



Commission Administrative Paritaire Locale des TSEF du SPAC 15 décembre 2017

La Commission Administrative Paritaire Locale (CAPL) des Techniciens Supérieurs d'Etude et de Fabrications (TSEF) du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC) – sous-direction de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale s'est déroulée le vendredi 15 décembre 2017 sous la présidence de Madame Agnès COLLO, Administratrice civile hors classe, sous-directrice de la gestion des personnels relevant de l'administration centrale du service parisien de soutien de l'administration centrale (SPAC). Force Ouvrière était représentée par Julie DOS SANTOS et Armand PAGEOT pour les TSEF de 1^{ère} classe et par Christophe ZIETEK et Sébastien PESCATORE pour les TSEF de 2^{ème} Classe.

Ordre du jour :

- Désignation du secrétaire adjoint ;
- Approbation du procès-verbal 27 janvier 2017 ;
- Prolongation de stage ;
- Titularisations ;
- Avancement aux grades de technicien supérieur d'études et de fabrications de 2^{ème} classe et 1^{ère} au titre de l'année 2018.

DECLARATION LIMINAIRE FO

Madame la Présidente Mesdames, Messieurs,

En préambule les commissaires vous font part des difficultés rencontrées avec l'absence de poste Intradef ou Internet dans la salle et de la perte de temps due à un problème d'impression, une solution palliative a été trouvée et nous remercions les équipes qui préparent cette CAPL.

Généralités :

Nous dénonçons :

- le peu de postes ouverts au concours et à l'avancement vers les catégories supérieures ;
- le manque d'équité de traitement à l'avancement au sein d'un même corps en fonction de son mode de recrutement.

Autres constats :

- le vieillissement du corps des TSEF est un constat récurrent ;
- les taux pro-pro sont insuffisants chaque année. Un taux plus élevé amorcerait un processus qui tendrait à renverser la pyramide.

PPCR :

A peine mis en place le parcours professionnel carrière rémunération est déjà suspendu et reporté pour 1 an à compter du 1er janvier 2018.

RIFSEEP :

Les notifications de groupes ont été faites aux agents avec un accusé de réception.

- Quel est le pourcentage de réponses et qu'elle est l'impact pour les agents qui n'ont pas répondu ?
- Un problème se pose sur l'avancement au choix des agents en cours de mobilité :

- aucun mémoire de proposition d'avancement ;
- l'agent n'est pas proposé à l'avancement par son employeur et encore moins par l'employeur accueillant.

- Un agent qui a un avancement de grade ou de corps ne reçoit pas la notification de son nouveau groupe ;

- Dans le cadre de l'IFSE, l'évolution des carrières des TSEF doit passer par la reconnaissance des agents ayant acquis de l'expérience sur le poste via la dynamique du parcours professionnalisant et un véritable projet de passage dans le corps des IEF.

Fiches de postes :

Les agents ont obligation de posséder une fiche de poste pour satisfaire aux conditions du CREP, nous constatons l'absence de présentation de la fiche de poste et la non mise à jour de celle-ci.

Le Complément indemnitaire annuel :

Nous dénonçons le manque de communication vers les agents de la mise en œuvre du CIA 2017 et de la totale inquiétude du système de répartition.

Jour de carence :

Le projet de loi de finances 2018 réinstaurant un jour de carence dans le secteur public.

- Quel est l'impact pour les femmes enceintes ?

Requalification des postes de C en B et B en A :

Suite à la parution d'une note du SGA d'Aout 2017 portant sur un projet de plan de requalification de poste administratif, nous demandons que l'ensemble de la filière technique ne soit pas écarté des projets de requalification.

Climat social :

Certains TSEF rencontrent des situations sociales de plus en plus délicates et complexes. Les agents sont assujettis à un risque de RPS.

Les commissaires paritaires FO

Sylvie CERVELLIN,

Julie DOS SANTOS

Sebastien PESCARORE

Madame la Présidente reconnaît les faibles taux à l'avancement, et le manque d'équité de traitement à l'avancement. Ces éléments seront remontés à la DRH-MD.

PPCR :

La présidente indique qu'il s'agit de mesures gouvernementales.

RIFSEEP :

La présidente rappelle que la catégorisation du poste est du ressort de l'employeur. Les lettres de notification sont envoyées par le gestionnaire SPAC et assortie d'un accusé de réception. Il n'y a aucun impact pour les agents qui n'ont pas répondu à leur notification de groupe. Dans le cas où l'agent souhaite faire un recours, il sera traité en fonction des textes en vigueur.

En ce qui concerne l'avancement au choix des agents en cours de mobilité, la présidente rappelle que la mobilité ne doit pas être un frein à l'avancement et qu'elle est même encouragée. Cependant, le nouvel employeur ne garantit pas l'avancement du nouveau personnel.

