

Fusion des corps de catégorie B technique dans le Nouvel Espace Statutaire (NES)

Point d'étape

Réunion conclusive du 13 avril 2011

TSE-CTPE-CAM*

**Vers la fusion dans le NES à
minima : Technicien Supérieur du
Développement Durable...**

* Spécialités : Navigation Sec. et PCME



Rappel du calendrier fixé et des études engagées

La réforme de la catégorie **B** est définie par les décrets n° 2009-1388 dit « décret coquille » et n°2009-1389 dit « décret indiciaire » du 11 novembre 2009. La réflexion sur la fusion des corps de catégorie **B** technique, imposée par la décision politique du MEDDLT (Contrôleur des Travaux Publics de l'Etat et Technicien Supérieur de l'Équipement*) dans le Nouvel Espace Statutaire a été lancée dans sa phase opérationnelle depuis avril 2010.

L'administration a désigné en son sein une équipe projet autour d'Eric SAFFROY, sous-directeur ATET2, principalement constituée de membres de la DRH, chargée de la mise en place de :

- Un comité de pilotage élargi aux directions de programme (DGITM, DGALN, CGDD pour le réseau scientifique et technique) et aux services « employeurs » (DIR, DREAL, DDT/DDTM, RST) ;
- Un groupe d'échange thématique avec les organisations syndicales représentatives au niveau ministériel.

Méthode

L'équipe projet a réalisé un état des lieux pour les corps des TSE et CTPE, consistant en l'examen de l'existant sur les thèmes suivants :

- missions actuelles et localisation des emplois,
- rémunération (indiciaire et indemnitaire),
- recrutement et formation,
- règles de gestion - promotions,
- débouchés en catégorie A.

Parallèlement, cet état des lieux devrait être complété par un dialogue avec les directions de programmes concernées (DGITM, DGALN, CGDD), afin qu'elles apportent leur vision d'employeur, notamment en termes de besoins quantitatifs et qualitatifs (évolution des missions, « besoins en compétences »)...

Réunions des groupes d'échanges

Un groupe d'échanges, composé de l'équipe projet, des représentants du personnel au CTPM et des experts relatifs aux thèmes abordés, a examiné successivement les thèmes suivants :

- 1.missions, métiers et compétences,
- 2.recrutement et formation,
- 3.règles de gestion, promotions,
- 4.rémunération et reclassement.

Les réunions du 30 juin et 28 septembre 2010 étaient dédiées à l'état des lieux. Parallèlement l'administration y a présenté **des trames de décret statutaire**. La réunion de septembre a également été l'occasion pour l'administration de présenter

ses premiers projets en terme indemnitaire. La réunion du 1^{er} décembre 2010 commençait à présenter l'organisation du recrutement et de la formation initiale avec un état des lieux complété notamment par les CAM*. Cette nouvelle et dernière réunion se veut conclusive pour l'administration, avec le projet de décret statutaire avant le CTPM, puis le circuit administratif (DGAFP, Conseil d'Etat, Ministres,...).

Calendrier prévisionnel de l'administration (avril 2011)

1^{er} avril : Présentation de la méthodologie en groupe d'échange.

Avril 2010 : Désignation du comité de pilotage ; Etat des lieux.

Mai 2010 : Rencontre avec les directions de programmes ; Présentation et discussion de l'étude avec les organisations syndicales représentées au CTPM.

Juin - novembre 2010 : Réunions thématiques du groupe de travail ; Synthèse des travaux présentée au comité de pilotage, puis aux organisations syndicales et recueil des observations.

Décembre 2010 - avril 2011 : élaboration des textes statutaires ; Validation par le comité de pilotage ; Présentation aux organisations syndicales.

Juillet - novembre 2011 : Circuit réglementaire (DGAFP, CTPM, CSFPE, Conseil d'Etat...).

Le nouveau décret statutaire devrait être effectif au plus tard le 1^{er} décembre 2011 !

* Le corps des **Contrôleurs des Affaires Maritimes** spécialités Navigation et Sécurité & Pêche, Cultures Marines et Environnement est également rentré dans le périmètre de la fusion lors de la réunion du 28 septembre 2010.

Les propositions de la DRH faites le 13 avril 2011.

Du projet de décret statutaire envisagé :

La première conclusion CGT :

« Vers un statut particulier de la Fonction Publique de Carrière à Spécialités ou un cadre statutaire SILICANI ? »

Domaines d'activités :

Mise en oeuvre des politiques de l'Etat dans les domaines relevant notamment du champ de compétences du ministère chargé du développement durable tels que l'environnement, les transports, le logement, l'urbanisme, la prévention des risques, la mer.

