



mai 2011

## Le nouveau statut des B Techniques Où en est-on ?

### Le constat

Alors que les 3 premières réunions ne nous ont pas permis d'avancer, principalement du fait d'un blocage de certains syndicats nationaux enfermés dans une logique de corps et de l'inertie de l'administration, il aura fallu que cette dernière nous présente son projet de statut pour qu'un véritable débat s'instaure.

### **Un statut au rabais !**

Alors qu'il aurait suffi de travailler sur le décret de la fonction publique pour trouver des pistes d'amélioration, l'administration nous a présenté un statut dégradé, éloigné des attentes et des aspirations des Contrôleurs des Affaires Maritimes (CAM), des Contrôleurs des TPE (CTPE) et des Techniciens Supérieurs de l'Équipement (TSE) !

Pourtant les fusions ont été possibles dans d'autres ministères (Finances, Agriculture) ainsi qu'à la fonction publique territoriale avec des reclassements dès décembre 2010 !

La difficulté de dialogue, le manque de préparation de ces réunions, la volonté de limiter l'impact financier de ce nouveau statut pour notre ministère, en prévoyant son application le plus tard possible, l'absence de vision globale de ce projet, créent un mécontentement grandissant de l'ensemble des agents de catégorie B.

**En particulier, un nombre important d'entre eux attend un reclassement rapide, afin notamment pour certains de faire valoir leur droit à la retraite dans de meilleures conditions financières !**

L'ordre du jour de la dernière réunion du 13 avril comprenait 3 points :

- Le régime indemnitaire,
- L'évolution de l'emploi fonctionnel,
- Le projet de statut des Techniciens Supérieurs du Développement Durable.

### **Le régime indemnitaire**

Une légère amélioration par rapport aux premières propositions.

#### **Les ISS**

<i>Avant</i>		<i>Après</i>		<i>Différence</i>
<i>Grade</i>	<i>Coefficient</i>	<i>Grade</i>	<i>Coefficient</i>	
<i>CTPE</i>	<i>8</i>	<i>1<sup>er</sup> niveau</i>	<i>10</i>	<i>+25%+PTETE</i>
<i>CPTPE</i>	<i>16</i>	<i>2<sup>ème</sup> niveau</i>	<i>16</i>	<i>0</i>
<i>CDTPE</i>	<i>16</i>	<i>3<sup>ème</sup> niveau</i>	<i>18</i>	<i>+12.5%</i>
<i>TSE</i>	<i>12</i>	<i>2<sup>ème</sup> niveau</i>	<i>16</i>	<i>+33%</i>
<i>TSP</i>	<i>16</i>	<i>3<sup>ème</sup> niveau</i>	<i>18</i>	<i>+12.5%</i>
<i>TSC</i>	<i>16</i>	<i>3<sup>ème</sup> niveau</i>	<i>18</i>	<i>+12.5%</i>

## La PSR

Grade	Avant	Après	Différence
CTPE	1380 €	1380 €	0
CPTPE	1805 €	1805 €	0
CDTPE	1889 €	1960 €	+0.37% soit 5.92€ / mois
TSE	1414 €	1805 €	+27.6% soit 32.58€ mois
TSP	1862 €	1960 €	+0.52% soit 8.16€ /mois
TSC	1960 €	1960 €	0

Analyse CFDT : Le moins que l'on puisse dire, c'est que nous avons un véritable tassement du régime indemnitaire sur le nouveau corps, qu'il n'y a plus de cohérence entre les nouveaux grades. Les paliers existants ne sont pas respectés, l'accès au 3<sup>ème</sup> niveau est moins motivant.

### Proposition CFDT

**ISS** : Les coefficients de grades notamment du corps des ITPE ont été revus en 2005, ils doivent l'être de nouveau en 2010. Cette revalorisation a porté suivant les échelons de 7 points au premier niveau de grade à 9 points au deuxième. Afin de limiter les écarts de rémunération nous revendiquons des coefficients de grade revalorisé à la même hauteur d'au moins 7 points ou 9 points suivant les grades.

1<sup>er</sup> niveau 17,5 points

2<sup>ème</sup> niveau 23 points

3<sup>ème</sup> niveau 25 points

La mise en œuvre du futur statut géré en deux niveaux de grade devrait conduire à revoir ces coefficients de grade de façon à distinguer de façon plus nette le second et le troisième niveau

### **PSR**

1<sup>er</sup> niveau : 1500 €

2<sup>ème</sup> niveau : 1950 €

3<sup>ème</sup> niveau : 2535 €

A titre de comparaison, dans le corps des ITPE les ISS évoluent du premier niveau (à partir du 7<sup>e</sup> échelon) de 25 points pour atteindre 70 points sur l'emploi fonctionnel d'ingénieurs en chef de 1<sup>er</sup> groupe. Notre revendication paraît raisonnable.

### **Emploi fonctionnel une proposition inacceptable !**

L'administration propose le maintien de la NBI et des ISS sur la durée à courir de l'emploi fonctionnel de chef de subdivision. Ainsi, il n'y aurait pas de renouvellement et les derniers techniciens qui auraient la chance d'être promus lors de la prochaine CAP le seraient uniquement pour 5 ans.