La présidente tient à éclaircir la définition du parcours professionnalisant. Il s'agit d'une instruction de la DRH-MD, et dont le parcours est réalisé sur des métiers où la ressource est rare (ex : gestionnaire de dialogue social, prévention..). Le parcours professionnalisant est basé sur le

volontariat des personnels du ministère des Armées. Dans le cas où le personnel est retenu, des formations seront dispensées et il sera accompagné par des tuteurs.

La présidente précise et appuie le fait, que le parcours professionnalisant n'est pas un parcours pour un changement de corps mais qu'il s'agit d'un parcours pour un changement de métier, accompagné d'une formation.

Fiches de poste :

Le CREP, la fiche de poste (FDP), la fiche emploi nuisances (FEN) sont de la responsabilité de l'évaluateur. Il est important de mettre à jour la Fiche de Poste. Cependant, l'agent doit également être moteur de son évaluation.

La présidente indique que le CREP dématérialisé, via l'application ESTEVE, va être mis en œuvre mais que le cadre réglementaire reste toujours le même.

CIA : le complément indemnitaire annuel qui correspond à l'engagement professionnel n'est pas automatique. Il est du ressort des employeurs d'organiser la communication sur le CIA. Tout CIA de zéro doit être communiqué à l'agent, et le recours n'est possible que dans ce cas. La présidente appuie le fait que le CIA n'est pas un droit individuel financier.

Jour de carence:

La présidente indique qu'elle n'a pas de réponse pour l'instant.

Requalification des postes :

La présidente n'a pas d'information sur le chantier. Elle précise également que ce n'est pas d'actualité pour la requalification des postes de B en A. Pour ce qui est de la requalification de C en B, les employeurs ont réalisé l'exercice. De plus, l'impact financier est non négligeable.

➤ Avancement au choix TSEF 1

Par arrêté du 13 octobre 2016 (1), le taux de promotion au grade de techniciens supérieurs d'études et de fabrications de 1ère classe au titre de l'année 2018 est fixé à 9% (avancement au choix et par examen professionnel)

La répartition des postes entre les voies d'avancement au choix et par examen professionnel a été réalisée par la DRH-MD (38 avancements par la voie de l'examen professionnel et 115 avancements au choix à répartir entre les différentes commissions administratives paritaires locales).

Ainsi le calcul effectué par DRH-MD ouvre droit à 10 postes (soit un poste en moins par rapport à l'avancement de 2017) pour la CAPL relevant de la compétence du SPAC répartis comme suit :

Avancement pour l'accèsion au grade de TSEF de 1 ^{ère} classe du Ministère de la Défense au titre de l'année 2017	
Autorité d'emploi	Répartition
DRM	1
DGA	2
DRH-AT	3
SGA	3

Avancement au choix TSEF 2

Par arrêté du 13 octobre 2016 (1), le taux de promotion au grade de techniciens supérieurs d'études et de fabrications de 2^{ème} classe au titre de l'année 2017 est fixé à 12% (avancement au choix et par examen professionnel)

La répartition des postes entre les voies d'avancement au choix et par examen professionnel a été réalisée par la DRH-MD (37 avancements par la voie de l'examen professionnel et 113 avancements au choix à répartir entre les différentes commissions administratives paritaires locales).

Ainsi le calcul effectué par DRH-MD ouvre droit à 8 postes (soit trois postes en moins par rapport à l'avancement de 2017) pour la CAPL relevant de la compétence du SPAC répartis comme suit :

Avancement pour l'accèsion au grade de TSEF de 2 ^{ème} classe du Ministère de la Défense au titre de l'année 2017	
Autorité d'emploi	Répartition
DRM	2
DGA	1
DRH-AT	2
DRHAA	1
SGA	2

(1) Arrêté du 13 octobre 2016 fixant les taux de promotion pour la période 2017-2019 pour les corps des ingénieurs d'études et de fabrications et de techniciens supérieurs d'études et de fabrications du ministère de la défense au titre de l'année 2017 pour le corps des agents techniques du ministère de la défense.

Prolongation de stage

La demande de prolongation de stage a été demandée par l'employeur. Le poste de l'intéressé est un poste très pointu qui nécessite des compétences techniques et fonctionnelles. L'organisme admet que ce type de poste n'aurait pas dû être proposé en sortie de concours. La DRHAT peut proposer un poste sur Balard sous réserve d'une prolongation de stage de douze mois. Un point sur ce sujet sera évoqué à la prochaine CAPL.

Titularisation dans le corps des Techniciens Supérieurs d'Etudes et de Fabrications du Ministère de la Défense

Les 4 demandes de titularisation immédiate ont reçu un avis favorable de la CAPL.

Prochaine CAPL :

**L'avancement au titre de l'année 2019 sera traité lors de la CAPL
Fixée au 6 Juillet 2018.**

Il portera sur l'examen des CREP 2017.