



Compte rendu CAPL des TSEF du CMG de Bordeaux



Le Centre Ministériel de Gestion de Bordeaux a convoqué les représentants du personnel le 5 juillet 2018 à une CAPL, présidée par Monsieur Gérard CHENOT (AAECH), adjoint au directeur du centre ministériel de gestion de Bordeaux.

Étaient présents afin de vous représenter : Régis FROELIGER et Patricia POUMEY.

Force Ouvrière a lu une déclaration liminaire jointe en fin de compte-rendu.

✚ Ordre du jour

- Désignation du secrétaire adjoint,
- Approbation du procès-verbal de la CAPL du 7 décembre 2017,
- Bilan des mutations du premier semestre 2018
- Examen d'un dossier de titularisation,
- Suite donnée à une requête en révision de CREP,
- Examen d'une requête en révision d'un CREP au titre de l'année 2017,
- **Examen des travaux d'avancement dans les grades de TSEF1 et TSEF2 au titre de l'année 2019,**
- Questions diverses.

✚ Réponses du président

• Regroupement de petits employeurs afin d'obtenir plus de postes à l'avancement pour les petites entités

L'administration indique que cela se pratique déjà ailleurs, par exemple au SGA, mais que regrouper des employeurs différents n'est pas facile. Elle indique également qu'il ne faut pas raisonner sur une année mais sur la durée. Dans le temps, avec les rompus des années antérieures, le système est en équilibre.

• **Commentaire FO**

Notre organisation critique la mise en œuvre des « quotas » employeurs qui, certes, permet de répartir les postes entre les employeurs au prorata de leur volume de conditionnants, mais peut créer des injustices en permettant difficilement parfois de récompenser des agents très performants.

• Fiche de poste

Le RIM ne sert pas au ministère des armées mais en interministériel, l'administration reconnaît qu'il ne faut pas s'y référer.

• **Commentaire FO**

FO rappelle combien il est important de faire des remarques lors de l'évaluation si la fiche de poste n'est pas adaptée, mais également que les objectifs, l'évaluation des résultats et l'appréciation littérale, doivent être cohérents avec les savoir-faire et les niveaux de compétences qui figurent sur la fiche de poste.

• CIA

L'évaluation est le premier critère pris en compte, l'agent est évalué au mérite. Il n'y a pas de barème, c'est le chef d'établissement qui décide en fonction des éléments de contexte qui lui sont fournis.

• **Commentaire FO**

C'est ce dont l'administration voudrait nous convaincre... mais malheureusement, dans les



Élections professionnelles du 6 décembre 2018



faits, les contraintes administratives sont telles qu'il est difficile de faire régner une véritable équité ! **FO** rappelle que grâce à son action et aux propositions qu'elle avait faites auprès de l'administration, le mode de répartition du CIA a été revu afin que 90% des agents puissent bénéficier d'un **taux moyen** de CIA !

• **CPF**

Mis en place cette année, il faut attendre pour en tirer des conclusions. Le système semble très lourd.

Commentaire FO

C'est le moins que l'on puisse dire... Avec le risque à terme qu'il soit de plus en plus difficile d'obtenir de la formation « personnelle » et surtout que les agents soient obligés de mettre la main à la poche pour pouvoir financer leur formation (rappel : le financement du CPF par l'employeur est de 1500€ maxi).

• **Recrutement**

Le recrutement est constant, mais la filière TSEF ne semble pas attractive. Problème de localisation, reprise économique ?

Commentaire FO

Il faudrait qu'il y ait plus de transparence sur les affectations dès la publication des postes aux concours, et peut-être des épreuves plus adaptées aux postes à pourvoir !

✚ **Désignation du secrétaire adjoint**

Le secrétaire adjoint a été désigné pour cette séance.

✚ **Approbation du procès-verbal de la CAPL du 7 décembre 2017**

Le PV a été approuvé à l'unanimité.

✚ **Bilan des mutations du premier semestre 2018**

Une dizaine de demandes ont été traitées... la plupart a reçu un avis favorable de la commission.

Commentaire FO

N'hésitez pas à signaler auprès d'un correspondant **Force Ouvrière** que vous demandez une mutation, pour que votre dossier soit suivi au mieux.

✚ **Examen d'un dossier de titularisation**

Avis favorable de la commission.

✚ **Suite donnée à une requête en révision de CREP**

Suite à un changement de Supérieur Hiérarchique Direct, un agent a eu une évaluation non satisfaisante et a fait un recours l'an dernier. La commission avait émis un avis qui a été suivi.

Commentaire FO

Pour rappel, l'agent a 48 heures pour émettre des remarques sur son évaluation. N'hésitez pas à faire appel à un correspondant **Force Ouvrière** pour vous conseiller avant de rédiger vos remarques ou faire un recours !

✚ **Examen d'une requête en révision d'un CREP au titre de l'année 2017**

Il a été d'autant plus difficile à la commission de donner un avis que le recours a eu lieu près d'un an après l'évaluation...

Commentaire FO

Il faut privilégier le dialogue tout en étant réactif !

✚ **Examen des travaux d'avancement dans les grades de TSEF1 et TSEF2 au titre de 2019**

• **Avancement de TSEF 3 en TSEF 2**

Le taux de promotion de TSEF 3 en TSEF 2 est de 12%.

Nombre d'agents retenus avant la CAPL = 11 (plus 1 à la réserve du président de la CAPL)

Ancienneté moyenne pour accéder au grade de TSEF2 : 7 ans.