Le projet de décret, en cohérence avec les reclassements envisagés par le Ministère, organise le nouveau corps de la manière suivante :

- Le 1^{er} grade mixe les missions anciennement dévolues aux CTPE, aux CAM* avec certaines missions des TSE, en rappelant la possibilité de tenir des fonctions d'encadrement (sans les préciser),
- Le 2^{ème} grade peut, en complément, concevoir, réaliser et contrôler lorsque les activités revêtent une importance particulière,
- Le 3^{ème} grade est défini comme un grade de responsabilité, d'encadrement (toujours sans les distinguer) ou d'expertise avec expérience professionnelle confirmée.

L'administration a appelé le corps « **Technicien Supérieur du Développement Durable** » dès le 1^{er} grade (l'appellation de chaque grade est encore en débat), ce qui correspond à l'exigence portée par la CGT. Mais encore faut-il que le mode de recrutement et la formation initiale permettent d'y faire correspondre une qualification reconnue de **Technicien Supérieur**. Cette appellation est importante dans le cadre d'un diplôme sanctionnant une qualification puis une formation dans les écoles du ministère vers la reconnaissance du niveau Licence que nous revendiquons depuis toujours et encore maintenant.

Pour information, nous avons proposé de retenir les principes suivants pour la désignation de chaque grade (car les termes 1^{ère}, 2^{ème} voire 3^{ème} classe sont réducteurs) :

- **1^{er} grade : Technicien Supérieur du Développement Durable - TSDD,**
- **2^{ème} grade : Technicien Supérieur du Développement Durable Principal - TSDDP,**
- **3^{ème} grade : Technicien Supérieur du Développement Durable en Chef – TSDDC.**

Organisation des spécialités :

- **Fonctions génériques dites « générales »** : préparation, contrôle ou direction d'activités à caractère technique, économique ainsi que fonctions d'étude, de recherche ou d'expérimentation à caractère scientifique et technique. *Il manque les notions de conception, d'expertise, formation notamment...*

- **Spécialité « exploitation »** : **organisation et contrôle de travaux des infrastructures de transport.**

- **Spécialité « maritime »** : application et contrôle de la réglementation liée soit à la navigation et la sécurité maritime, soit à la gestion de l'espace marin. Les conditions d'assermentation, de port d'arme ou les aptitudes physiques particulières, les conditions d'exercice de certaines missions sont également précisées et pour certaines renvoyées à un arrêté.

Structures administratives d'exercice :

Dans les services et établissements publics relevant du ministère chargé du développement durable ou d'une autre administration dès lors qu'ils sont affectés pour l'exercice des fonctions afférant à leur grade.

Recrutements envisagés :

1^{er} grade – TSDD (par spécialités listées ci-dessus) :

- Concours externe au niveau BAC, concours interne avec quatre années de service public et, le cas échéant, troisième concours ;
- Promotion interne, liste d'aptitude ouverte aux agents de la catégorie C technique, exploitation et mer justifiant de neuf années de service public ;
- Examen professionnel par spécialités ouvert aux agents de la catégorie C technique, exploitation et mer justifiant de sept années de service public au 1^{er} janvier de l'année ;

Le recrutement envisagé au niveau BAC correspond strictement au **Nouvel Espace Statutaire** et la formation post-recrutement est prévue selon les critères du décret NES. Pour la CGT, tout recrutement doit être suivi d'une formation qualifiante dans les écoles du ministère et dans le cadre de ce premier grade, rien n'est indiqué dans le projet de décret, ce que nous dénonçons ;

Par contre, nous prenons acte de la réponse positive à notre revendication de la mise en place d'un examen professionnel élargi aux catégories C, sauf aux adjoints administratifs, ce qui n'est pas admissible. Nous devons après la publication du décret TSDD, travailler sur les conditions de requalification des agents C technique dans ce nouveau corps technique.

2^{ème} grade – TSDDP (par spécialités listées cidessus) :

- Concours externe au niveau BAC + 2, concours interne avec quatre années de service public et, le cas échéant, troisième concours ;
- Examen professionnel par spécialités ouvert aux agents de la catégorie C technique, exploitation et mer justifiant de onze années de service public au 1^{er} janvier de l'année ;

Le recrutement envisagé au niveau BAC + 2 correspond également au **Nouvel Espace Statutaire** et une formation — stage post-recrutement d'une année — est fixée par ce décret pour tous les recrutements. Pour la CGT, la modification principale doit concerner l'inscription dans le décret statutaire d'une formation initiale dans les écoles du ministère d'une année qualifiante, débouchant sur la licence, soit BAC + 3.

Par contre, nous prenons acte également de la réponse positive à notre revendication de la mise en place d'un examen professionnel élargi aux catégories C, sauf aux adjoints administratifs, ce qui n'est pas admissible. Nous devons après la publication du décret TSDD, travailler sur les conditions de requalification des agents C technique dans ce nouveau corps technique.

