



## CAP des TSDD 7 & 8 novembre 2018 Déclaration préalable

### Affectation sortie d'école

Le **SNAFiT-UNSA** s'interroge sur le changement des modalités d'affectation en sortie d'école effectué entre la date du concours et ses résultats et sans concertation avec les représentants du personnel. Basé uniquement sur le classement issu du concours, il ne tient pas compte des priorités stipulées dans la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 (rapprochement de conjoint, handicap, ...) ni des situations personnelles particulières. Compte tenu du niveau de diplôme et de l'âge des TSPDD recrutés par la voie du concours externe, la DRH doit bien se douter que les nouveaux entrants ont une vie personnelle qu'elle se doit de prendre en considération. Apparemment, non ! Les incidences sont graves pour les TSDD au vu du nombre croissant de demandes de mobilité un an après la prise de poste pour raisons familiales ou sociales. Dans ces conditions, le **SNAFiT-UNSA** défendra systématiquement les demandes de mobilité des TSPDD récemment affectés en sortie d'école.

Ce changement des règles n'est bénéfique ni pour les agents ni pour l'Administration. Au lieu de la jouer gagnant/gagnant, la DRH préfère le perdant/perdant ! La répartition des postes en fonction du classement donne l'image d'une DRH qui allie raideur et intransigeance donnant un sentiment de déshumanisation dans sa gestion des ressources que l'on appelle pourtant humaines. Il est grand temps que cette problématique soit traitée avec la plus grande attention et bienveillance pour éviter des primo prises de postes catastrophiques pour les TSPDD et leur services d'accueil. Pour cela, le **SNAFiT-UNSA** demande que le protocole d'affectation soit communiqué aux candidats au moment de l'inscription aux concours.

### Bilan du passage à 2 cycles de mobilité

En 2017, contre l'avis unanime des organisations syndicales, la DRH a imposé le passage à deux cycles de mobilité. Pour quel gain ?

Côté services RH, l'enchaînement des listes additives maintient une période d'activité plus grande qu'auparavant et la publication plus nombreuse de postes « susceptibles d'être vacant » accroît la charge de traitement des dossiers au lieu de répondre à l'objectif initialement fixé.

Côté agents, plus de temps à attendre pour changer de poste ce qui incite à déclarer son poste « susceptible d'être vacant » dès qu'un projet même hypothétique est envisagé, plus d'incompréhension avec des postes qui apparaissent et disparaissent au gré des listes principales puis additives et au final le sentiment d'une plus grande difficulté à changer de poste.

Par ailleurs, pouvez-vous nous indiquer pour quelle raison il est, depuis peu, exigé par la DRH que les services lui adressent un message par poste et candidature plutôt qu'un unique courriel regroupant toutes les candidatures pour un même poste ? Le **SNAFiT-UNSA** vous rappelle que nous sommes tous des agents du ministère de la transition écologiques et solidaire... Aussi, polluons moins et simplifions la vie des TSDD et des services !

### Scandale : ce que le ministère donne d'une main, il le reprend de l'autre !

En modifiant cet été l'arrêté de 2009 fixant les taux de base de la PSR, les augmentant, à compter du 01/01/2017, respectivement de 21€ et 41€ pour les TSDD et TSPDD, le ministère donnait l'impression d'avoir enfin eu un sursaut minime de considération pour les intéressés.

Mais, ce même ministère qui avait rendu 16M€ de masse salariale au titre de l'année 2017 n'en

est pas à une mesquinerie près pour les TSDD !

Ainsi, en toute discrétion, le ministère vient de publier une note de gestion pour la PSR au titre de l'année 2017. Vigilant, le **SNAFIT-UNSA** a découvert le pot aux roses ! Les coefficients de service des TSDD et des TSPDD ont été abaissés pour l'année 2017 ! Chères TSDD et TSPDD qui pensiez que vous auriez pu bénéficier d'au mieux 82€ pour l'année 2017 vous vous êtes réjouis trop tôt, vous n'aurez rien !

Si le MTE et Solidaire mettait autant d'imagination à sauver notre planète nous serions tous sauvés.

Le **SNAFIT-UNSA** est scandalisé d'une telle pratique méprisante et méprisable vis-à-vis des TSDD. Notre organisation syndicale étudie d'ores et déjà les voies de recours contentieux pour faire annuler les dispositions rétroactives de la note de gestion pour l'année 2017.

## Mais la DRH a plus d'une mesquinerie dans son sac !

Que les TSDD percevant le RIFSEEP ne se réjouissent pas trop vite, la DRH leur a également concocté une potion de son cru...

En 2018 les TSDD concernés pourront percevoir un complément de salaire en plus de l'IFSE liée à leur poste. C'est le fameux CIA (complément indemnitaire annuel).

Mais comment le montant du CIA sera-t-il déterminé ? Sur la base des entretiens d'évaluation, nous apprend la note de gestion et « en gros » au bon vouloir du chef de service. Mais la DRH a édicté des règles : il y a un montant de référence pour chaque corps et si un chef de service souhaite donner moins de 80% de ce montant à un agent il doit rédiger un rapport justifiant son choix. Bref, un système bien imparfait et totalement déconnecté de la réalité des services mais qui semble garantir un minimum de droits aux agents les moins récompensés.