### **La suppression de l'emploi fonctionnel sans mesure compensatoire pour les 800 chefs de subdivision !**

### Analyse CFDT

L'administration ne doute de rien et, droite dans ses bottes, ose faire cette proposition de sabotage peu respectueuse des parcours professionnels et de l'évolution des carrières des agents. Alors que c'est elle même qui a imposé l'emploi fonctionnel voilà qu'aujourd'hui elle le supprime sans aucune compensation, tout en demandant aux techniciens concernés d'occuper les mêmes fonctions !

**Ceci n'est pas acceptable et c'est injuste !** Et, ce n'est pas l'annonce de la mise en place d'un examen exceptionnel d'accès au corps des Ingénieurs des TPE ouvert aux futurs techniciens supérieurs du 3<sup>ième</sup> niveau, soit environ 5464 agents ( 2236 TSP + 2394 TSC + 834 CDTPE ) pour une estimation de 250 postes étalés sur 3 ans, qui pourra nous satisfaire comme les personnels concernés.

#### Proposition CFDT

L'engagement de recrutements exceptionnels dans le corps des Ingénieurs des TPE par la transformation de 1 500 postes de techniciens en ingénieurs. Un dispositif de recrutement exceptionnel réservé aux personnels techniciens en place afin de reconnaître les parcours professionnels, les qualifications, les compétences et les emplois tenus ou exercés. L'intégration automatique des emplois fonctionnels actuels dans le corps des ITPE. Le nombre de 1500 transformations s'appuie sur une étude de l'administration conduite lors du classement du corps en classement indiciaire intermédiaire.

### **Le projet de statut**

L'article premier du chapitre I nous apprend qu'il y a trois niveaux de grade :

- **1<sup>er</sup> niveau** : les CTPE et les CAM cl norm. environ 1 600 TSDD 2<sup>ème</sup> cla soit **12%**
- **2<sup>ème</sup> niveau** : les CPTPE et le TSE environ 5 830 TSDD 1<sup>ère</sup> classe soit **45 %**
- **3<sup>ème</sup> niveau** : les CDTPE, TSP et TSC environ 5 550 TSPDD soit **43%**

#### Analyse CFDT

Ce corps "très mal équilibré" avec une espèce de pyramide à l'envers, pourrait poser quelques problèmes dans sa gestion et l'évolution de carrière des agents.

#### Proposition CFDT

### **Nous revendiquons un corps à deux niveaux.**

Il nous a été répondu que la fonction publique nous imposait 3 niveaux et qu'elle s'opposait au reclassement des CTPE et des CAM, dont la grille actuelle est celle du 1<sup>er</sup> niveau de grade du B type, dans le 2<sup>ème</sup> niveau de grade du futur statut.

Les CPTPE qui ont déjà passé un concours au sein de la catégorie B, sont reclassés au 2<sup>ème</sup> niveau du nouveau grade ce qui leur impose de passer un nouveau concours pour accéder au 3<sup>ème</sup> niveau.

**Sous cette contrainte de maintenir 3 niveaux de grade, nous avons proposé que les CTPE et les CAM soient intégrés dans un plan ambitieux de reclassement sur 3 ans au 2<sup>ème</sup> niveau de grade du futur statut. Cette revendication suppose des dispositions transitoires au statut par rapport aux règles de recrutement annoncées.**

### **Le chapitre II concerne le recrutement**

**L'article 4 concerne le recrutement au 1<sup>er</sup> niveau de grade** ouvert en externe aux candidats titulaires d'un baccalauréat.

Nous avons exprimé notre refus d'un recrutement au premier niveau de grade, l'administration nous a garanti qu'il n'y aurait aucun recrutement externe sur le 1<sup>er</sup> niveau mais qu'il fallait que ce dernier apparaisse pour que le décret soit accepté par la Fonction Publique.

Les articles concernant le concours interne, la promotion interne par liste d'aptitude ou par examen professionnel sont identiques aussi bien pour l'accès au 1<sup>er</sup> qu'au 2<sup>ème</sup> niveau.

Le contenu des épreuves sera-t-il différent ? L'administration organisera-t-elle deux niveaux de recrutement ou de promotion ?

Pour réduire l'accès au recrutement externe au 1<sup>er</sup> niveau, si celui-ci est quand même maintenu, nous avons demandé que le nombre de places offertes ne soit pas supérieur à 30 %.