Conformément au décret NES, l'accès à ce deuxième grade se fera également par l'établissement d'un tableau d'avancement — une année dans le 6^{ème} échelon du premier grade et cinq années du premier grade dans la catégorie B — et par la mise en place d'un examen professionnel — une année dans le 4^{ème} échelon et trois années dans la catégorie B.

3^{ème} grade – TSDDC :

Conformément au décret NES, l'accès à ce troisième grade se fera par l'établissement d'un tableau d'avancement — une année dans le 6^{ème} échelon dans le deuxième grade et cinq années dans la catégorie B — et par la mise en place d'un examen professionnel — deux années dans le 5^{ème} échelon dans le deuxième grade et trois années dans la catégorie B.

Ce projet de décret de la DRH confirme l'analyse de la CGT : il y a incohérence entre missions, niveaux de fonction, encadrement et expertise, ce qui amène l'élaboration d'un décret par un cadre statutaire flou, très insuffisant et uniquement basé sur le reclassement.

La CGT avait déjà relevé des incohérences, l'administration persiste, à savoir :

- il convient d'ajouter aux fonctions génériques tenues les notions « *d'innovation, expertise, de conseil, assistance en terme d'organisation et gestion ainsi que de formation* » ;
- pour les domaines d'activité : les termes « *aménagement du territoire, construction, habitat, énergie...* » ;
- pour les premier et deuxième grade : la notion *d'encadrement* en précisant la possibilité d'être *adjoint d'unité* ;
- pour le deuxième, la notion *d'enquête* ;
- pour le troisième grade, la notion *d'encadrement en tant que chef de subdivision, d'unité ou de cellule*.

Analyse de la CGT : les manquements !

Les membres du corps des **contrôleurs des travaux publics de l'Etat** peuvent être appelés, en raison des nécessités de la circulation sur les routes et les voies navigables, ainsi que pour l'exploitation des ports maritimes et des établissements de signalisation maritime, à exécuter un service de jour, de nuit, le samedi, le dimanche et les jours fériés.

Les membres du corps des contrôleurs des travaux publics de l'Etat assurent la surveillance du domaine public. A cet effet, ils peuvent être assermentés pour constater les contraventions.

Les **contrôleurs du domaine phares et balises et sécurité maritime**, totalement oubliés dans ce projet de décret, contrôlent le fonctionnement et l'entretien des établissements et installations de signalisation maritime, participent aux activités liées à la sécurité maritime et peuvent être affectés dans les centres régionaux opérationnels de surveillance et de sauvetage en mer.

Ils interviennent à titre principal dans l'une des spécialités suivantes :

- 1) Spécialité navigation et sécurité : les contrôleurs appartenant à cette spécialité peuvent :
 - a) Remplir des fonctions d'encadrement et de commandement, des fonctions de chef de service à bord des bâtiments d'assistance et de surveillance, ainsi qu'avoir la responsabilité des unités littorales ;
 - b) Assurer l'application de la réglementation technique et de l'exercice de pouvoirs de contrôle et de police dans le domaine de la sécurité des navires, de la sauvegarde de la vie humaine en mer, de l'habitabilité à bord des navires et de la prévention de la pollution.
- 2) Spécialité pêches, cultures marines et environnement : les contrôleurs appartenant à cette spécialité peuvent :
 - a) Assurer la gestion de l'espace marin lié aux activités aquacoles sous les aspects biologiques, techniques, géographiques, administratifs et réglementaires ;
 - b) Assurer l'application de la réglementation relative aux pêches, à la gestion des exploitations de cultures marines, aux contrôles de la qualité du milieu et des produits de la pêche et de l'aquaculture, ainsi qu'à la préservation des ressources aquacoles ;
 - c) Concourir aux études d'aménagement, d'urbanisme et de protection du littoral et de l'environnement.

Les membres du corps des **techniciens supérieurs** peuvent être amenés à tenir des responsabilités équivalentes à celles des agents de la catégorie A (notamment, mais pas seulement, par l'emploi fonctionnel mis en place par l'administration pour suppléer aux ingénieurs). Ils peuvent également se voir confier des responsabilités bien supérieures à celles fixées par un décret statutaire, de fait également par un niveau de qualification et des compétences précises, pointues, qui peuvent être reconnues par les comités de domaine.

Analyse de la CGT : l'erreur de l'administration sur l'emploi fonctionnel !

L'administration a refusé d'entendre les organisations syndicales au sujet de l'emploi fonctionnel. En effet, la seule réponse apportée à ces 800 agents consiste à les reclasser dans le 3^{ème} grade du NES, à minima au niveau des indices nouveaux majorés et avec seule perspective, l'éventualité de la mise en place d'un examen exceptionnel d'ITPE à hauteur de **250** postes sur deux ou trois années, mais ouvert à l'ensemble du 3^{ème} grade, soit plus de **5000** agents qui seront concernés. Quelle superbe reconnaissance professionnelle coûteuse pour le ministère ! Une honte...

