier et qu'il faut augmenter la CSG...

Compensation de la CSG, une entourloupe de plus pour les TSDD !

Le candidat Emmanuel MACRON annonçait en avril 2017 que la hausse de la CSG (nécessaire pour combler le déficit de la sécurité sociale...) permettrait une hausse du pouvoir d'achat.

Depuis son élection à la Présidence de la République, le Président MACRON prétend faire ce qu'il avait promis. Alors pourquoi les TSDD seraient-ils pénalisés par l'usine à gaz mise en place pour compenser la hausse de la CSG ?

Ainsi, la circulaire ministérielle qui explicite le dispositif est en contradiction avec les textes réglementaires puisque les ISS seraient exclus de l'assiette du calcul de l'indemnité compensatrice, en particulier dans le cas du paiement de l'année de retard, alors que les ISS comme le paiement de l'année de retard ne rentrent dans aucun des cas d'exclusions de l'assiette prévus par le décret ou la circulaire de la DGAFP.

Le SNAFiT-UNSA déplore de plus le manque de transparence de ce dispositif dont les mécanismes sont – à dessein ? – d'une complexité peu commune...

Le SNAFiT-UNSA dénonce un dispositif qui, non seulement ne permet pas une hausse du pouvoir d'achat comme promis, mais pire, pénaliserait en toute illégalité les TSDD. Au passage, cela s'ajoute à la perte conséquente de salaire engendrée par la hausse au 1er janvier 2018 de la contribution pour la retraite !

Et que dire du caractère transitoire prévu dans le décret instituant la compensation de la CSG ? L'indemnité ne serait revalorisée qu'en 2019 ! Le SNAFiT-UNSA n'a pas la mémoire courte et rappelle qu'un dispositif similaire avait été mis en place en 1998 : l'indemnité exceptionnelle. Prévues pour être pérennes, celle-ci a été supprimée lors de la précédente mandature venant grever une fois de plus le pouvoir d'achat des TSDD. L'Etat n'aurait-il aucune parole ?

PPCR : grâce aux non signataires, le gouvernement renie sa parole à peu de frais

L'annonce du report d'un an des mesures du protocole sur les parcours professionnels, les carrières et les rémunérations (PPCR) est une nouvelle preuve que la parole de l'Etat n'est plus fiable.

L'annonce de cette mesure avait réussi à mobiliser contre elle l'ensemble des organisations syndicales (signataires ou non du PPCR) et les avait poussées à organiser une journée d'action unitaire le 10 octobre (une première depuis 10 ans), dont le taux de participation était de l'ordre de 14%, et même à boycotter unitairement le Conseil Commun du 6 novembre où devaient être examinés les textes actant le report d'un an du protocole PPCR. Le conseil avait ensuite été re-convoqué le 08 novembre et les textes en question avaient reçu un avis défavorable. In fine, le report d'un an du PPCR est paru au J.O le 20 décembre. Le SNAFiT-UNSA dénonce ce reniement qui démontre, s'il en était encore besoin, que l'UNSA avait raison de considérer que PPCR apportait une amélioration globale à la carrière des TSDD.

Salaires des personnels techniques : le mutisme de la DRH est une preuve de mépris !

Malgré de multiples courriers du SNAFiT-UNSA, aucune revalorisation indemnitaire n'a été accordée aux TSDD en 2017. Même les mesures de justice transposant les maigres gains accordés aux TSDD percevant l'IFSE en 2016 n'ont pas été prises pour les TSDD percevant les ISS et la PSR. Nous n'oublions pas non plus les manœuvres de la DRH pour pénaliser financièrement les agents promus de C en TSDD ou de TSDD en ITPE. Et la plupart du temps, la DRH ne daigne même pas répondre aux légitimes interpellations du SNAFiT-UNSA. Au travers de cette attitude, c'est un profond mépris pour les TSDD qui est affiché par nos dirigeants.

Et pourtant, le corps des TSDD ayant vu fondre ses effectifs entre 2014 et 2017 (-1.000 ETP soit 10% de l'effectif) la DRH ne peut pas objecter un hypothétique objectif de stabilité de la masse salariale... La réalité est que notre corps est utilisé comme source d'économies financières qui sont, soit reversées à d'autres, soit rendues au budget au titre de l'ensemble du ministère !

Fusion des listes B et B+ à la prochaine mobilité

Les organisations syndicales ont été reçues par la DRH le lundi 11 décembre 2017 à 9h30 afin de discuter des modalités de mise en œuvre d'une liste unique B/B+ dans le cadre des prochaines mobilités.

Au cours de cet entretien de près de 2 heures, riche en discours stériles et autres propos vides de contenance, l'administration, imposant la mise en place de la liste unique dès le prochain cycle de mobilité (cycle 2018-9), s'était, toutefois, engagée sur 4 points :

1. effectuer une enquête auprès des services pour connaître les raisons ayant conduit à cette explosion de double publication des postes
2. réfléchir à fixer une limite dans le nombre de postes qui seraient ouverts à la fois au 1er et 2ème niveau (B et B+) et d'en justifier les raisons
3. demander aux services d'améliorer la qualité des fiches de poste
4. rappeler aux services la nécessité d'informer, en retour, les agents des suites données à leur demande de mobilité (avis service accueil, origine, classement...)

Le mercredi 14 décembre 2017, la DRH a adressé aux services les consignes concernant le cycle de mobilité 2018-9 : à peine 48 heures entre les débats et la rédaction.

