



FEDERATION NATIONALE DE L'EQUIPEMENT ET DE L'ENVIRONNEMENT

263 rue de Paris – case 543 – 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 55 82 88 75 – Fax : 01 48 51 62 50 –
E mail : fd.equipement@cgt.fr - Site : www.equipement.cgt.fr

Compte rendu de la réunion du 27 mai 2015 sur l'évolution des critères de gestions du corps des TSDD

des propositions qui éludent le vrai sujet, celui de la revalorisation des taux de promotions

La présidente de la CAP des TSDD a organisé une réunion, afin d'exposer ses pistes d'évolutions des paramètres de gestion du corps et notamment de certains critères de gestions :

- appréciation des règles statutaires et de gestion à la date unique du 31 décembre de l'année au lieu du 1^{er} janvier pour les règles de gestion
- identification ou non des retraitables (suppression ou non du TRGS) en fonction des spécialités et des niveaux de grades
- modification à 3/4 pour le tableau d'avancement et 1/4 de l'examen professionnel pour l'accès à TSPDD au lieu de 2/3 – 1/3
- modification à 50 % pour la liste d'aptitude et 50 % pour l'examen professionnel pour l'accès à TSCDD au lieu de 2/3 – 1/3
- abaissement du critère de gestion de 10 ans à 8 ans d'ancienneté pour le tableau d'avancement à TSCDD touchant principalement la spécialité TG

Dans l'attente d'un courrier officiel de l'administration exposant clairement les problèmes et objectifs de chacune de ses propositions, la CGT vous livre quelques éléments d'appréciation :

- **un besoin d'augmenter le nombre de promotions**

L'évolution des paramètres de gestion ne remet pas en cause la principale cause de limitation au déroulement de carrière : le taux promu/promouvables. La CGT revendique un taux permettant à chaque agent de terminer sa carrière au dernier échelon du corps.

Sans avoir connaissance des taux des prochaines années (2016-2018), qui sont annoncés en baisse, modifier les paramètres de gestion pourrait accroître la concurrence entre agents et augmenter les disparités de traitement notamment pour celles et ceux qui ont eu des périodes d'inactivités (congé maternité, congé parental).

Nous sommes intervenus pour que les services de la DRH respecte dorénavant sa propre charte égalité femmes – hommes et transmettre systématiquement des études genrées.

- **un corps de TSDD toujours pas stabilisé**

Compte tenu de la fusion encore récente de corps hétérogènes en octobre 2012 pour créer le corps des TSDD, nous estimons que le régime de croisière du corps n'est pas atteint. Par exemple, la promotion des ex contrôleurs des TPE vers le second niveau de grade n'est pas achevée, et celle du second au dernier n'est pas équitable. L'impact du nouvel espace statutaire sur les départs en retraites ou au contraire le maintien dans l'emploi n'est pas encore atteint. Faire évoluer tout ou partie des paramètres de gestion dans ce contexte risque d'amplifier les effets néfastes de la fusion et de prolonger cette période transitoire.

- **des arbitrages discrétionnaires qui doivent cesser**

Nous rappelons également, qu'indépendamment de l'évolution ou non des critères de gestion, l'administration instruit unilatéralement les dossiers de promotion au travers des classements des DREAL. La CGT a toujours dénoncé cette procédure et revendiqué que l'intégralité des propositions des services, issues des réunions de concertation, soient étudiées en CAP.

- **un besoin de mieux connaître de la vie du corps**

Les modifications présentées par l'administration portent aussi sur les équilibres entre les concours et les autres modes de promotions. Or, l'administration n'a toujours pas produit d'étude sur le bilan des concours, dont nous ne pouvons affirmer qu'ils garantissent une réelle égalité de chance d'accéder à la promotion. Sans autre élément d'appréciation que les retours des agents qui contactent notre organisation, nous pensons que la sociologie des agents passant les concours et différente de ceux promus au choix. Modifier les équilibres entre ces deux modes de promotions impacterait nécessairement les publics visés.

- **un besoin urgent d'accès à la catégorie A**

Dans les éléments transmis par l'administration nous avons noté qu'environ 2000 agents, soit environ 20 % du corps, sont concentrés sur les deux derniers échelons de TSCDD. Ceci nous conduit à penser légitimement que le déboucher en catégorie A doit être plus conséquent, tant pour permettre de répondre à la nécessité immédiate que pour créer un réel déroulement de carrière. Nous rappelons qu'indépendamment des promotions au sein du corps des TSDD, la carrière d'un agent est calculée sur 33 ans, alors qu'il y a nécessité de cotiser 42 ans aujourd'hui pour partir en retraite. Le déboucher en catégorie A offrirait réellement la possibilité d'augmenter la durée de carrière.

Ce débouché en catégorie A est aussi nécessaire compte tenu du peu de reconnaissance lors du passage à TSCDD, alors que l'administration attend de ces agents un réel repositionnement au niveau B+. d'ailleurs, l'administration reconnaît tellement peu le niveau B+, qu'il n'est pas rare que des postes soient à la fois publiés indifféremment en B et B+.

Sans préjuger de nos positions concernant l'évolution des paramètres de gestion du corps des TSDD, nous appelons les agents à débattre et nous faire connaître leur conviction.

La CGT, sa force c'est vous, rejoignez-la!

Nom : Prénom :
Service:
Fonctionnaire - Non titulaire - OPA : corps/grade:
Adresse:
Tel perso : Tel bureau : Portable : Messagerie :
Signature :

Bulletin d'adhésion à remettre à un militant CGT dans le service ou à renvoyer à
Fédération Nationale CGT de l'équipement et de l'environnement - 263 rue de Paris - case 543 - 93515 Montreuil Cedex
tél. : 01 48 18 82 81 – Fax : 01 48 51 62 50 - E-mail : fd.equipement@cgt.fr