Du recrutement et des formations statutaires

L'administration et l'UNSA main dans la main pour priver l'accès de la catégorie B aux citoyens de niveau BAC

Si le projet de décret prévoit le recrutement avec le BAC au 1^{er} niveau de grade, l'administration affiche clairement la couleur : elle ne recrutera pas à ce niveau de qualification ! Face au tollé provoqué – exception faite de l'UNSA – elle n'arrive même pas à défendre cette décision indigne !

La CGT ne peut que constater que l'administration et l'UNSA se sont mis d'accord pour recruter au 2^{ème} niveau de grade uniquement les titulaires d'un BAC+2, alors que le décret « coquille » du Nouvel Espace Statutaire prévoit la possibilité de recruter au 1^{er} et au 2^{ème} niveau les détenteurs du BAC et de les former pour valider le BAC+2 !

La CGT a violemment protesté contre cette exclusion qui priverait de fait toute une population de l'accès au plus grand corps technique de la Fonction Publique d'Etat et remettrait fortement en cause le devenir des écoles du ministère. Cette décision, discriminatoire pour les agents des corps concernés, dégraderait la situation sociale des futurs agents de ce nouveau corps technique, en ne permettant plus à des élèves ayant le BAC de suivre 2 années de scolarité rémunérée et comptant pour la retraite. L'administration – en pleine crise sociale et économique – s'exonèrerait ainsi de son rôle social au profit d'une démarche de rentabilité maximum et court-termiste.

Pour clarifier les notions !

Spécialités in petit lexique de l'emploi public de la DGAFP :

« Les emplois de certains corps sont répartis entre plusieurs spécialités professionnelles (dans certains cas, on parle aussi de « branches d'activité », de « domaines » ou de « disciplines »).

Dans ce cas, le concours est organisé par spécialités : les candidats doivent choisir, au moment de leur inscription, la spécialité à laquelle ils souhaitent accéder. En cas de réussite, ils ne peuvent être nommés sur un emploi correspondant à une spécialité différente de celle choisie. »

Spécialités in rapport SILICANNI

Extrait de la Proposition n° 18 - Professionnaliser les modes de recrutement par concours externes

« Le cas échéant, des épreuves spécifiques, orales ou écrites, pourraient être organisées pour chaque spécialité d'un cadre statutaire ou d'un cadre d'emplois ».

Ce n'est pas la notion de spécialités qu'entend défendre la CGT au sein d'un statut particulier dans la Fonction Publique de carrière. Les spécialités doivent faire l'objet de formations spécifiques qualifiantes, habilitantes, initiales ou continues, délivrées dans les écoles ministérielles, notamment celles du MEDDTL, pour l'exercice des missions de service public.

Le réseau des écoles de notre ministère a démontré, depuis de nombreuses années, ses capacités à organiser, élaborer, construire les formations initiales, continues, qualifiantes et diplômantes. Leur place, rôle, existence est en jeu par ce projet de décret qui aurait pour conséquences la disparition de ce réseau de formation indispensable pour répondre aux exigences de notre société pour un service public de « haut niveau international ». Il est clair que la DRH signe « l'arrêt de mort » des écoles...

Spécialités : (extrait des documents préparatoires de la DRH pour la réunion Fusion corps catégorie B technique du 1^{er} décembre) :

« Le cas échéant, il est proposé que la formation comprenne un tronc commun, à priori à l'ENTE, puis une spécialisation qui pourrait se dérouler à l'ENTE, mais aussi en CVRH et/ou au CEFDAM selon la spécialité à laquelle se destine l'agent. En tout état de cause, il n'est pas envisagé de réduire le temps de formation actuellement dispensé aux agents de chacun des corps. » En ce qui concerne les épreuves du concours externe, il ne devrait à priori pas y avoir d'options permettant de discriminer les candidats selon la spécialité à laquelle ils se destinent, ce qui remet en cause le recrutement actuel des CAM (épreuves par spécialité).

La CGT s'insurge contre ce changement d'approche brutal « imposé » de l'équipe projet de la DRH MEDDTL !

Des qualifications spécifiques pour des missions publiques !

La CGT se bat pour faire reconnaître des qualifications spécifiques aux missions de service public des corps concernés qui puissent être reconnues et non concurrençables par l'Éducation Nationale et l'enseignement privé dont les vocations sont autres. Néanmoins, elles doivent être homologuées et reconnues et s'insérer dans le modèle européen LMD.

Des écoles ministérielles pour la catégorie B, point d'appui pour la reconnaissance des qualifications !

