



CAP MACRO GRADE A DES AGENTS MTECT DU 14 MAI 2024 DÉCLARATION PRÉALABLE CFDT

**Monsieur le Président,
Mesdames et messieurs les membres de la CAP**

Organisation et fonctionnement de la CAP

En tant qu'élus CFDT de la Commission Administrative Paritaire (CAP) du macro grade A, nous souhaitons vous faire part de nos attentes concernant le fonctionnement de cette instance, et, plus particulièrement pour savoir comment va s'organiser le traitement du stock de dossiers relevant de votre CAP.

Lors de nos deux précédentes réunions de CAP, nous avons eu l'occasion d'aborder ces points avec vous.

Il apparaît que l'absence de calendrier planifié pour ces réunions pose des problèmes de fonctionnement et d'organisation pour les élus, et nuit à la crédibilité du fonctionnement de notre instance auprès des agents, qui ne savent pas à quelles dates leurs recours seront examinés.

Comme nous avons déjà pu le signaler en séance, quelle signification revêt une demande de révision de CREP ou une sanction disciplinaire lorsqu'elle est examinée 1 an après, voire plus? Comment répondre à des agents qui nous sollicitent pour savoir si leur dossier sera examiné par la CAP lorsque nous ne savons pas nous même si et quand leur dossier sera examiné ?

C'est la raison pour laquelle nous souhaiterions connaître le nombre de dossiers à examiner ainsi que les modalités d'organisation et le calendrier retenu pour leur traitement et leur examen en CAP.

Nous vous suggérons la fixation de deux dates par an (une au printemps et une en automne) pour les réunions de la CAP, avec la possibilité d'annulation sous préavis.

Situation statutaire des assistantes et des assistants sociaux

Nous portons à votre attention la situation statutaire des assistantes et assistants de service social.

Le nombre d'avancement pour cette catégorie de personnel, avec seulement 3 à 6 nominations par an, est insuffisant pour répondre aux besoins. Sur une période de 3 ans, environ 14 propositions de promotion sont possibles, ce qui ne permettra pas à celles et à ceux en fin de carrière d'être promu(e)s avant leur départ à la retraite. D'autre part, peu d'assistantes sociales remplissent les conditions de fin de carrière pour bénéficier de la promotion du protocole du PPCR, en grande partie en raison des multiples changements de métiers qu'elles ont pu effectuer

au cours de leur carrière, ce qui ne leur permet pas d'être au dernier échelon de leur grade, avec trois ans d'ancienneté. Il conviendrait alors de plutôt tenir compte de l'âge des assistantes et assistants de service social, pour permettre à une majorité d'entre elles et d'entre eux d'être promu(e)s.

L'avancement au principalat des assistantes et assistants sociaux, se faisant par le biais d'un examen professionnel, tarde, contrairement à d'autres ministères (éducation nationale, justice, santé). Cet examen professionnel permettant de passer d'ASS(AE) à APSS(AE) devrait être effectif en 2024 pour le MTE conformément à l'engagement de la Direction des Ressources Humaines. Cependant, le nombre de postes proposés pour cet examen n'est pas encore connu.

En ce qui concerne la situation du Corps des ITPE

La CFDT a demandé la possibilité d'ajouter un examen professionnel dans le statut de ce corps pour accéder au grade d'IDTPE. Nous souhaiterions connaître la position de la DRH sur cette revendication portée par notre organisation syndicale lors des dernières élections professionnelles.

Sur le sujet de la situation des Ingénieurs des travaux géographique et cartographique (ITGCE)

Corps interministériel depuis 1973, géré par le ministère, les ingénieurs du corps des ITGCE souffrent d'un décalage dans le traitement de leur gestion de carrière, que ce soit au niveau de l'avancement ou de la gestion des payes, puisqu'à titre d'exemple, les agents promus au grade de divisionnaire en 2024 seront connus qu'en fin d'année 2024, soit près d'un an après les ITPE.

A cette préoccupation s'ajoute la volonté du directeur général de l'IGN de transformation en corps propre, qui se fait sans prise en compte des demandes des organisations syndicales.

A deux reprises le CSAM et le CSA de l'IGN se sont prononcés contre cette transformation, sans que l'administration ne souhaite intégrer leurs retours.

Nous vous inviterons à lire la déclaration liminaire qui sera annexée au PV des deux réunions de qui se sont tenues les 15 et 23 avril 2024.

Avez-vous des informations sur la manière dont sera pris en compte le souhait des agents face à l'avenir de leur corps, notamment l'élection d'une CAP dédiée au ITGCE ?

En ce qui concerne le corps des chargés d'études documentaires

Lors de notre déclaration à la dernière CAP, nous vous avons interrogé sur la nécessaire évolution statutaire du corps des CED, géré par le MTE. Les effectifs chutent sans recrutement externe, les agents sont isolés, et les ministères d'accueil ne déclinent pas les revalorisations indemnitaires pour les CED.

