

Compte rendu CFDT de la réunion du 14 avril 2005 entre DPSM TE4 et les Organisations syndicales

L'ordre du jour de cette réunion comprenait :

- Echanges avec les représentants du personnel
- perspectives d'évolution du concours à TSP
- Tableaux d'avancement 2006
- évolution du positionnement des métiers techniciens supérieur au sein de nos structures

Intervention de la CFDT

Les objectifs définis pour cette réunion n'abordent que la gestion des TS.

Il semble que la DPSM oublie de traiter de l'évolution du corps de techniciens en terme de statut, de l'amélioration des conditions d'accès au corps des ITPE (rappel de nos demandes de transformation d'emploi de TSE en ITPE au bénéfice des TSE dans un dispositif à construire comme cela a été le cas pour les dessinateurs en TSE, les adjoints en SA), du régime indemnitaire (évolution significative des coefficients de grade), du positionnement des TS détachés dans les collectivités territoriales et notamment du maintien de leurs revenus. De nombreux TSE se posent la question de ce maintien. Ils ont raison car les disparitions de nombreux postes d'encadrement ne seront pas sans conséquence sur l'offre de postes aux techniciens d'une manière générale. Les emplois fonctionnels et les points de territorialité seront également en cause et n'ont pas d'équivalent à la fonction publique territoriale. Comme pour l'ensemble des personnels l'engagement d'une garantie de maintien des revenus doit être pris tant pour les emplois transférés que pour les emplois qui resteront. Il est opportun de revoir les coefficients de grades de l'indemnité spécifique de service comme le projet en est fait pour les ingénieurs des TPE.

La circulaire sur les mesures transitoires nous apparaît d'ores et déjà insuffisante.

Prévisions de recrutements pour l'année 2005

Tableau d'avancement (TA) à TSC :	169 postes
Détachement dans l'emploi fonctionnel :	81 postes
TSP : Concours :	239 postes –
Tableau d'avancement :	80 postes
TSE : concours externe :	de l'ordre de 157,
interne	de l'ordre de 47,
examen professionnel	de l'ordre de 78
Liste d'aptitude :	de l'ordre de 30

Evolution pour 2006

Les tableaux d'avancement (TA) doivent désormais être établis l'année n-1 pour l'année n en application de la réglementation du décret n° 2002 - . Cette disposition est d'ailleurs vivement souhaitable compte tenu de la mise en œuvre en 2006 de la LOLF.

Cette dernière loi organique sur les lois de finances définit de nouvelles règles budgétaires. Elle remet en cause la notion même d'emploi budgétaire et de tableaux des effectifs puisqu'elle s'appuie pour chacune des missions et programmes déterminées sur un plafond d'emploi, une masse salariale globale et la possibilité de transférer des crédits de personnels sur du fonctionnement (c'est la fongibilité asymétrique puisque l'inverse n'est pas possible).

Cette nouvelle présentation budgétaire porte en germe le risque de diminuer sérieusement la transparence sur les effectifs des différents corps et des grades (ceux des TSE et des autres). L'administration indique ainsi qu'elle est en train de réfléchir à la définition d'un schéma d'emploi . Ce dernier associerait une politique de recrutement au maintien d'une gestion par corps et de nouvelles modalités de gestion des avancements de grade avec la mise en œuvre d'un ratio promu sur promouvables pour chacun des avancements. Le ministère de la fonction publique doit produire un décret instaurant le principe du ratio promu sur promouvables (tant de personnels une année donnée remplissent les conditions statutaires de promotion de grade l'application du ratio retenu à cet effectif déterminerait le nombre de promotions). Ensuite des décrets ou autres textes définirait pour chaque corps et par grade le ratio plafond à mettre en œuvre. La fixation pourrait être pluriannuelle.

Nous n'avons pas manqué de rappeler notre souci de fixer des valeurs de ratio à la bonne hauteur pour améliorer les flux de promotion et assurer à tous un déroulement de carrière satisfaisant. Ainsi les valeurs retenus pour les ingénieurs des ponts et chaussées ou des architectes urbanistes de l'Etat à hauteur de 20% avec des surtaux possibles nous conviendraient.

Manifestement la DPSM est plutôt sur la base d'une valeur moyenne appuyé sur la moyenne des promotions des dernières années ce qui donne pour l'avancement à TS Principal 3% par tableau et 7% par concours. Pour les TS en chef 7 à 8 %. Il est clair que la fixation du ratio constitue un enjeu fort pour les déroulements de carrières futurs des TSE.

Adaptation de l'accès à TSP pour 2005 et 2006

Afin de prononcer les promotions au grade de TSP en début d'année (cf décret précité et gestion LOLF) le concours de l'année n doit être replacé à la fin de l'année précédente (n-1).

1^{ère} possibilité : un concours pour 2005 et un concours pour 2006

2^{ème} possibilité : un seul concours pour 2005 et 2006

La DPSM propose de retenir le choix d'un seul concours en raison des difficultés d'en organiser deux à suivre en fin d'année.

Elle donne, dans ce cadre d'un seul concours, au titre des années 2005 et 2006 le calendrier suivant :

- Epreuves écrites : septembre 2005
- Oral novembre 2005
- Résultats décembre 2005

Critère d'éligibilité pour passer le concours : 5 ans de services effectifs dans le corps des TS et 6 mois dans le 5^{ème} échelon à la date du début des épreuves.

Le choix d'un seul concours a la préférence du ministère. Il exclut de fait les TSE qui rempliraient les conditions en 2006 et induit un recul possible d'un an pour ces derniers dans leur déroulement de carrière le plus favorable.

La DPSM a indiqué dans le contexte futur de décentralisation et des réorganisations des services, et ce à titre exceptionnel, que les postes de TSP du concours seraient offerts dans le service. Ils seront gérés par transformation de postes tout en gelant provisoirement la règle de pyramidage 50/50.

Evolution pour 2007

Le concours serait organisé avec le calendrier suivant similaire à 2005/2006 avec une inscription en septembre 2006, les épreuves orales en novembre 2006 et les résultats en décembre 2006. La liste des postes serait proposée en amont du concours. Les agents seront incités à se positionner sur un poste pour plus de 3 ans.

Le dernier bilan de gestion du corps des TS date de 2002. Si la DPSM veut avoir un véritable dialogue social avec les organisations syndicales elle se doit de nous fournir tous les éléments nous permettant d'apprécier l'évolution du corps des TS. Le pourcentage de vacances, le nombre de départ à la retraite, les prévisions de départ, le nombre de postes gelés ou supprimés doivent être connus des organisations syndicales.

L'évolution du positionnement des métiers techniciens supérieur au sein de nos structures

2 méthodes de travail sont proposées par TE4 :

1- Création d'un groupe de travail administration / syndicats intégrant les différentes directions.

Apports sur les réflexions indemnitaires et statutaires, se poser la question sur la gestion des changements de grade, construction d'un parcours professionnel intégrant les changement d'affectation.

2- Bâtir un cahier des charges des questions à traiter et confier une mission au CGPC.

Pour la CFDT, la CGT et FO il est nécessaire de créer un groupe de travail, pour le SANTE le groupe de travail ne doit pas interdire de confier une mission au CGPC.