S'inspirant des travaux entrepris par l'École Nationale des Techniciens de l'Équipement, la CGT estime nécessaire que soit construite une formation initiale statutaire, en modules, avec un tronc commun aux corps technique, administratif et de contrôle, des modules spécifiques à chaque corps, avec en option des modules de spécialisation pour alimenter les spécialités de chaque corps. Le passage d'une spécialité à une autre doit être libre au travers de l'accès au module de spécialisation en formation statutaire continue qualifiante. Pour les spécialités « maritimes », les modules doivent être construits en partenariat avec le CEFDAM.

La qualification ainsi construite serait une qualification générale à option. Par exemple « aménagement durable du territoire, de la mer et de leurs réseaux ».

De même, certains postes nécessitant des habilitations, l'accès aux modules de formation statutaire (initiale ou continue) habilitantes doit être libre. À l'inverse d'un recrutement par spécialité, le recrutement doit être général avec des épreuves à option et la répartition des places par spécialités fournie en préalable. Ainsi, malgré une répartition fixe des postes à pourvoir par spécialité, les recrutés pourront néanmoins changer de spécialisation en cours de cursus.

Du reclassement dans le Nouvel Espace Statutaire

Du reclassement très insuffisant proposé des TSE (voir en annexe)

Si le reclassement des TSE sur les deux derniers grades peut correspondre à notre revendication (TSE au 2^{ème} grade, TSP et TSC au 3^{ème} grade), le reclassement proposé dans les échelons de la nouvelle grille du Nouvel Espace Statutaire est très insuffisant.

La CGT a néanmoins rappelé, à plusieurs reprises, que le reclassement des corps du CII — les TSE — contrairement au B-Type, n'est pas défini par le décret (en effet, compte tenu de la spécificité du CII, **le Ministère de la Fonction Publique a décidé de « laisser la main » aux Ministères pour le reclassement**, en présentant toutefois des schémas-type de reclassement (DGAFF). La DRH a décidé de ne pas appliquer cette possibilité pourtant mise en place dans certains ministères.

Les reclassements présentés se font suivant le principe de reclassement à l'indice immédiatement supérieur, entraînant une rétrogradation d'échelon entre l'ancienne et la nouvelle grille pour certains. De plus, les reclassements et les différenciations de reprise d'ancienneté préservent certes de l'inversion de carrière (qui permettrait à des plus jeunes d'avancer plus vite que des plus anciens dans le corps), mais entraînent, notamment pour les agents se situant dans les échelons de début et de milieu de grille de chaque grade, un ralentissement de carrière.

La CGT revendique donc un reclassement alternatif pour les TSE dans la nouvelle grille (minimum à échelons égaux, reprise complète d'ancienneté et réduction de la durée dans le cadre des reclassements).

Du reclassement des CTPE (voir en annexe)

L'administration s'entête à assimiler le corps des CTPE à du B-type. Or, si le bornage indiciaire du corps est bien celui du B-type, l'organisation des échelons et de la durée de carrière est atypique.

De plus, la CGT estime là aussi que l'évolution des qualifications réellement mises en oeuvre aujourd'hui dans l'exercice des missions, dans la majorité des cas sur les mêmes postes que les TSE (conséquence de la gestion par macro-grade développée par le Ministère), impose **un reclassement des CTPE sur les deux derniers grades du NES comme les TSE.**

Du reclassement des CAM* (voir en annexe)

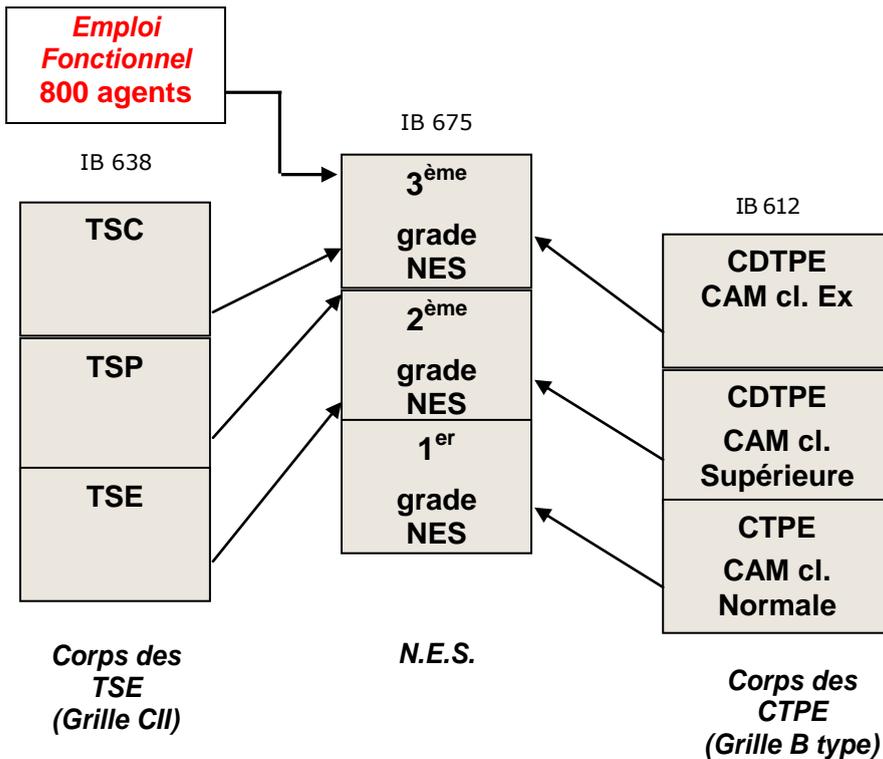
Ce corps construit tardivement (2000), issu d'une précédente fusion de corps, a été placé à minima sur la grille B-type administratif. Or les épreuves du concours externe par spécialité de niveau BAC nécessitaient déjà des connaissances issues de cursus de l'enseignement supérieur.