C'est la raison pour laquelle, depuis plusieurs années, la CFDT demande l'intégration du corps des CED dans le CIGEM des attachés pour améliorer les perspectives de carrière malgré le vieillissement du corps. Vous nous avez dit partagé la même préoccupation en indiquant que ce sujet devait être traité en lien avec les autres ministères qui emploient des CED gérés par le MTE Mer. Vous nous avez indiqué que l'intégration des CED dans un corps à gestion interministérielle était une solution souhaitable à condition que soient maintenues des voies de recrutements

spécifiques permettant de couvrir les besoins de compétences sur la matière documentaire. Qu'en est-il aujourd'hui du traitement de dossier par la DRH que la CFDT souhaiterait voir avancer beaucoup plus fortement ?

En ce qui concerne la gestion des promotions pour les agents qui sont en détachement au MTE

Conformément au décret 2017-722 du 02 mai 2017, qui dispose que les fonctionnaires en détachement concourent pour les avancements d'échelon et de grade dans les mêmes conditions que les fonctionnaires de leur corps d'accueil, nous souhaiterions clarifier la position du ministère concernant la gestion de l'avancement des agents en détachement au sein du MTE.

Actuellement, les agents en détachement dans notre ministère se retrouvent dans une situation délicate, étant donné qu'ils se sentent oubliés par leur ministère d'origine ainsi que par leur ministère d'accueil.

En effet, leur administration d'origine leur indique qu'étant en détachement, ils ne peuvent pas bénéficier d'avancements au sein de cette dernière, les renvoyant ainsi vers notre ministère. De leur côté, notre ministère les informe qu'étant des agents détachés, ils doivent régler cette question avec leur administration d'origine.

Dans ce contexte, nous souhaiterions savoir quelle est la politique officielle du ministère concernant l'avancement des agents en détachement, en particulier pour ceux remplissant les conditions du protocole PPCR. Ces agents, notamment ceux bloqués au dernier échelon de leur grade, doivent pouvoir bénéficier d'une gestion de leur carrière conformément aux dispositions en vigueur.

Sur le sujet des taux de promotion et fins de carrière

Avec la réforme de retraite et l'allongement de la durée des carrières se pose de nouveau la question de la gestion des promotions de fins de carrière des agents et des moyens pour y répondre.

En effet, la CFDT déplore encore trop d'agents entrés en catégorie A et qui partent en retraite au même grade, sans promotion alors même qu'ils remplissent les conditions fixées statutaires (cf. le 7° de l'article 3 du décret n° 2010-888 du 28 juillet 2010 modifié relatif aux conditions générales de l'appréciation de la valeur professionnelle des fonctionnaires de l'État). C'est notamment le cas pour les attachés ou les CED. Certains services ne les proposent pas ou bien, les harmonisateurs ne les retiennent pas faute d'un nombre de postes suffisants attribués par la DRH aux périmètres d'harmonisation et, dans ce dernier cas, priorisent des propositions d'agents qui ne sont pas en fin de carrière .

Ce sujet d'importance n'a pas été abordé de manière différente des années précédentes dans la note technique lançant la campagne des promotions de 2025.

La CFDT souhaite qu'un groupe de travail soit instauré avec la DRH afin de voir les écarts observés entre les corps de catégorie A et les moyens de les réduire dans le cadre d'un plan de révision des taux de promotion.

... / ...

Nous terminerons notre déclaration en abordant le RIFSEEP

Lors de la dernière CAP, la CFDT vous avait fait part de ses préoccupations concernant l'application de la note de gestion RIFSEEP pour l'année 2023.

Nous indiquions que cette note avait entraîné, outre des écarts indemnitaires persistants pour les agents déjà soumis au RIFSEEP, notamment pour le 3ème grade d'attachés, un alignement de la grille de cotation des postes sur celle des ITPE, faisant baisser le groupe de fonction de nombreux agents alors que leurs fonctions et missions sont demeurées inchangées.

Bien que l'administration garantisse que l'IFSE perçue au titre de l'ancien groupe de fonction restera inchangée, cela entraîne néanmoins des conséquences à long terme pour les agents concernés. En effet, tant que cette prime demeure supérieure au socle de leur nouveau groupe de fonction, les agents ne peuvent pas bénéficier des augmentations correspondantes au socle, ni des évolutions indemnitaires associées à leur ancien groupe de fonction. Cela va donc générer un gel indemnitaire et va donc pénaliser fortement les agents.

De guerre lasse, face à cette situation, certains collègues ont demandé ou envisagent sérieusement de demander leur mobilité hors du Ministère de la Transition Écologique, ce qui risque de porter préjudice à l'avenir de notre ministère et à l'attractivité de nos métiers.

Nous souhaitons donc obtenir des mesures correctives concernant la circulaire de gestion du RIFSEEP afin de préserver les droits et les perspectives de carrière des agents. Notamment, nous demandons si la nouvelle note de gestion inclura une clause protectrice de groupe de fonction pour les agents confrontés à cette situation.

Par ailleurs, la CFDT revendique toujours un plan d'alignement indemnitaire vers le haut de tous les agents de catégorie A soumis au RIFSEEP.

La CFDT vous remercie de bien vouloir prendre en considération toutes ces préoccupations et reste à votre disposition pour toute discussion à ce sujet.

- - - - -