

Paris, le 21 septembre 2016

COMPTE-RENDU DE LA CAP des Techniciens Supérieurs du 21 septembre 2016

Représentaient l'UNSA

Marianne LEMEE	DDCSPP Aube	06.11.77.18.14	marianne.lemee@aube.gouv.fr
Nicolas BIDEAUX	DDCSPP Indre	02.54.48.57.44	nicolas.bideaux@indre.gouv.fr
Patrick FLEURY	DDT Orne	02.33.32.50.57	patrick-r.fleury@orne.gouv.fr
Pierre-Henri ROSE	IFCE Haras Besançon	03.81.52.50.44	pierre_henri.rose@ifce.fr
Pascal GAGNEPAIN	FranceAgrimer Limousin	05.55.12.92.82	pascal.gagnepain@franceagrimer.fr

DECLARATION LIMINAIRE

Notre déclaration liminaire se rapportant à l'ordre du jour se veut brève, de nombreux points ont déjà été évoqués en juin et vont l'être bientôt en CTM, toutefois certains sujets ayant trait à cette CAP méritent d'être évoqués :

LE PLAN DE REQUALIFICATION DE C EN B

Le plan de requalification mis en place a permis à de nombreux collègues d'obtenir la reconnaissance de leur investissement au quotidien et de pouvoir envisager un déroulement de carrière chez les TSMA.

Pour autant, ceci ne constitue qu'une première étape ! En effet, à la lecture des dossiers pour la liste d'aptitude, de nombreux collègues mériteraient une promotion en B.

Nous vous rappelons que plus de 57 % de la population des adjoints techniques exercent des fonctions relevant de la catégorie B.

Cela devient presque « injuste » de choisir entre l'un ou l'autre de nos collègues. Les critères appliqués par les IGAPS et l'administration nous laissent parfois perplexes.

L'étude sur le corps des TSMA, entamée par le ministère à laquelle nous avons participé, nous a permis de redire notre attachement à la technicité et à la richesse des missions des TSMA.

Cependant, nous attendons dans les suites de cette étude un retour sur la mise en correspondance des spécialités TSMA (TFTR, TVA et TEA) et des missions parfois atypiques exercées par les agents du ministère (fonctions support par exemple)

Par ailleurs, nous tenons à rappeler qu'une promotion en B doit être le reflet d'une capacité à exercer des missions ou fonctions de technicien.

LE RIFSEEP

La mise en place du RIFSEEP est actée pour 2018 pour les TSMA.

L'UNSA réaffirme son opposition à ce régime indemnitaire qui va individualiser davantage les salaires.

Sa mise en place chez les administratifs est laborieuse et source de tensions dans les services. Certains critères sont subjectifs.

L'UNSA demande un calendrier précis et des groupes de travail pour que la mise en place du RIFSEEP chez les techniciens se fasse en toute transparence et avec un vrai dialogue paritaire.

L'IFCE

Nous avons pu constater une forte représentativité des agents de l'IFCE sur la liste des agents proposés par l'administration.

Les innombrables réorganisations de l'IFCE n'en finissent pas, sans pour autant éclaircir la situation.

Ce n'est pas la forte augmentation sur la liste d'aptitude 2016 des agents de catégorie « C » au passage en « B » qui va permettre de rassurer l'ensemble des agents.

Comment l'UNSA doit elle interpréter cette forte mobilisation du Directeur général et de la DRH de l'IFCE à promouvoir autant d'agents « C » en « B » ?

Le reclassement se profile-t-il ?

Les OS se réjouissent de ces avancements mais cela ne présage pas un bel avenir pour cet établissement ...ces avancements ne sont ils pas de la poudre aux yeux pour « anesthésier » les agents ou au moins les calmer momentanément.

Malgré des informations et des consultations sur le projet d'arrêté étendant la PARRE (Prime d'Accompagnement à la réorganisation Régionale de l'Etat et du complément à la mobilité du conjoint) à l'IFCE, les agents s'inquiètent chroniquement pour leur avenir

Le changement de Directeur général à la fin de cette année modifiera t-il cette situation ?

Quelle sera la nouvelle trajectoire de l'IFCE pour les mois et les années à venir ? Quelle sera la feuille de route du nouveau Directeur général ?