Là également les qualifications réellement mises en oeuvre nécessitent **un reclassement sur les 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de grade du N.E.S.**

Pour la CGT, faute de réelle réforme de la grille, aucun agent ne doit être lésé, rétrogradé dans les échelons de la nouvelle grille.

La CGT revendique également la reconnaissance de l'évolution des qualifications réellement mises en oeuvre aujourd'hui dans l'exercice des missions de chacun des corps, au travers d'une formation initiale pour un recrutement externe dans le seul 2^{ème} grade du NES débouchant sur l'attribution d'une licence professionnelle LMD, tout en maintenant un pré-recrutement externe dans le 2^{ème} grade du NES au niveau BAC. Ceci en reclassant dans le 1^{er} grade, les C Technique qui sont en attente d'une revalorisation statutaire.

Projet de reclassement de la DRH



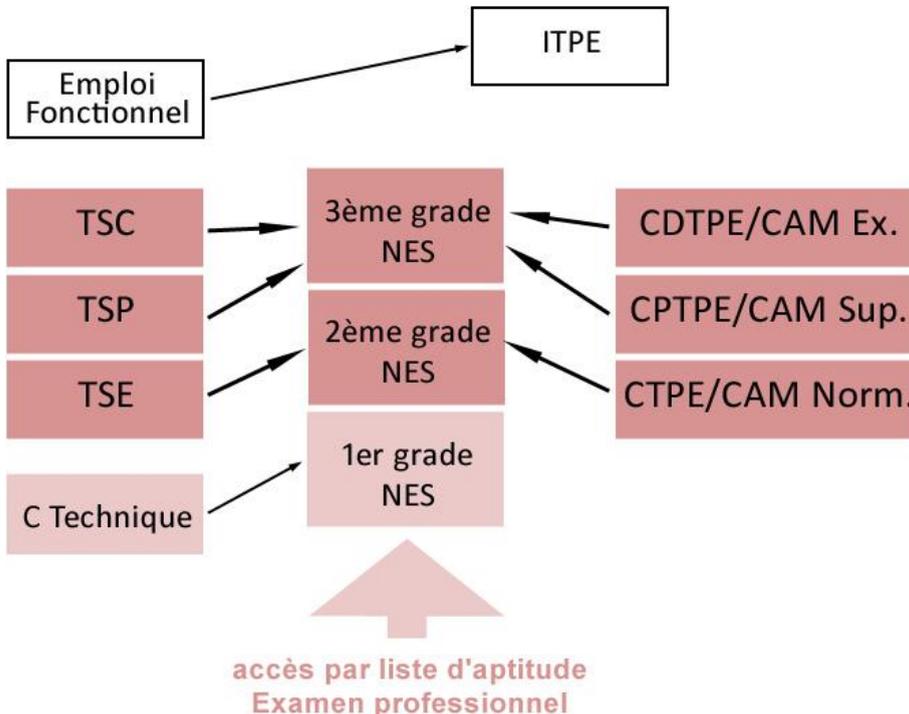
Commentaires CGT

1/ Aujourd'hui, en raison de la gestion par macro-grade imposée par l'administration, contrôleurs et techniciens sont placés sur les mêmes « niveaux de fonction » et peuvent postuler sur les mêmes postes (ouverts aux 2 CAP) pourtant, le Ministère entend distinguer les deux corps par des reclassements différenciés.

2/ Aujourd'hui, les catégories C technique peuvent accéder par voie de liste d'aptitude ou examen pro au 1^{er} grade de la grille CII (TSE). Or ce projet les obligerait à rentrer dans la catégorie B en passant par le 1^{er} grade de la grille NES, soit à l'équivalent 1^{er} grade du B-type, constituant ainsi un recul en terme de perspective de carrière.

Ce n'est pas acceptable !