Sauf qu'entre l'été et les vacances de la Toussaint, la DRH fait volte-face encore une fois en toute discrétion ! Ainsi, la semaine dernière une note de gestion modificative a été publiée. Elle permet désormais aux chefs de service de servir entre 50% et 80% du montant de référence du CIA sans justifier leur choix par un rapport. Le paiement du CIA à la tête du client est ainsi institué !

Le **SNAFIT-UNSA** n'en restera pas là. Comme la réglementation nous y autorise nous nous réservons le droit de demander à ce que la situation individuelle de tout TSDD qui nous solliciterait pour contester le montant de son CIA soit examinée en CAP.

Le **SNAFIT-UNSA** exige par ailleurs qu'un bilan de la répartition du CIA au titre de l'année 2018 soit présenté au CT-M et au sein des comités techniques des établissements publics.

## Quel avenir pour les CAP ? Mobilisons-nous !

C'est aujourd'hui la dernière fois que la CAP des TSDD se réunit dans cette configuration puisque le 6 décembre prochain des élections professionnelles auront lieu. L'occasion pour le **SNAFIT-UNSA** de rappeler que la participation des TSDD à ce scrutin est toujours importante car elle donne toute la légitimité nécessaire aux représentants du personnel. Dans le contexte actuel, ce sera également pour les TSDD l'occasion de montrer leur attachement à cette instance et à ses prérogatives. Le **SNAFIT-UNSA** rappelle que cette instance nationale est garante de la transparence et de l'équité de traitement entre agents. Or, la feuille de route de CAP 2022 vise à rompre ce principe en écartant des prérogatives de la CAP la gestion des mobilités et des promotions. Que sera une CAP si elle n'est plus en charge de faire respecter les mêmes règles pour tous dans ce qui régit les fondements de notre vie professionnelle que sont les promotions et la mobilité ? Qui sera là pour veiller à ce que les règles de recrutement soient les mêmes d'un service à l'autre ? Qui veillera à ce que des « petits arrangements » ne se fassent au détriment des agents ? Jusqu'où les pouvoirs des chefs de service seront-ils encadrés par le ministère ?

Le **SNAFIT-UNSA** rappelle haut et fort la nécessité impérieuse de garder tout leur sens aux CAP nationales car c'est un lien déterminant pour la cohésion de notre ministère.

C'est pourquoi Le **SNAFIT-UNSA** invite les agents à montrer leur attachement à cette instance en étant attentifs aux mobilisations futures et en allant voter massivement le 6 décembre.

## Fusion des listes de mobilité B/B+

Encore une fois contre l'avis des organisations syndicales, la DRH a décidé de fusionner les deux listes de mobilité B et B+. L'objectif affiché est une meilleure fluidité des parcours professionnels et un allègement de la charge des services RH.

Après une année d'exercice dans la nouvelle configuration, le **SNAFIT-UNSA** dresse un bilan. Pour les TSDD comme pour les services RH, aucune clarification des processus. La progression des parcours professionnels au travers d'une prise de responsabilité croissante et de l'augmentation du niveau d'autonomie n'est plus garantie. Les règles de gestion pour passer de la catégorie B vers la catégorie A n'ont pas été revues en conséquence.

Quant à l'adéquation de la nouvelle liste avec le nouveau logiciel de gestion des ressources humaines promis pour 2019, force est de constater qu'elle ne vaudrait que pour les catégories B puisque les agents de la catégorie A conservent deux niveau de grade pour les listes de mobilité. Pour le **SNAFIT-UNSA** le bilan est sans appel, la DRH a encore une fois pris une décision déconnectée de la réalité et sans mettre en face les moyens nécessaires à la réussite de son projet pour les TSDD.

Il existe pourtant des solutions beaucoup plus simples et plus efficaces pour améliorer la gestion de notre corps. Le **SNAFIT-UNSA** revendique depuis la création du corps des TSDD de supprimer les spécialités afin d'obtenir un corps basé sur des compétences et non sur des filières.

## Réduction des effectifs et mal être au travail

1093 agents en moins pour l'année prochaine dans nos ministères ! Outre le signal politique désastreux que cette décision envoie à la population française, alors que les messages alarmants sur la situation climatique, se succèdent, c'est sur l'avenir de nos collègues que nous voulons vous alerter !

Cette réduction des effectifs ininterrompue depuis 10 ans, atteint aujourd'hui ses limites. C'est la santé des TSDD qui est mise à mal. Pour illustrer ce propos, nous vous rappelons que le corps des TSDD a perdu 10% de ses effectifs au cours des 4 dernières années. Est-ce ainsi que la DRH valorise des agents aux compétences techniques reconnues ? Combien de postes de TSDD avez-vous prévu de supprimer au cours de l'année 2019 ?

Ignorez-vous que les TSDD sont toujours plus sollicités dépassant régulièrement les limites de temps de travail fixées par la réglementation en vigueur ? Ne savez-vous pas que les TSDD sont toujours plus sollicités pour effectuer des intérim dont la durée s'allonge entraînant insidieusement nos collègues dans l'engrenage d'un agent pour deux postes ? Le tout désormais sans aucune compensation financière !

Le **SNAFIT-UNSA** sera intransigeant sur la question de la santé au travail des TSDD et assistera toutes celles et ceux qui exercent leurs missions dans des conditions de travail dégradées.