

SYNDICAT NATIONAL AUTONOME de la FILIERE TECHNIQUE

Syndicat affilié à l'UNSA



Déclaration préalable à la CAP Des TSDD du 15 octobre 2021

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

Passage au RIFSEEP des corps de la filière technique:

Depuis l'annonce faite en juillet dernier par la ministre de la Transition Écologique de l'application du Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) aux corps techniques qui bénéficiaient d'une dérogation, les choses se sont accélérées avec une bascule technique prévue dès la fin de cette année avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2021.

Pour le SNAFIT-UNSA, l'intégration précipitée dans ce nouveau système en 2 étapes successives : bascule technique en 2021 et définition des modalités de gestion (établissement des grilles de fonction et des barèmes) en 2022 rend le dispositif peu lisible et génère de nombreuses inquiétudes pour les agents de ces corps qui se demandent à quelle sauce le MTE va les manger.

De nombreuses questions sur le traitement de certaines situations particulières soulevées par le SNAFIT-UNSA lors des 2 réunions avec la DRH sont restées sans réponse. Celles qui nous ont été apportées ne nous satisfont pas car elles n'offrent pas des garanties satisfaisantes pour les changements de situation (ex : promotions) intervenus dans la carrière des agents en 2020 et 2021.

Par ailleurs, placer 5% des ISS 2020 en CIA (2^e part facultative et modulable du RIFSEEP) précarise une partie de l'indemnitaire certes en partie compensée par les mesures catégorielles 2021 mais pas en totalité.

Pour le SNAFIT-UNSA, le complément indemnitaire issu de l'enveloppe catégorielle 2021 accordé aux agents du corps des TSDD (de 200€ à 250€ en service déconcentré, de 300 à 500€ en administration centrale) est largement insuffisant pour compenser le gel indemnitaire que subissent les agents du corps des TSDD depuis l'application du NES. Des revalorisations complémentaires sont indispensables pour leur permettre un déroulement de carrière dynamique et attractif au sein du corps, en lieu et place du plafonnement que subissent les TSDD.

Le SNAFIT-UNSA s'inquiète par ailleurs de la capacité des services supports fortement bousculés par les réorganisations incessantes à gérer la charge de travail supplémentaire générée par cette bascule et à être en mesure traiter

efficacement l'ensemble des situations particulières sans faire d'erreur susceptible de pénaliser financièrement les agents concernés.

Entre gel du point d'indice depuis plus de 10 ans et mesures indemnitaires largement insuffisantes pour compenser l'inflation et la perte de pouvoir d'achat, les seules perspectives d'amélioration de la situation professionnelle des agents du corps des TSDD passent par un changement de grade ou de corps. Mais là encore, au vu du nombre de places offertes aux examens professionnels et des taux de promotion ridiculement bas, l'horizon est souvent bouché.

Organisation des concours et examens professionnels : zéro pointé pour le MTE

Le SNAFIT-UNSA a lancé une enquête sur l'organisation des concours et examens professionnels suite à de nombreuses remontées des agents de la filière technique : complexité des modalités d'inscription, piètre qualité des dossiers fournis, thèmes récurrents d'une année sur l'autre, date des épreuves...

Dans l'attente des résultats exhaustifs de cette enquête que le SNAFIT-UNSA utilisera pour porter des propositions d'amélioration sur l'organisation des concours auprès de la DRH, tout porte à croire que le MTE a instauré plusieurs épreuves de sélection en plus des épreuves écrites et orales :

- 1^{ère} épreuve l'inscription : un site Cyclades peu ergonomique, une liste des pièces à fournir peu visible, les difficultés à obtenir un relevé de carrière auprès de services RH débordés, des informations erronées (ex : dossier RAEP de l'examen pro de TSDD à fournir dès l'inscription), une adresse mail de contact qui ne fonctionne pas...
- 2^{ème} épreuve la date des épreuves écrites : période déjà peu favorable pour l'ensemble des agents au retour des congés d'été avec la reprise d'activité au bureau voire la prise d'un nouveau poste pour certains, la programmation d'épreuves pendant la première quinzaine de septembre est une véritable provocation pour les parents d'enfants en âge scolaire. Comment disposer de toute la concentration et de la sérénité nécessaire au passage d'un concours quand on doit faire face à la charge mentale de la rentrée et assurer les inscriptions à l'école, au centre de loisirs, aux activités extra-scolaires, l'achat des fournitures... ? La palme revient cette année au concours professionnel de TSPDD organisé le 2 septembre, jour de la rentrée scolaire ! Quel décalage entre les bonnes intentions d'un plan d'égalité hommes-femmes visant à réduire l'impact de la parentalité sur les carrières et la vraie vie des agents.
- 3^{ème} épreuve le dossier RAEP : là encore, l'administration semble peu sensible à la cause des jeunes parents en inscrivant quasi-systématiquement la période de constitution du dossier RAEP en plein milieu d'une période de vacances scolaires. Par ailleurs, avec un délai de production du RAEP inférieur à 1 mois, l'administration semble oublier qu'il s'agit de concours professionnels et que la charge de travail ou les contraintes professionnelles des agents ne sont pas toujours compatibles avec des délais aussi courts. La palme revient cette année à l'examen pro de TSDD avec moins de 5 jours entre la publication des résultats (18/10) et la fourniture du dossier (22/10). Si l'administration est aussi performante pour publier les résultats d'admissibilité que pour l'examen pro d'ITPE (annoncés pour le 6/10 et publiés le 13), les agents pourraient devoir fournir leur RAEP avant de savoir s'ils sont admissibles ! Le SNAFIT-UNSA revendique des délais de production du RAEP d'au moins 1 mois et hors vacances scolaires. Pour l'examen pro de TSDD de cette année, le SNAFIT-UNSA exige un report d'au minimum 3 semaines de la date de remise du RAEP.

Promotions :

Pour ceux qui ne se sentent pas l'âme d'une bête à concours, reste la reconnaissance de leur parcours professionnel, de leurs compétences et de leur investissement par la promotion interne. Mais là encore, alors que nombre d'agents exercent des fonctions de catégorie supérieure, la promotion s'apparente à un parcours du combattant voire à un mur infranchissable. Pour l'accès à la catégorie A, avec l'application de ratios promus/promouvables identique à celui de 2021 : 17 postes pour 4472 promovables (soit 1 poste pour 263 candidats potentiels), quelques-uns devront patienter de très longues années avant de voir leur engagement enfin récompensé par une promotion. Beaucoup d'autres remplissant à la fois les conditions statutaires et les critères de promotion, passeront en quelques années, du statut de trop jeune à trop vieux et termineront leur carrière dans un ministère incapable de reconnaître la valeur professionnelle de ses agents en raison de taux de promotion ubuesques.

Le SNAFIT-UNSA revendique des taux de promotion de C en B et de B en A qui donnent de vraies perspectives de carrière aux agents et qui permettent une véritable reconnaissance de leur valeur professionnelle, de leur parcours et de leur engagement au service de l'Etat.

La déconcentration managériale prônée par la Loi de Transformation de la Fonction Publique et la transparence promise par les lignes de gestion tardent à faire leurs preuves et nombre d'agents ne reçoivent aucune information ou des informations très partielles sur leurs propositions et leurs classements par les services et les harmonisateurs tout comme sur les motifs qui ont conduit ces derniers à les écarter des listes de propositions.

Le SNAFIT-UNSA exige la plus grande transparence des services et un retour systématique aux agents sur leur situation.

Merci de votre attention,

Les représentants SNAFIT-UNSA à la CAP des TSDD