L'ORGANISATION DE CETTE CAP

Cette CAP spécifique pour la liste d'aptitude a posé quelques soucis d'organisation pour nos représentants syndicaux dans leurs structures.

L'UNSA demande à l'Administration de rappeler aux structures locales le rôle et l'importance des « élus » en CAP. Etre à Paris, c'est travailler pour la communauté de travail. Il est temps que certains directeurs s'en souviennent.

De plus, L'UNSA demande la stricte application des taux de remboursements des frais de déplacement notamment l'application du décret de 2014 dans les DDI.

Nous souhaitons la bienvenue aux nouveaux gestionnaires et nous espérons une certaine stabilité dans le bureau BBC. L'accueil de M. CASTAING et de ses collaborateurs est toujours aussi agréable. Nous sommes conscients que le manque de réponse des secrétariats généraux locaux amplifie leur charge de travail.

REPONSES DE L'ADMINISTRATION

RIFSEEP

Malgré la demande de dérogation portée par le MAAF pour la mise en place du RIFSEEP chez les TSMA, celui-ci se mettra en place au 1^{er} janvier 2018.

Le président a précisé qu'au vu de la mise en place du dispositif dans les autres corps, l'enjeu chez les techniciens porterait principalement sur la définition des groupes de fonction.

L'administration est consciente que cela sera compliqué. Théoriquement, cette opération devrait se faire à enveloppe constante et les agents ne perdront pas de rémunération.

A la fin de l'année, l'administration pourra faire le point sur le coût du RIFSEEP chez les administratifs.

M. MULLARTZ reconnaît que le RIFSEEP pourra être un frein aux mobilités. Il fait confiance au bureau de gestion pour étudier en amont les conséquences individuelles d'une demande de mobilité.

Les organisations syndicales seront conviées pour travailler sur ce dossier comme cela a été le cas pour les administratifs.

PROJET STRATEGIQUE TSMA

M. FAYOLLE a rendu son rapport. L'enjeu est de maintenir les missions techniques des TSMA. Différents travaux et études sont en cours pour élaborer 2 ou 3 scénarii afin d'asseoir la position du ministère pour les années à venir.

LES MOYENS DANS LES SERVICES

Le ministre présentera le budget du MAAF le 28 septembre 2016.

COMMUNICATION DU MAAF

Médiatiquement, face aux crises, l'administration fait le constat que les réponses du ministère ne sont pas relayées. L'action du MAAF au quotidien ne fait pas audience auprès du grand public.

PRIMES DES TSMA

L'administration sollicitera les organisations syndicales pour une réunion spécifique avant la fin de l'année.

GESTION RESSOURCES HUMAINES

M. MULLARTZ précise que les actes administratifs déconcentrés, à la demande du Premier Ministre, ne concernent que des actes quotidiens qui n'impactent pas le déroulé de carrière des agents (La CAP nationale reste souveraine).

IFCE

L'avenir des agents de l'IFCE ne relève pas de cette CAP. Le MAAF a prévu un accompagnement maximal des agents.

Un contrat d'objectif et de performance (COP) est en cours et sera suivi.

Concernant le nombre d'agents proposés sur la liste d'aptitude, compte tenu de l'effectif d'adjoints techniques à l'IFCE soit 1/3 du corps, le nombre d'agents retenus correspond à la représentativité statistique.

CONCOURS 1^{er} GRADE

M. MULLARTZ reconnaît que l'organisation du mois de juillet dernier mérite d'être revu pour une meilleure communication avec les lauréats du concours.

AUTRES POINTS A L'ORDRE DU JOUR

- PROMOTIONS DANS LE CORPS DES TSMA AU TITRE DE 2016
- DEMANDE DE DETACHEMENT DE TSMA VERS D'AUTRES STRUCTURES
- DEMANDES D'INTEGRATION DANS LE CORPS DES TSMA

**VOUS POUVEZ OBTENIR LES RESULTATS
SUR LE SITE DU MAAF**

<http://intranet.national.agri/Quels-sont-les-resultats-des-CAP>

PROCHAINE CAP : 29 et 30 novembre 2016

Ordre du jour :

**Mutations
Détachements,
Intégrations,
Avancements aux grades de technicien principal et de Chef technicien
Recours
Divers**

**POUR TOUS RENSEIGNEMENTS
CONTACTER VOS REPRESENTANTS UNSA
(Coordonnées au début du compte-rendu)**