



# Avec la CFDT, agir au quotidien pour le respect de chacun Élections du 2 avril 2009

## Techniciens Supérieurs de l'Équipement

### Vos candidats

#### Technicien Supérieur en Chef

DAT Louis	DDE Bouches du Rhône
COSMAN Jean Paul	CETE Normandie Centre
JUINT Maryse	DDEA Yvelines
MARIA Alain	DDEA Haute-Marne
GOBBI Robert	DDE Rhône
BATIOT François	DDEA Vendée

#### Technicien Supérieur Principal

PAGANIN Joël	DDEA Haute-Garonne
DEROSIAUX Yves	CETE Nord Picardie
RZADKIEWA Jean-Luc	CETE Sud Ouest
BENLAHRECH Nathalie	DIR Centre Est
CASSETTO Jean-Luc	DDE Nord
LE MAITRE Anne-Marie	LRPC Saint Briec

#### Technicien Supérieur

CAMEL Jean-André	DDEA Tarn et Garonne
OJARDIAS Thomas	LRPC Clermont-Ferrand
ANCEL Sylvain	DDEA Vosges
GABET Séverine	CERTU
QUESSARY Alexis	DDE Réunion
CHAGNON Marjolaine	DRE Pays de Loire
VERON Cyprien	DDE Seine-Saint-Denis
BOHN Marc	S N Strasbourg

### EDITO

Durant ce dernier mandat, les élus CFDT ont participé à une dizaine de réunions du groupe de travail des TSE. Quatre réunions en 2006, 5 en 2007 et une seule en 2008. Alors que la réorganisation du MEEDDAT et les négociations à la Fonction Publique sur le statut de la catégorie B auraient dû accélérer et faire évoluer les réflexions du groupe de travail, l'administration marque un attentisme difficile à admettre et à comprendre.

Après de nombreuses réunions du groupe de travail piloté par la DGA Fonction Publique, une ultime réunion présidée par André SANTINI ( Secrétaire d'Etat chargé de la Fonction Publique) a eu lieu le 16 décembre 2008.

La CFDT a pu noter quelques avancées positives sur certaines de ses revendications notamment celles relatives au reclassement des agents.

L'allongement des carrières a fait l'objet d'une proposition légèrement plus favorable, mais dont nous ne pouvons nous satisfaire. Elle pose le niveau de recrutement comme un critère de différenciation de la durée

**A l'heure où nos services sont profondément bouleversés, dans un train de réformes dont la rapidité n'a d'égale que le manque de visibilité, nous avons besoin d'un syndicalisme qui rassemble et qui porte avec force la défense de tous auprès de notre administration.  
Le 2 avril VOTEZ CFDT !!!**

## La refonte de la grille indiciaire

Pour la CFDT, la refonte des grilles indiciaires devait permettre une revalorisation de la catégorie B dans les conditions suivantes :

- Indice brut terminal porté à 701 (IM 582) à terme et accessible à tous
- Durée de carrière maximum de 32 ans à terme
- Une différenciation plus marquée pour valoriser le recrutement à Bac + 2

Pour la CFDT pas question d'accepter une revalorisation en trompe l'œil moins intéressante que celle des « accords JACOB » pour la catégorie C en 2006 et augurant bien mal de ce qui doit se faire pour la catégorie A. La CFDT est prête à s'engager mais sur d'autres propositions.

Ces termes ont été rejetés par le gouvernement. Nous avons donc pris connaissance de ses propositions du gouvernement et lui en laissons toute la responsabilité.

Pour sa part, la CFDT continuera de porter ses revendications dans l'intérêt de tous les agents et s'exprimera fortement dans ce sens. Aujourd'hui, le bornage indiciaire, la durée de carrière et le reclassement sont connus et imposés par le gouvernement.

Notre ministère doit en tirer les conséquences sur l'évolution de l'ensemble des corps des techniciens, sur la pertinence du maintien de l'emploi fonctionnel et sur les possibilités de fusions avec d'autres corps de catégorie B exploitation.

Lors de la dernière CAP, nous avons demandé un calendrier des prochaines réunions du

groupe de travail des TSE permettant la mise en place du nouveau statut au 1<sup>er</sup> janvier 2010.

### **Point sur les propositions Fonction Publique de nouvelle grille de la catégorie B**

#### **Bornage indiciaire**

##### **Revendication CFDT :**

Indice majoré terminal 582 atteignable par tous à terme.

Meilleure différenciation entre 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> niveau.

