



Déclaration préalable CAP Mobilité TSDD des 29 et 30 mai 2018



Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAP,
Chères et Chers collègues,

1- L'avenir des CAP

Nous savons que depuis plusieurs semaines la DRH travaille en toute opacité sur de nouveaux processus de gestion visant à écarter du débat en CAP un maximum d'actes touchant au cœur du déroulement de carrière de nos collègues. Cette instance est la garantie de la transparence et de l'équité de traitement des agents dans leur désir de mobilité, de promotion, ou de recours face à une décision jugée injuste ou infondée. La CAP est la pierre angulaire de l'existence de ce qui reste de dialogue social. C'est une instance à laquelle les agents sont très attachés.

La vider de son sens serait un pas décisif vers une dictature de l'Administration, le retour du fait du prince et du clientélisme. Est-ce par ce mode opératoire que l'Administration aboutira à « une fonction publique attractive et exemplaire, à un dialogue social plus fluide » tels que décidés lors du 1er Comité interministériel de la transformation publique ?

Certainement pas. La ligne rouge est là ! D'autant plus que cela ne règlera pas les problèmes de mobilité ou de déroulé de carrière qui sont des conséquences des règles que l'administration a mises en place (différence importante entre les régimes indemnitaires, baisse de rémunération en cas de mobilité, règle du 1 pour 1, taux pro/pro en constante diminution, etc.).

Alors soyez certains, madame la Présidente et chers collègues que l'UNSA mettra toute sa détermination dans le maintien des compétences des CAP.

2- La pré-CAP inter-corps

Les corps des TSDD et des SACDD, soit au total 15 000 agents, représentent 25% des effectifs de nos ministères. Le travail lié à la mobilité de ces deux corps est considérable pour l'Administration. A cela s'ajoute l'intrication des mobilités sur les postes concernés par les deux corps. Ces cas ne peuvent être traités qu'après les deux CAP. Cela exige un travail supplémentaire pour les services RH mais empêche également une discussion transparente entre les OS et l'Administration sur ces mobilités.

L'UNSA, première organisation syndicale de ces deux corps, a récemment écrit au DRH pour demander une pré-CAP inter-corps afin de rendre l'exercice beaucoup plus fluide, efficace et surtout transparent pour les TSDD comme pour les SACDD. Sans réponse de la DRH avant cette CAP, nous avons pris nos responsabilités en invitant comme experts nos collègues élus à la CAP des SACDD. Nous irons pour notre part assister en tant qu'experts à la CAP des SACDD. Nous souhaitons ainsi montrer concrètement que le SNAFiT-UNSA ne sera pas passif face à la volonté de l'Administration d'entraver l'expression des attentes de nos collègues TSDD en opposant catégorie B administratif et technique.

Le SNAFiT-UNSA note à ce propos avec amusement la frayeur de l'Administration à la réception de nos demandes d'experts... craignez-vous tant que cela le dialogue social pragmatique ?

Le SNAFiT-UNSA vous informe dès à présent que vous devriez prendre vos dispositions pour une pré-CAP inter-corps pour le cycle de mobilité 2019/3 car TSDD et SACDD resterons unis pour défendre nos intérêts collectifs !

3- La double publication B/B+

L'UNSA reste sur sa position d'un encadrement strict, limité et contrôlé des postes en double publication. Faciliter le recrutement sur certains postes avec une argumentation appuyée, pourquoi pas, et dans une certaine mesure. Mais lisser la graduation du corps et occulter le niveau de qualification et d'expérience, nous y sommes catégoriquement opposés. Or nous constatons que les services utilisent ce processus trop facilement, et sans aucun contrôle de la part de l'Administration. Nous vous avons déjà alerté sur ce point lors de la dernière CAP mobilités et pourtant nous constatons une proportion substantielle de double publication sur les deux niveaux de grade. Mme la présidente, avez-vous l'intention de vraiment réguler ce procédé, et par quels moyens ?

4- Le RIFSEEP

L'Administration nous a informés en mars 2018 par écrit du report du passage au RIFSEEP pour la filière technique au 1er janvier 2019. Nous avons alors espéré que l'année 2018 servirait enfin à étudier les options de la mise en paiement de l'année de retard des ISS, condition sine qua non à l'ouverture de discussions sur les modalités d'intégration des TSDD dans le RIFSEEP. Nous sommes à mi-année et à ce jour, même le site de la DGAFP dernièrement mis à jour mentionne toujours le passage au RIFSEEP pour la filière technique au 1er janvier 2018...