Le SNAFiT-UNSA réitère sa demande de limiter à son strict minimum le nombre de postes ouverts aux deux niveaux de grade (B/B+), sur justification, à l'instar de ce qui est prévu pour les agents de catégorie A (extrait de la circulaire mobilité : "A titre exceptionnel, il est possible de publier certains postes sur deux niveaux de grades (A et A+)"), en respectant la même procédure, à savoir :

- saisie du poste par le service sur les deux niveaux de grade ;
- envoi de l'annexe 1 à la DRH par le RZGE;
- examen de la demande par la DRH sur la base des critères suivants :
 - positionnement dans l'organigramme ou niveau du supérieur hiérarchique direct ;
 - nombre et catégorie des agents encadrés ;
 - autonomie ;
 - nature et variété des missions ;
 - niveau de délégation le cas échéant.

Une vigilance est à signaler sur le besoin de mettre en cohérence les fiches de postes concernées.

Promotions par concours, le début du parcours du combattant ?

Le SNAFiT-UNSA a toujours été favorable à la promotion professionnelle par concours et soutiendra toujours celles et ceux qui s'investiront pour tenter d'accéder au grade ou au corps supérieur. Mais deux exemples démontrent qu'en plus de la difficulté des épreuves, les postulants doivent se préparer à éviter les pièges administratifs disséminés par la DRH...

Premier exemple, le SNAFiT-UNSA souhaite interpellier la DRH sur l'utilisation de la liste complémentaire de l'examen professionnel à TSCDD et sa concomitance avec les résultats de l'examen professionnel à ITPE.

En effet, suite aux résultats du concours de TSCDD, certains candidats ont été déclarés admis sur liste complémentaire. Or, 3 collègues de la liste principale sont aussi reçus sur la liste principale d'ITPE (bravo à eux !).

Les lauréats ITPE ont été contactés directement pour savoir s'ils acceptaient le concours d'ITPE ou s'ils conservaieent celui de TSC.

Mais comment pourraient-ils se prononcer alors qu'ils n'ont pas connaissance des postes sur lesquels ils peuvent postuler, qu'ils n'ont pas eu communication du déroulement précis de la formation post-examen et que nous ne savons même pas à quelle date ils seraient effectivement promus !

Lors de la réunion entre les organisations syndicales et la DRH du 8 novembre 2017, le SNAFiT-UNSA avait soulevé les difficultés liées à l'organisation du recrutement à ITPE par examen professionnel. Le SNAFiT-UNSA a adressé un courrier au DRH quelques jours après pour formuler des propositions d'amélioration et éviter les chevauchements de calendrier. A ce jour, aucune réponse ! Une fois de plus se sont les TSDD qui trinquent ! Nous exigeons Madame la Présidente des réponses de votre part sur ces éléments statutaires.

Deuxième exemple, le concours professionnel de TSDD. Les résultats publiés en décembre 2017 font apparaître la possible perte de 22 postes de promotions sur la spécialité TG : plus de 25% des places ! Le SNAFiT-UNSA a immédiatement écrit au DRH pour demander le transfert des postes non pourvus dans les spécialités EEI et NSMG. Mais la liste complémentaire établie par le jury ne permettrait de promouvoir que 5 collègues. Aussi, nous exigeons que les postes non attribués soit basculés vers la liste complémentaire de la liste d'aptitude 2017. A ce jour, nous n'avons aucune réponse de l'Administration quant à notre demande. Madame la Présidente, nous ne doutons pas un instant que vous allez nous communiquer la position de la DRH.

Cet épisode démontre bien que le SNAFiT a raison de prôner la disparition des spécialités qui ne sont qu'un carcan administratif rigidifiant la carrière des TSDD et en particulier pour les collègues de la filière NSMG. Nous invitons par ailleurs la DRH à établir des listes complémentaires en adéquation avec les postes ouverts aux concours...

RIFSEEP : le silence assourdissant de l'Administration !

A ce jour, comme le prévoient les textes, la filière technique est officiellement soumise au RIFSEEP. Aucune information contraire ne nous a été transmise. Pourtant, les discussions avec les organisations syndicales, indispensables pour ajuster le RIFSEEP aux spécificités de notre corps, n'ont même pas été programmées. L'administration se trouve ainsi dans une situation ubuesque puisque hors la loi.

Le SNAFiT-UNSA vous rappelle qu'il est hors de question d'accepter une mise en place de ce dispositif en urgence et à la va vite (comme ce fut le cas pour la filière administrative), et veillera à ce que la filière technique soit intégrée à ce dispositif en respectant ses spécificités.

Nous vous rappelons également vos obligations quant au versement des ISS au titre de 2017 en 2018 en plus de l'IFSE en cas de bascule dans le RIFSEEP. Dans le cas où nous serions mis devant le fait accompli, nous serons intransigeants sur ce sujet. Quitte à devoir accompagner les agents pour aller devant les tribunaux pour demander le paiement des sommes dues.

Nous vous rappelons également que le SNAFiT-UNSA exigera que ce dispositif réponde réellement à son premier objectif d'harmonisation par le haut des primes des agents. Cela signifie qu'il sera hors de question d'accepter une mise en place à enveloppe financière constante puisque les TSDD, quelle que soit leur spécialité, devront percevoir autant de primes que leurs collègues SACDD et que l'ensemble de leurs collègues relevant de la catégorie B présents dans leur communauté de travail. « A travail égal, salaire égal ! ».

Les représentants CAP SNAFiT-UNSA