##### **Proposition du gouvernement :**

1<sup>er</sup> grade (niveau bac) 310 – 486 en 13 échelons

2<sup>ème</sup> grade (niveau bac +2 ) 320 – 515 en 13 échelons

3<sup>ème</sup> grade 365 - 551, en 11 échelons en 2009, 365 – 562 en 2011

#### **Durée de carrière**

##### **Revendication CFDT :**

Des échelons supplémentaires par rapport à l'existant

##### **Proposition du gouvernement :**

32 ans pour une entrée dans le 2<sup>ème</sup> grade (bac+2)

33 ans pour une entrée dans le 1<sup>er</sup> grade (bac)

#### **Reclassement**

##### **Revendication CFDT :**

Garantie de reclassement à un indice supérieur pour tous, et de grade à grade pour les B type.

##### **Proposition du gouvernement :**

1<sup>er</sup> grade B type = 1<sup>er</sup> grade future grille

2<sup>ème</sup> grade b type + 1<sup>er</sup> grade CII = 2<sup>ème</sup> grade future grille

3<sup>ème</sup> grade B type + 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grade CII = 3<sup>ème</sup> grade future grille

## La CAP un lieu de dialogue

La commission administrative paritaire réunit, au minimum trois fois par an, des représentants des personnels, élus sur liste syndicale, et des représentants de l'administration désignés. Si sa consultation est obligatoire pour tous les actes de gestion individuelle (mutations, promotions, discipline, recours sur notation, titularisation, etc...), l'administration n'est pas obligée de suivre ses avis. Débattre avec la parité administrative ne veut pas dire convaincre. A chaque fois que les élus prennent la parole pour éviter les agents oubliés, faire respecter des critères de gestion et mettre plus d'équité, c'est l'ensemble des personnels qui y gagne.

A la CFDT, le clientélisme est absent. La transparence du travail de nos élus s'exerce à partir de comptes rendus que chacun peut réclamer aux équipes CFDT locales et sur le site du syndicat : [www.ufe-cfdt.org](http://www.ufe-cfdt.org)

**[RESPECTÉS]**

## Les mutations

Il y a trois CAP de mutations par an. La règle de 3 ans sur un poste et de 2 ans dans le cadre d'un rapprochement de conjoint a perduré. La circulaire mobilité de 2009 devrait faire évoluer les conditions de mutation. Il suffira d'un avis favorable du service d'accueil et du service d'origine pour être muté. Mais un avis défavorable motivé d'un des deux services pourra bloquer la mutation.

L'exercice des mutations est difficile lorsque plusieurs candidats postulent sur un même poste, comment choisir ? La situation familiale, sociale et personnelle des agents est appréciée. A situation égale, le classement du service d'accueil est souvent déterminant. Comment gérer la volonté de bouger de quelques-uns, de se rapprocher de leur famille, pour d'autres, de s'ouvrir à d'autres horizons professionnels ? La CFDT et ses élus sont vigilants sur ces questions. Ils veillent à y donner des réponses privilégiant l'intérêt des personnels. Dans le cas de rapprochement familiaux ou de problèmes sociaux ou médicaux, nous demandons aux agents de solliciter un rapport des services sociaux qui devra être transmis au président de la CAP.

## Discipline et recours sur notation

Une seule exigence pour la CFDT, soutenir l'agent en difficulté. Et veiller à assurer sa défense comme tout accusé en a le droit. La multiplication des CAP disciplinaires dénote d'un climat qui se détériore.

Depuis 2007, nous sommes en phase expérimentale sur l'entretien professionnel d'évaluation, il n'y a plus de note chiffrée. En réalité, l'administration n'a pas à ce jour encore mis en place son expérimentation !

L'entretien d'évaluation annuel est conduit par le supérieur hiérarchique direct et peut faire l'objet d'un recours gracieux auprès du supérieur hiérarchique direct. L'agent pourra ensuite saisir la CAP. Pour les bonifications 2007, nous sommes intervenus en CAP pour dénoncer le refus de l'administration d'informer les agents exclus de la bonification parce qu'ils n'auraient pas donné satisfaction.

Si pour 2007, les agents bonifiables ont reçu 1 mois de bonification, pour 2008 les chefs de service pourraient attribuer de 1 à 6 mois de bonification sans possibilité de recours pour les agents. C'est inadmissible et scandaleux !

## Les promotions

Le décret statutaire du corps définit son organisation en grades. Il détermine les carrières et leurs modalités. Pour les techniciens, deux grades d'avancement (TSP et TSC), un statut d'emploi et l'accès possible à ITPE constituent les espoirs de carrière.

Une organisation du corps en deux grades améliorerait de façon significative les carrières. C'est le sens du projet Fonction Publique qui oublie l'emploi fonctionnel !

### Les tableaux d'avancement (TA)

Ils concernent l'accès à TSP, TSC et l'emploi fonctionnel.