**L'article 6 concerne le recrutement au 2<sup>ème</sup> niveau de grade, voilà ce que dit le projet de décret :**

**1° Par voie de concours externe sur épreuves :**

***Ce concours est ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou diplôme sanctionnant deux années de formation classé au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.***

et voici ce que dit le décret fonction publique :

**1° Par voie de concours externe :**

***Ce concours est ouvert aux candidats titulaires d'un titre ou d'un diplôme sanctionnant deux années de formation classée au moins au niveau III, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé.***

***Il peut également être ouvert aux candidats titulaires d'un baccalauréat ou d'un titre ou diplôme classé au moins au niveau IV, ou d'une qualification reconnue comme équivalente à l'un de ces titres ou diplômes dans les conditions fixées par le décret du 13 février 2007 susvisé, lorsque la titularisation dans le deuxième grade est subordonnée à l'accomplissement d'une période de scolarité conduisant à la délivrance d'un titre classé au niveau III.***

Pourquoi le ministère prive-t-il les futurs candidats de cette possibilité (recrutement bac avec formation diplômante), alors que l'Ecole Nationale des Techniciens de l'Équipement permet d'appliquer le décret fonction publique ?

Chaque année, à peine 10 % des stagiaires sont titulaires d'un baccalauréat, 70 % ont un niveau supérieur à bac +3.

**En agissant ainsi l'administration ferme brutalement la porte à la promotion sociale** alors que, dans un même temps, le gouvernement parle de la sécurisation des parcours professionnels et de l'amélioration des conditions d'emploi et d'accès aux fonctions publiques. Elle ferme ainsi la porte à des personnes qui n'ont pas parfois les moyens financiers de poursuivre des études universitaires alors qu'elles sont parfaitement capables de dérouler une carrière et terminer A+. Les exemples ne manquent pas.

#### Analyse CFDT

**Est-ce l'ENTE que l'on attaque ?** le choix de former uniquement des spécialistes constitue une vision très restreinte alors qu'en bientôt 42 ans de carrière les métiers évolueront !

Nous avons dénoncé ce mode de recrutement et considérons que certains de notre camarade qui soutiennent de telles orientations avec l'administration s'enferme dans un comportement de recrutement « élitiste » inacceptable.

#### Proposition CFDT

Il faut préserver l'école et les recrutements au niveau Bac qui permettent une réelle promotion sociale et assure sur la formation en 2 ans une acculturation à nos métiers, à notre administration et débouche sur un diplôme.

### **Mesures transitoires**

#### **Aucune mesure transitoire pour les contrôleurs principaux !**

Le décret FP prévoit dans le cadre d'un avancement normal :

***II.- peuvent être promus au troisième grade de l'un des corps régis par le présent décret :***

***1° Par la voie d'un examen professionnel, les fonctionnaires justifiant d'au moins deux ans dans le 5<sup>ème</sup> échelon du deuxième grade et d'au moins trois années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau ;***

**2° Par la voie du choix, après inscription sur un tableau d'avancement établi après avis de la commission administrative paritaire, les fonctionnaires justifiant au moins d'un an dans le 6° échelon du deuxième grade et d'au moins cinq années de services effectifs dans un corps, cadre d'emplois ou emploi de catégorie B ou de même niveau.**

**Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° ou du 2° ne peut être inférieur au quart du nombre total des promotions**

#### Analyse CFDT

Pour une période de 5 ans Le nombre de promotions susceptibles d'être prononcées au titre du 1° ou du 2° ne peut être inférieur à la moitié du nombre total des promotions.

le nombre de places offertes à l'examen professionnel dans cette même période ne devra pas être supérieur au quart du nombre total de promotion pour assurer la garantie de passage automatique au 3<sup>ème</sup> niveau de grade des Contrôleurs Principaux qui ont déjà été reçu au concours d'accès à ce grade.

Concernant le reclassement, des emplois fonctionnels les agents hors NBI se trouvent reclassés au final à un échelon comportant un indice inférieur à celui qu'il détienne.

C'est notamment le cas des agents se trouvant au 5<sup>ème</sup> échelon à l'indice majoré 554. Ils se trouveront reclassés au 10<sup>ème</sup> échelon à l'indice majoré 536 sans tenir compte de la NBI. C'est inadmissible et doit être corrigé même si l'administration indique que ces agents conserveront la NBI.

#### Proposition CFDT

Si le reclassement en catégorie A ne peut être accordé, nous demandons leur reclassement au 11<sup>ème</sup> échelon à l'indice brut majoré 562 au 1<sup>er</sup> décembre 2011 en sollicitant une dérogation à la fonction publique car ce nouvel indice ne sera applicable qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2012.

### **Prochaines échéances**

Le projet de statut sera présenté au groupe d'échange du 19 juin 2001 avant de passer en comité technique paritaire ministériel.

Au regard des mesures catégorielles annoncées pour 2011 une provision de 700 000 € est prévue, correspondant environ à l'estimation de l'application du NES pour les corps techniques fusionnés pour un mois.

Ce qui signifie que le décret devrait sortir en novembre pour une application au 1<sup>er</sup> décembre 2011.

En résumé, cette réforme au rabais est loin de nos revendications pour l'ensemble des corps techniques de catégorie B.

De plus elle comporte des clauses inacceptables, en particulier :

- La suppression de l'Emploi fonctionnel qui engendrera une baisse de revenus et une dévalorisation des postes et des missions,
- L'imposition aux Contrôleurs Principaux de passer un 2<sup>ème</sup> concours au sein de la catégorie B. Seul grade qui ne bénéficie d'aucune revalorisation de son régime indemnitaire.