Projet alternatif porté par la CGT



RECRUTEMENT DIRECT au 2^{ème} niveau de grade

Niveau 3 (BAC+2) avec 1 année d'école délivrant une Licence Professionnelle LMD à son issue ou, exceptionnellement sur titre pour répondre aux besoins de qualifications techniques précises des services, notamment ceux du Réseau Scientifique et Technique pour lesquels la formation à l'ENTE est peu adaptée.

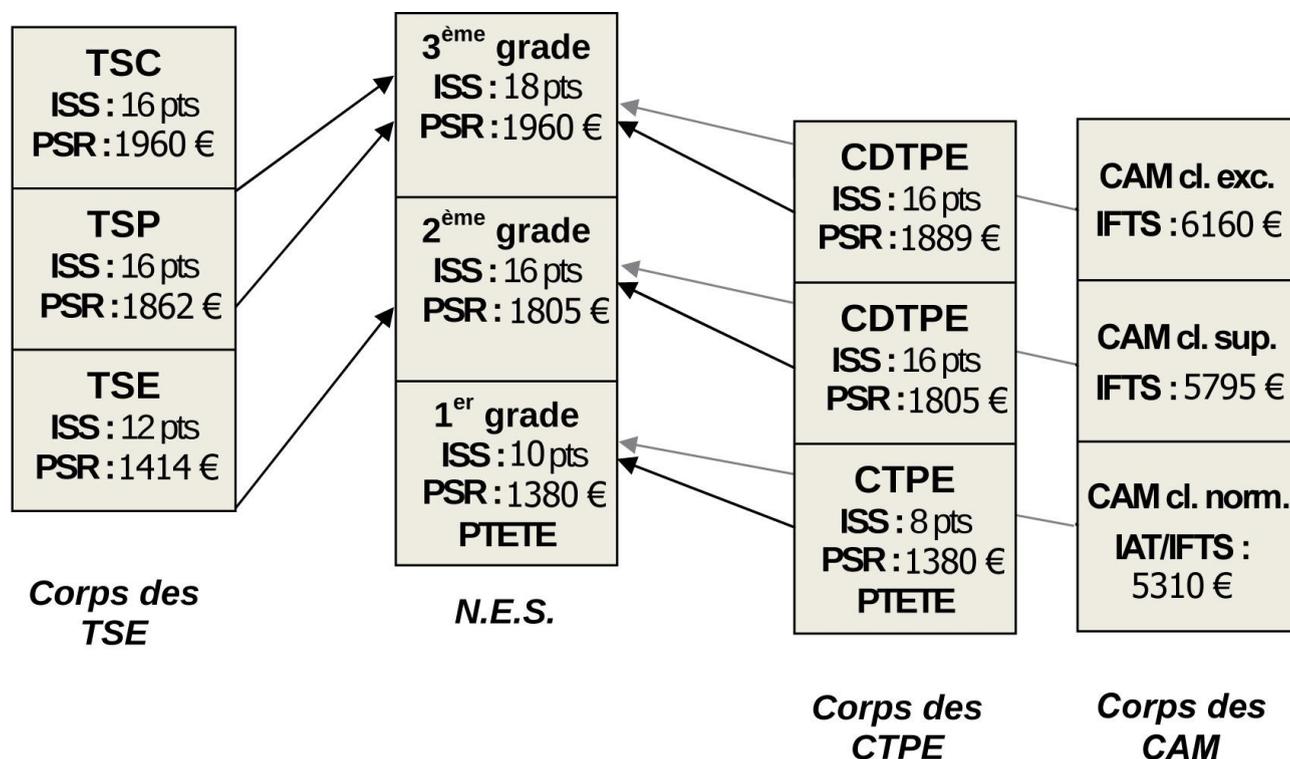
PRE-RECRUTEMENT au 2^{ème} niveau de grade

Niveau 4 (BAC) avec 2 années d'école pour arriver au niveau 3 (BAC+2) puis intégration dans le cursus du recrutement direct

Nota : la proposition de la CGT organise le corps sur deux grades, le premier grade est utilisé comme grade transitoire pour le reclassement des C Techniques en attente également de reconnaissance statutaire depuis de nombreuses années et la promotion des catégories C par liste d'aptitude.