Pour TSP, l'accès par TA portait sur ¼ des postes. Afin d'améliorer l'accès à TSP, la CFDT a proposé de travailler sur deux axes. En premier sur le contenu des épreuves de l'examen professionnel pour les adapter aux missions des TSE. En second sur la création d'une épreuve de reconnaissance des acquis et de l'expérience professionnelle doté d'un fort coefficient et d'un assouplissement des règles de gestion permettant une augmentation du nombre de postes significative au tableau d'avancement.

Sur ce dernier point, notre administration a reçu un avis favorable qui devrait bénéficier aux agents sur le TA de 2011.

Nous avons obtenu que le critère d'ancienneté de 14 ans dans le grade de TSP soit réduit malgré une opposition des autres organisations l'administration a accepté de le réduire à 12 ans (nous revendiquons 10 ans).

La vigilance s'impose donc sur le critère d'âge afin que le plus grand nombre de TSE y accède. Les dernières CAP ont démontré que nous devons batailler ferme tant avec la parité administrative qu'avec nos camarades du SANTE pour imposer ce point de vue légitime.

L'accès au grade de TSC se fait uniquement par TA. Pour y accéder, outre les critères statutaires, les critères de gestion sont de compter au minimum 5 ans dans le grade de TSP pour les lauréats du concours et 7 ans pour ceux du TA.

Pour l'emploi de chef de subdivision, l'impact des réorganisations n'est pas estimé. La raréfaction des postes d'encadrement nous conforte dans nos demandes de réintégrer le déroulement de carrière de cet emploi dans le nouveau statut en deux grades et de mettre en œuvre un plan de transformation d'emplois pour reconnaître l'ensemble des emplois de catégorie A tenus par des techniciens.

## Nos élus s'engagent

- à agir pour assurer la transparence et l'égalité des chances en matière de promotion et de mutation ;
- à agir pour le respect des engagements sur l'égalité professionnelle entre femmes et hommes ;
- à agir pour être plus efficaces et cohérents sur toute la filière technique par nos rencontres et échanges avec les autres corps du ministère en refusant le piège du corporatisme ;
- à agir pour favoriser les transversalités des fonctions publiques et ouvrir des possibilités géographiques et professionnelles ;
- à agir pour que la réforme de l'État soit positive pour chacun et renforcent nos missions de service public.

## Ensemble, nous revendiquons :

- Un déroulement de carrière sur deux grades pyramidés à 50 % chacun, de l'indice majoré 327 à l'indice majoré 527 sans barrage pour le premier, puis allant jusqu'à l'indice majoré 640 pour le second,
- L'ouverture de possibilités de recrutement sur titre, comme chez les ITPE, pour ouvrir le corps aux spécialistes dont a besoin notamment le réseau technique,
- L'amélioration des débouchés vers la catégorie A avec la transformation de 1500 postes de techniciens en ITPE avec un dispositif de recrutement adapté et réservé aux techniciens,
- L'élargissement des voies de promotion sociale pour l'accès au corps des ITPE à 50 % (Interne 15%, examen professionnel 25 % et liste d'aptitude 10%) contre 35% actuellement,
- Une gestion du corps plus transparente et moins élitiste, avec la mise en place d'une concertation à l'échelon des Inspecteurs Généraux (I.G. chef de MIGT),
- Un régime indemnitaire revalorisé sur la base de trois mois de salaire moyen du grade et intégré dans le salaire à terme,
- Une amélioration de 35 points minimum sur toutes les grilles indiciaires au titre du rattrapage des salaires

## Modalités de vote par correspondance

**Le 2 Avril 2009**, vous élirez vos représentants à la CAP de votre corps.

Les commissions paritaires sont les seules instances où les représentants du personnel sont élus.

C'est important pour qu'un autre avis que celui des supérieurs hiérarchiques soit pris en compte.

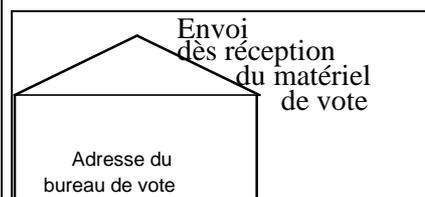
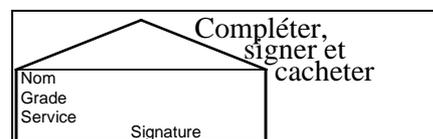
Des candidats qui défendent les dossiers des agents à partir de **critères objectifs** et ceci, qu'ils soient syndiqués, à la CFDT ou non, qu'ils soient non syndiqués, parce que c'est l'ensemble du corps qu'ils défendent, parce que c'est l'égalité des chances qu'ils visent.

**Pour les agents qui votent par correspondance, dès réception du matériel de vote, Votez CFDT**

### **ATTENTION : 3 enveloppes**

- **Bulletin CFDT dans l'enveloppe bulle**

(ne rien inscrire et inutile de coller)



**Pour un syndicalisme de solidarité à l'écoute des agents**