Employeur	Conditionnants Au 31/12/2019	Examen pro 2019	Conditionnants au choix	Promus 2019	Rappel promus 2018
DGA	18	1	17	2	2
DGGN	1	0	1	0	0
DIRISI	24	1	23	2	2
DRHAA	47	2	45	4+1*	4
DRHAT	6	0	6	0	1
EMA	0	0	0	0	0
ISAé	1	0	1	0	0
SCA	16	0	16	2	1+1*
SGA	11	0	11	1	2
SIMu	0	0	0	0	0
SSA	0	0	0	0	1*
Total	124	4	120	12	14

*Postes à la réserve du président

Pour rappel, réserve président en 2017 : SCA, SGA.

• Avancement de TSEF 2 en TSEF 1

Le taux de promotion de TSEF2 en TSEF1 est de 9%.

Nombre d'agents retenus avant la CAPL = 14 (plus 1 à la réserve du président de la CAPL).

Ancienneté moyenne pour accéder au grade de TSEF1 : **11 ans.**

Employeur	Conditionnants	Examen pro	Conditionnants au choix	Promus 2019	Rappel promus 2018
DGA	54	3	51	3	3
DGGN	1	0	1	0	0
DIRISI	28	1	27	2	1+1*
DRHAA	63	1	62	4	4+1*
DRHAT	26	1	25	1	2
EMA	2	0	2	1	0
ISAé	4	0	4	1*	0
SCA	17	0	17	1	1
SGA	29	1	28	2	2
SIMu	0	0	0	0	0
SSA	4	0	4	0	0
Total	228	7	221	14+1*	13+2*

*Postes à la réserve du président

Pour rappel, réserve président 2017 : DRHAA, EMA.

Conclusion

Les élus **Force Ouvrière** à la CAPL notent une limitation de leur champ d'action lors des négociations. Difficile en effet d'aller « chercher » le dossier d'un agent non proposé par son établissement, même s'il s'agit d'un très bon dossier !

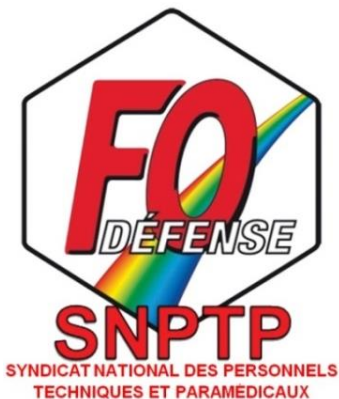
Anciennetés moyennes de 7 ans de passage en TSEF 2 et 11 ans de passage en TSEF1 : c'est beaucoup ! D'autant plus que s'agissant d'anciennetés moyennes, cela signifie que certains agents attendent encore plus longtemps avant d'obtenir un avancement. Trop de TSEF partent à la retraite sans être passés TSEF1 et surtout sans avoir démérité professionnellement !

Les gestionnaires ne prêtent pas suffisamment d'attention aux agents qui sont à l'échelon sommital de leur grade.

**Prochaine CAPL :
date à définir suite aux élections
professionnelles**

Bordeaux, le 13 juillet 2018





Déclaration Liminaire

CAPL des TSEF de Bordeaux
5 juillet 2018

Monsieur le Président, Mesdames, Messieurs,

Lors de la dernière CAPL, **Force Ouvrière** dénonçait que le RIFSEEP avait eu pour conséquence de diminuer le montant plancher des primes attribuées aux TSEF3 « entrant », c'est-à-dire nouvellement recrutés par concours interne ou externe. Il y a de fait un écart entre les ATMD qui deviennent TSEF par choix et qui touchent un ticket avancement et ceux qui réussissent le concours interne ou externe, et touchent l'IFSE plancher. Et parfois même, double peine, le bénéfice du concours est lié à une mobilité. Sans ticket associé, bien sûr !

Nous le remarquons déjà l'an dernier... les tickets mobilité attirent les chasseurs de primes... Et les employeurs ne laissent pas facilement partir un agent dont elle a vraiment besoin... Donc où en est-on de la clause de revoyure pour les agents qui n'ont pas été mobiles... mais qui ont gagné en technicité et/ou ont été très performants ?

Force Ouvrière attire l'attention de l'administration sur tous ces agents qui vont changer d'employeur sans changer de poste du fait de réorganisation (SIMMAD -> DMAé, mais aussi SSA -> DSIN)... Certains d'entre eux risquent de perdre une ou plusieurs années pour leur avancement si l'administration ne fait pas le nécessaire auprès du nouvel employeur et du nouveau CMG de rattachement.

L'examen des CREP réalisé par les commissaires révèle toujours de l'hétérogénéité dans la manière d'évaluer le résultat des objectifs, de rédiger les appréciations littérales, l'évaluation des savoirs et compétences qui ne sont pas toujours en phase avec les fiches de poste.

Par ailleurs, **Force Ouvrière** remarque que les Supérieurs Hiérarchiques Directs sont eux aussi bien hétérogènes... Il n'est pas sans conséquence pour un agent TSEF2 d'être évalué par un autre TSEF2, lui-même conditionnant pour un avancement... Ou encore d'être évalué par un ingénieur militaire très exigeant qui semble vouloir vous évaluer comme si vous-même étiez ingénieur...

N'oublions pas également d'attirer l'attention de l'administration sur les conséquences délétères à venir de la mise en œuvre du CPF qui va accentuer les inégalités entre les techniciens selon qu'ils sont au service d'un employeur bénéficiant d'un budget formation métier conséquent ou pas...

Enfin, dernier point et non des moindres : quels seront les taux pro/pro d'avancement de grade pour les TSEF ? Force Ouvrière met en garde l'administration d'imposer des taux qui auraient pour conséquence de diminuer drastiquement les avancements au choix et d'inciter encore davantage les agents à passer les examens professionnels et les concours... Est-ce vraiment ce que veulent les employeurs ?

Les élus **Force Ouvrière** seront donc très attentifs à ce qui se dira au cours de cette CAPL et vous remercient de votre attention.