Peut-être est-il déjà prévu un report à 2037 ?

Qui devrions-nous croire : Messieurs les Ministres ou le journal officiel ?

Nous vous rappelons qu'en l'absence de solution sur le paiement de l'année de retard des ISS, l'UNSA s'opposera à l'ouverture de discussions sur les modalités d'intégration au RIFSEEP.

De plus l'UNSA refuse catégoriquement toutes intégrations bâclées et à moindre coût pour les TSDD au RIFSEEP, à l'instar de ce qui s'est passé pour les TSDD NSMG et les SACDD.

5- Indemnitaires à quand le dégel ?

Alors que les TSDD sont de plus en plus sollicités et de moins en moins valorisés le SNAFiT-UNSA ne peut que continuer à déplorer le faible écart indemnitaire entre 1er et 3ème grade. Il y a urgence à revaloriser les niveaux indemnitaires de notre corps qui se trouve parfois moins bien traité que certains corps relevant de la catégorie C. Nous exigeons une revalorisation des coefficients hiérarchiques d'ISS afin de pallier aux pertes de salaires pour des agents promus de C en B et de B en B+. Conscients que cette mesure nécessite une modification du décret ISS nous exigeons, dans l'attente de l'aboutissement de ce processus, la hausse de la moyenne du CMI des TSDD, fixée par la note de gestion relative aux ISS, en la portant de 1,00 à 1,05. Vous noterez que cette mesure relève de la seule compétence du MTES / MCT et ne nécessite aucun visa de la DGAFP ou de Bercy.

Vos actes parleront !

Nous exigeons également que la note de gestion relative au RIFSEEP soit relevée pour que le niveau indemnitaire des TSDD spécialité NSMG soit aligné sur celui des SACDD spécialité contrôle des transports terrestres. Nous vous rappelons que ces deux missions de contrôles sont

similaires par la technicité attendue. A ce propos, où en est la DRH quant à nos demandes relatives à la prime de port d'arme pour nos collègues NSMG ? Qu'en est-il également de nos demandes relatives à la bonification d'1/5ème au titre de la pénibilité ?

6- Mobilité et rémunération le SNAFiT-UNSA dénonce l'immobilisme

Une mobilité est en principe l'occasion d'un nouveau départ professionnel. Cependant, l'enthousiasme d'une prise de poste est trop souvent douché par l'opacité du traitement indemnitaire des TSDD. Ainsi, celles et ceux qui partent vers VNF se voient, sans information préalable, replacés à un CMI de 1,00 perdant parfois 10% de leur ISS. Celles et ceux partant au CEREMA se retrouvent traités par des règles internes différentes. Celles et ceux qui partent vers l'ENTE qui est un SCN ont une PSR calculée sur un coefficient de 2. Mais, celles et ceux qui mutent au STRMTG, SCN également, ont une PSR de service déconcentré. Où est la logique ? La cohérence ? L'équité de traitement ?

Que fait la DRH alors que c'est le SNAFiT-UNSA qui depuis des années est en première ligne pour informer les TSDD des dangers de ce maquis administratif ?

Le SNAFiT-UNSA exige que le Ministère impose à ces établissements publics le respect des notes de gestion ministérielles en inscrivant ce principe dans les contrats d'objectifs des opérateurs.

7- Promotion en catégorie A : les masques tombent !

Le SNAFiT-UNSA a récemment écrit au Directeur des Ressources Humaines pour lui faire part du désarroi des TSDD dont près de 60% sont bloqués au troisième grade face à l'ouverture de 1088 postes d'ITPE au titre du processus de déprécarisation (titularisation des contractuels). La réponse qui nous est parvenue le 22 mai dernier est édifiante ... En résumé l'Administration a ouvert 1088 postes avec l'espoir de recruter moins de 15% de l'effectif ciblé ! Et que dire de la réponse faite à notre organisation syndicale à notre demande d'ouverture d'un examen professionnel à ITPE pour décongestionner le 3ème grade de notre corps ? Le plan de requalification serait pour le DRH une sorte de solde de tout compte !

Le SNAFiT-UNSA ne se satisfait évidemment absolument pas de cette réponse et continuera de réclamer un meilleur accès à la catégorie A. Lot de consolation toutefois, le DRH reconnaît qu'il faudra augmenter le nombre de promotion de B en A pour tenir compte de l'intégration des Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM) dans le corps des ITPE et du volume de la déprécarisation. Au regard des chiffres communiqués au moins 7 postes supplémentaires de promotions à ITPE par an devront être ouverts en 2019 et 2020.