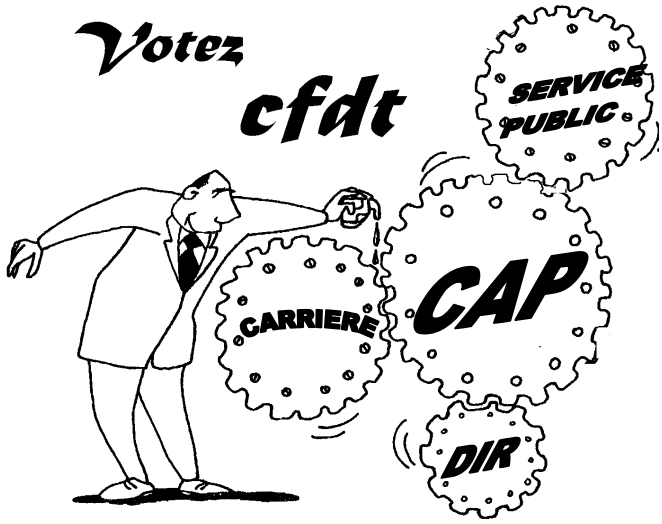
Agir avec la CFDT
Pour des résultats

Elections du 21 mars 2006
Techniciens Supérieurs de l'Équipement



LES CANDIDATS CFDT

Techniciens supérieurs en chef

Louis DAT	SSBA Sud Est
Jean Paul COSMAN	CETE Normandie Centre
Brigitte BARREUX	DDE Indre et Loire
Roland LACHENY	DDE Creuse
François BATIOT	DDE Vendée
Marie-Noëlle NEEL	DDE Gard

Techniciens supérieurs principaux

Joël PAGANIN	DDE Aisne
Reda FAID	STAC
Yves DEROSIAUX	CETE Nord Picardie
Francis AUDRAS	DDE Guadeloupe
Anne Marie LEMAITRE	LRPC St Brieuc
Yannick PICARD	DDE Haute Marne

Techniciens supérieurs

Jean André CAMEL	DDE Tarn et Garonne
Cyprien VERON	DDE Seine St Denis
Sylvain ANCEL	DDE Meurthe et Moselle
Sébastien PASQUALOTTO	DDE Moselle
Sabine OMETYNCK	DDE Aisne
Pascal LUX	DDE Haute Marne

La CFDT a signé les volets statutaire et social que proposait le ministre de la fonction publique. La négociation sur ces volets a été conduite après que d'autres organisations aient estimé inutile de discuter. Ces accords répondent en partie à nos priorités bas salaires. Pour la catégorie B l'effort est insuffisant. Il se limite au premier niveau du B type et à une prime de 400 euros pour les agents bloqués depuis 5 ans au moins au sommet de leur corps. Ils offrent de nouvelles prestations sociales aux jeunes parents et l'extension à toute la France de l'aide à l'installation des nouveaux fonctionnaires.

Dans notre ministère les réformes en cours exigent des débats collectifs. Elles exigent aussi un syndicalisme qui se confronte aux porteurs des réformes et fasse entendre les revendications des personnels. C'est ce que les militants CFDT font au niveau local comme au niveau national.

Avec la fédération CFDT des syndicats INTERCO (collectivités) et ses syndicats locaux, nous veillons à assurer de bonnes conditions de transferts et d'accueil dans les collectivités. Nous avons porté ensemble au conseil supérieur de la fonction publique territoriale la continuité des carrières, le maintien des revenus et des emplois. Dans ce cadre, nous avons notamment obtenu une adaptation du décret homologie pour assurer l'accueil des TSP détachés dans l'emploi de chef de subdivision et des engagements de suivi.

Avec un seul siège à la CAP des techniciens, nous sommes en minorité ! Alors, **pour renforcer la capacité d'expression CFDT et son action : votez CFDT et confortez notre présence à la CAP des techniciens supérieurs de l'équipement**.

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 exiger une concertation au niveau régional MIGT;
- 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'Etat et la décentralisation soient positives pour chacun et renforcent nos missions de service public.
- à agir pour que les conditions de transferts dans les conseils généraux, dans les DIR, les DRE ou pour ceux qui resteront dans les DDE constituent des plus pour chacun et renforcent les services dans une logique de service public.

La CAP un lieu de dialogue

La commission administrative paritaire réunit, au minimum deux 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.

Un cadre de gestion en mouvement

De grands bouleversements dans les modalités de gestion des personnels sont attendus avec l'entrée en vigueur de La LOLF. Cette loi organise et présente dès 2006, le budget de l'Etat en missions et programmes.

Chaque programme est ministériel (Routes, Transports terrestres et maritimes, Sécurité routière, aménagement urbanisme et ingénierie publique…). Il est doté d'objectifs, d'une masse salariale et d'un plafond d'emploi en équivalent temps plein (ETP). Cette nouvelle présentation de la loi de finances bouleverse nos approches des questions d'emplois et de leur répartition entre les corps et grades. En effet, la déclinaison ensuite des ETPT (ETP travaillés) par grade et par corps est purement indicative. La structure des emplois peut être modifiée. Un schéma des emplois et des recrutements est en cours de construction. Nous l'attendons avec impatience pour en apprécier la pertinence et les impacts sur les équilibres entre corps.

Pour 2006 et 2007 les personnels seront gérés sur un seul programme mais ensuite ? Irons nous vers une spécialisation intensive et des difficultés à terme pour passer d'un programme à l'autre ? Quelle gestion des mutations et de leur impact sur les masses salariales qui seront déclinées dans les budgets opérationnels de programmes en région ? Nous exigeons une nouvelle instance de concertation au niveau régional.