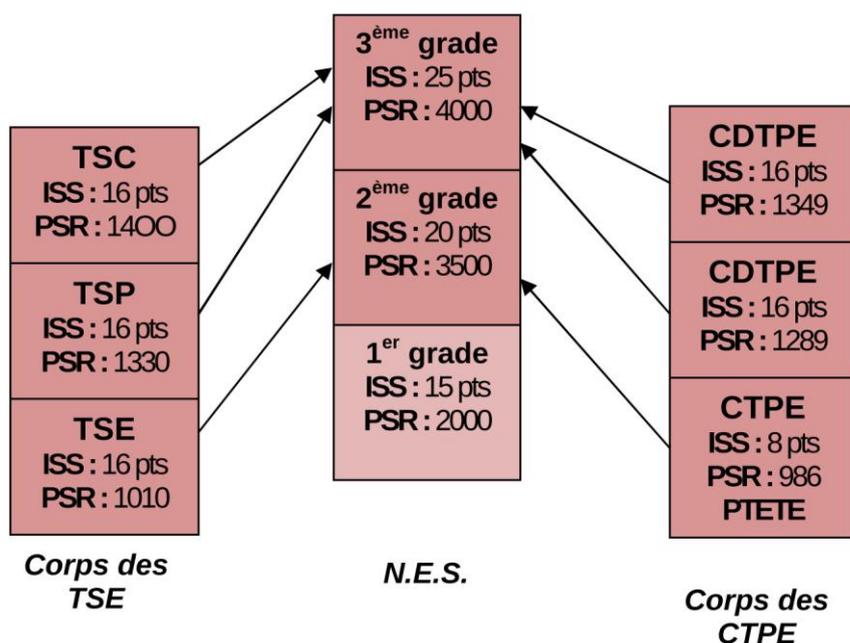
Reclassements indemnitaires: malgré une légère amélioration par rapport aux propositions faites en septembre par la DRH, l'affront continue !

Propositions de l'administration au 13 avril 2011 (hors Emploi Fonctionnel)



Revendications immédiates de la CGT :

vers au minimum l'harmonisation sur les TS Industrie-Mines, maintenant !



Commentaires CGT

Notre revendication est une base minimale qui doit être dépassée par l'administration.

Avec la réforme de l'Etat, les agents des corps techniques de l'ex-ministère de l'équipement sont de très loin ceux qui ont les plus basses rémunérations.

Sur l'ISS, notre revendication est un coefficient unique de 1 pour tous. La PSR depuis 2010 est non modulable.

Avec intégration de l'ISS et de la PSR dans le calcul de la pension !

Rappel : le point d'ISS 2009 est fixé à 361,90 € annuels avec versement à N+1. Pour la CGT, le versement de l'ISS à l'année N ne peut se faire par « blocage » puis versement à une date indéterminée de l'année N-1 comme prévu pour les IPEF...

Estimation des « coûts » immédiats de la fusion

La DRH a indiqué que le « coût » de la mise en place de la fusion est estimé à 8 millions d'euros pour les reclassements et à 12 millions d'euros, en année pleine, pour le régime indemnitaire.

NOTA CGT : cette « réforme » s'autofinance sur le moyen terme (« grâce » au ralentissement des carrières), le Ministère a confirmé à de nombreuses reprises qu'elle se faisait à euro constant.

« Provisions » pour la fusion au PLF 2011

La date de mise en oeuvre étant prévue par le Ministère au dernier trimestre 2011, il a provisionné 7.1 millions d'euros en complément des 24 millions d'euros déjà prévus pour les mesures catégorielles 2011.

NOTA CGT : sur la part indemnitaire, cela ne concerne que la PSR en 2011, l'évolution des ISS (des seuls TSE dans le projet de la DRH) serait payée en 2012 (à N+1) au prorata du nombre de mois.

Prochaine réunion avec l'administration le 19 mai 2011 puis CTPM du 28 juin 2011...

La CGT porte un projet alternatif, au service de la convergence d'intérêt des personnels techniques, maritimes, d'exploitation et... administratif. Nous mettons en débat, dans les services, la construction d'une action catégorielle commune, dans l'unité la plus large possible, pour imposer d'autre choix dans le cadre des fusions à minima et une intégration réductrice dans le N.E.S. ! II

faut également l'élargir aux autres agents de la catégorie B concernés. De plus, les écoles de formation MEDDTL sont gravement en danger...

Pour tous renseignements complémentaires, contacter vos représentants CGT :

Didier HOREAU, DDT Mayenne,
CA rue Mac Donald 53030 - LAVAL Cedex 9
Téléphone : 02.43.67.88.96 ou 01.40.81.83.12 portable
06.73.39.46.44
didier.horeau@carre.net ou didier.horeau@sfr.fr

Laurent BROUDISSOU DDT 91/SIDD/BCP Boulevard de
France 91000 EVRY 01 60 76 32 72
Laurent.Broudisou@essonne.gouv.fr

Julien CHOPARD, DGAC-SNIA,
82 rue des Pyrénées 75970 Paris Cedex 20
Téléphone : 01.44.64.32.69
julien.chopard@aviation-civile.gouv.fr ou
chopard@usac-cqt.org

Soutenez la CGT, rejoignez là

(* déductible pour 66% du montant de votre impôt)

Si vous souhaitez nous rejoindre et participer à la vie du corps et agir plus largement sur tout ce qui vous concerne :

Nom • Prénom :

Service •

Adresse •

..... Signature

Je souhaite adhérer à la CGT

Bulletin d'adhésion à remettre à un militant CGT de ton service