



Déclaration des élus Cfdt à la CAP des TSDD

26 février 2013

Madame la présidente,

Depuis plusieurs années, les agents subissent des réorganisations et des restructurations de services successives qui ne sont guidées que par la volonté d'appliquer une baisse dogmatique des effectifs aux dépens des missions de service public.

Le blocage des salaires s'ajoute à cette déstructuration du cadre professionnel pour générer un sentiment de frustration et d'incompréhension de la part des personnels qui n'ont plus aucune perspective d'avenir cohérent.

Dans ce contexte, la mise en place du NES dans notre ministère aurait pu être l'occasion de rechercher les modalités optimales d'application des textes interministériels en s'éloignant des blocages corporatistes et catégoriels.

Mais nous constatons que les agents de notre ministère ont été parmi les derniers à bénéficier du NES. L'absence d'implication de l'administration n'a pas permis l'engagement de réelles négociations sur les modalités concrètes d'application du NES en fonction des spécificités des différents corps.

Avec le retard accumulé pour la mise en place du NES, nous pouvions légitimement penser que la Direction des Ressources Humaines se donnerait les moyens pour sortir rapidement les arrêtés et permettre aux agents de constater l'évolution de leur traitement sur leur feuille de paye. Aujourd'hui, 6 mois après la publication du décret, nous sommes de plus en plus interpellés par les agents pour connaître les raisons de ce retard. Malgré une demande d'informations auprès du bureau GAP 3, nous n'avons à ce jour reçu aucune réponse.

Il est temps, que ce ministère ait une véritable gestion des ressources humaines et nous attendons qu'au cours de cette CAP, nous ayons de façon précise, les raisons de ces retards sans qu'une fois de plus, les logiciels de gestion soient incriminés.

Ce nouvel espace statutaire, voulu par la fonction publique, présentait l'avantage d'être un statut unique pour l'ensemble des fonctionnaires des trois fonctions publiques, en même temps il ne répondait pas à l'attente de ses agents en termes de durée de carrière et de revalorisation indiciaire.

Chaque ministère avait donc le devoir, dans un cadre contraint, de l'adapter aux statuts existants.

Aujourd'hui, nous pouvons dire que pour notre ministère, le résultat est décevant.

Les exemples ne manquent pas :

Les emplois fonctionnels se sentent à juste titre oubliés et trahis par l'administration.

Bien que leur grade constitue une reconnaissance du niveau A de leur poste, non seulement on refuse leur intégration au grade d'ingénieur, mais on réduit leur différentiel par rapport à leurs collègues (de +4 à +2 points d'ISS et une prime censée compenser les 20 points de NBI mais qui ne comptera pas pour le retraite), la promesse d'un examen professionnel lié à une fusion des corps d'ingénieurs rejeté par la ministre sans projet alternatif.

Les ex-Contrôleurs Principaux ayant obtenu ce grade par concours et à qui on impose un nouveau concours pour accéder à TSCDD, alors qu'ils bénéficiaient d'un déroulement de carrière pour l'accès au dernier niveau de grade.

Pourtant, des mesures transitoires auraient pu être mises en place à faible coût compte tenu du nombre d'agents concernés, afin de traiter positivement ces anomalies.

L'accès de $\frac{3}{4}$ des TSDD du 1^{er} niveau au grade de TSPDD en 5 ans qui devrait trouver son application dès 2013 et pour lequel nous n'avons toujours pas discuté des modalités.

Nous ne pourrions accepter que cette mesure soit reportée en 2014. Cette décision entraînera d'ici 5 ans une diminution importante des effectifs du 1er niveau de grade qui n'aurait plus de raison d'être, si ce n'est la possibilité d'intégrer des corps techniques de catégorie C qui depuis des dizaines d'années attendent désespérément une valorisation de leur carrière.

Ce nouveau statut était l'occasion de revoir le régime indemnitaire de l'ensemble du nouveau corps. Pour sa part, la CFDT avait proposé qu'entre chaque grade il y ait un pas de 5 points d'ISS, qui aurait donné une meilleure reconnaissance et une plus forte attractivité dans le déroulement de carrière.

Là aussi, la DRH n'a pas su anticiper et gère aujourd'hui un deuxième niveau de grade avec 3 niveaux de rémunération différents : 16 points pour les uns, 13,5 points pour les autres et un peu de PFR pour les anciens CAM. Où est la cohérence ? Où est la crédibilité ?

La CFDT demande à l'administration de mettre enfin les moyens financiers et administratifs pour entériner un véritable corps des TSDD, sans différences suivant les origines des agents et sans que certains se sentent dévalorisés suite à leur intégration.

En ce qui concerne les mobilités examinées à cette CAP, nous dénonçons une fois de plus les trop nombreux avis défavorables des services d'origine et d'accueil. Les réformes qui ont entraîné de nombreuses réorganisations de services avec des déplacements plus ou moins contraints d'agents, ajoutées aux réductions d'effectifs, créent une forte tension sur les mouvements de personnels. L'administration doit prendre en compte la multiplication des problèmes sociaux dans ce contexte et veiller à un traitement humain et circonstancié des demandes de mobilité des agents.

Ce traitement doit se faire dans la transparence et suivant des pratiques et des critères similaires dans les différents services.

Cette transparence de gestion est nécessaire et doit être écrite afin que les agents et supérieurs hiérarchiques au niveau local, régional et national travaillent sur un support connu de tous et permettant une égalité d'accès à la promotion et à la mobilité.