Les mutations

Il y a trois CAP de mutations par an. La règle est de 3 ans sur un poste et de 2 ans dans le cadre d'un rapprochement de conjoint. Sur les recrutements exceptionnels, alors que le processus d'affectation ne tenait pas toujours compte des spécialités, l'administration a voulu étendre la règle des 3 ans à 5 ans. L'intervention de vos élus a permis de dénouer quelques situations difficiles.

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.

Discipline, 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. Le dispositif de notation mis en œuvre sur l'exercice 2003 a permis une prise de conscience de nombreux personnels sur les conséquences de la notation sur leur carrière (bonifications ou pas). Les recours sur notation doivent être formulés dans un délai de 2 mois après la prise de connaissance de sa notation (date de signature de l'agent). Ils ont été plus nombreux. C'est surtout pour des questions de forme que la note est retournée. Sur les bonifications, la CFDT porte l'exigence d'une plus grande équité de répartition entre les grades. Nous avons gagné notre recours au conseil d'Etat sur le contournement des CAP qu'instituait l'article 8 (automaticité de l'attribution des mois de bonification) de l'arrêté du 26 novembre 2003 et obtenu son annulation. Il nous reste à concrétiser le renforcement du rôle de la CAP.

Les promotions

C'est le décret statutaire du corps qui définit son organisation en grades et déterminent 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.

Les tableaux d'avancement

Ils concernent l'accès à TSP, TSC et l'emploi fonctionnel. Pour TSP, l'accès par TA porte sur ¼ des postes. 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 devions 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.

Jusqu'en 2005 les emplois budgétaires et les postes libérés déterminaient le nombre de promotions possible. Avec la LOLF et la mise en œuvre du ratio promus sur promouvables, nous changeons de cadre. Le taux retenu s'appliquera aux effectifs des promouvables pour déterminer le nombre maximum de promotions. Les tableaux d'avancement établis l'année N-1 pour l'année N permettront d'anticiper leur impact sur la masse salariale. Elle exige de la part de l'administration une transparence sur la structure des emplois et explique notre exigence d'être associés au schéma des emplois et des recrutements. 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 un 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.

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.

Des élu(e)s CFDT pour toutes et tous

Le 21 mars 2006, vous élirez vos représentants à la CAP de votre corps. Ces élections déterminent aussi la représentativité de chaque syndicat et donc la répartition des sièges dans les CTP, les CHS, les CLAS, et les commissions locales de formation.

L'enjeu est donc bien plus large que la seule désignation des représentants en CAP.

Le positionnement, les pratiques et les actions de l'organisation qui présente les candidats sont donc à prendre en compte au moment du choix.

Les commissions paritaires sont aussi les seules instances paritaires où les représentants du personnel sont élus. Ceci leur confère une réelle légitimité pour porter un vrai débat contradictoire en CAP.

Voter CFDT, c'est voter pour des candidats qui défendent les dossiers de **tous** les agents à partir de critères objectifs, qu'ils soient syndiqués ou non, à la CFDT ou ailleurs, parce que c'est l'ensemble du corps qu'ils défendent, parce que c'est l'égalité des chances de chacun qu'ils visent.

Voter CFDT, c'est voter pour des représentants qui participent à une organisation syndicale, parmi les plus représentatives, qui siègent dans les différentes CAP nationales (celles des ITPE, des SA, des PASSD…) et au CTP ministériel.

Une organisation présente dans tous les groupes de travail de la DGPA, et qui apporte aux élus CFDT son soutien, tant pour la préparation (constitution de dossier individuel, etc.) que pour l'information sur les résultats des CAP.

Voter CFDT, c'est voter pour une organisation qui refuse tout corporatisme et regroupe l'ensemble des catégories de personnels de l'Equipement.

Voter CFDT, c'est voter pour une organisation syndicale qui recherche chaque fois que c'est possible l'unité d'action.

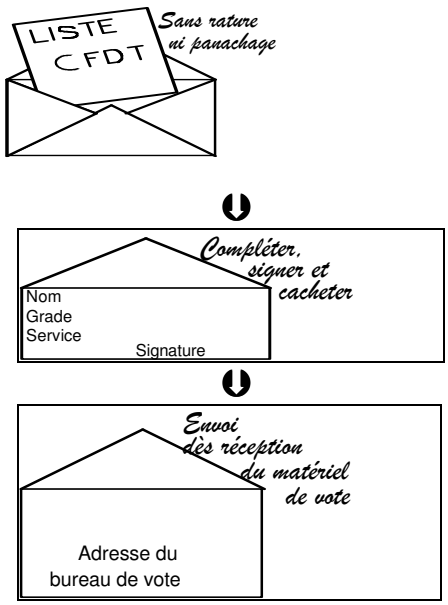
Voter CFDT, enfin, c'est voter pour une organisation confédérée, qui défend les intérêts de tous les salarié(e)s, du public, comme du privé.

Agents en détachement : pensez à voter CFDT pour votre CAP d'origine et pour celle de votre corps de détachement.

Le Guide CFDT des TSE est disponible auprès du secrétaire de syndicat CFDT du service et sur notre site intranet : **cfdt-ufe.syndicat.i2** et le site internet : **www.ufe-cfdt.org**
Il existe aussi un guide des prestations sociales… mêmes adresses.

Modalités du vote par correspondance

Attention 3 enveloppes

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

(ne rien inscrire et inutile de coller)