



# COMPTE RENDU

## Commission Administrative Paritaire Centrale des TSEF du 24 septembre 2020

Le jeudi 24 septembre 2020, la CAPC des TSEF traitant des mesures d'ordre individuel pour le corps des TSEF avait lieu à la DRH-MD à Arcueil, sous la présidence de Madame COLLO, administrateur civil hors classe, adjoint à la sous-directrice de la gestion du personnel civil (SDGPC) de la DRH-MD. Etaient présents pour FO : Freddy CZEPIGA et Stéphane BARBOT.

### Ordre du Jour :

- Désignation du secrétaire adjoint ;
- Approbation du procès-verbal de la CAPC du 7 novembre 2019 ;
- Approbation du règlement intérieur ;
- Non titularisation d'un agent ;
- Suites de la CAPC du 7 novembre 2019 ;
- Questions diverses.

Le commissaire secrétaire adjoint a procédé à la lecture de la déclaration liminaire commune à FO, CFDT et UNSA, jointe à ce compte rendu.

### Réponses faites à la Déclaration Liminaire :

#### Suppression des CAP d'avancement et distorsion de traitement

La présidente rappelle que la ligne directrice de gestion a décidé cette situation, qu'il n'y a plus rien à en redire. Il n'y aura pas de composition de CAP « bis ». Le dialogue restera maintenu via les OS par leurs fédéraux pour les directions centrales, et par les interlocuteurs désignés par les OS pour les dialogues locaux.

Quant à la disparité de traitement, elle souhaite des exemples précis pour traiter actuellement.

Les OS indiquent qu'ils ont le sentiment de quotas préétablis par CMG et par employeur, sans qu'ils puissent en avoir le visu.

La présidente indique que la DRH-MD essaie de mettre en place des « éléments pratiques et constructifs » pour composer les listes d'avancement.

Par ailleurs, l'une de ses adjointes rappelle qu'il ne faut pas se fixer de barrières et préparer au besoin des « listes d'attentes » qui seront étudiées au fur et à mesure et avec bienveillance.

FO remercie l'administration de cet élément et indique que ce sera fait, et que ces listes seront envoyées simultanément à l'administration et aux employeurs concernés (localement) pour faciliter les échanges.

#### Formation qualifiante des TSEF

La présidente rappelle que l'agent est moteur de sa formation et qu'il lui appartient d'intervenir au travers de son CREP pour identifier des besoins, y compris via le CPF.

Les OS interrogent la présidente sur les formations à préparation pour les concours ICD qui sont généralistes, alors que le concours traite de spécialités. La présidente indique se renseigner sur la question.

#### Pension/retraite

La présidente indique que la simulation et les détails techniques sont du ressort du service des pensions de la Rochelle. Et l'ENSAP possède aussi un simulateur.

Sur ce sujet, OS et employeurs constatent des lacunes, tant via ENSAP qu'avec le service des pensions de la Rochelle.

Une recherche va être menée.

#### ATMD

La présidente reconnaît que ce corps ne bénéficie pas de formation qualifiante.

#### **Règlement intérieur**

Il est demandé le retour au paragraphe ancienne version faisant mention des minima de 2 CAPC annuelle quand dans la nouvelle version ces éléments étaient absents.

### ✚ Mesures d'Ordre Individuelle

1 dossier de non titularisation.

Vote : à l'unanimité POUR côté employeurs, **FO** et les autres OS votent contre.

### ✚ Suites CAPC du 7 novembre 2020

Pas de questions

### ✚ Questions diverses

→ Il est demandé la possibilité d'avoir les proportions Hommes / Femmes dans le corps TSEF.

→ Il est demandé un retour d'expérience aussi précis que possible sur le recrutement expérimental des TSEF dans les secteurs sous tensions (campagne de communication au recrutement, moyenne d'âge, nombre d'agent recrutés...)

→ Il est demandé une cartographie de la mobilité entrée/sortie au Ministère des Armées.

→ Il est demandé un rappel des informations IFSE (fourchette haute et basse entre autres).

→ Il est aussi demandé un point de situation sur les ruptures conventionnelles.

Sur ce sujet, les informations sont les suivantes :

- 166 demandes tout corps confondues en 2020, 40 dossiers retenus dont 2 chez les TSEF.
- 11 demandes ont été identifiées chez les TSEF.

Ces éléments sont du ressort de la MAR.

L'employeur n'est pas tenu de motiver son refus.

La CAPC est clôturée à 13h05.

*Paris, le 1<sup>er</sup> octobre 2020*





Mesdames, Messieurs,

Madame la présidente,

Nous sommes réunis aujourd'hui pour la 1<sup>ère</sup> CAPC TSEF nouvelle version et nous voulons redire, une fois encore, que nous déplorons le nouveau format de ces CAP qui ne traitent plus d'avancement. Certes ce n'est pas de votre responsabilité, cet état de fait venant de la dernière loi de transformation de la fonction publique, loi pour laquelle nous avons voté contre. Pour autant, il est de votre responsabilité de faciliter la transition et nous constatons qu'en fonction des CMG et des ATE (autorités territoriales d'emploi), le paysage est très disparate ! L'égalité de traitement sur le territoire national n'est pas assurée. L'opacité de la procédure ne permet pas de contrôles suffisants par les organisations syndicales et leurs représentants...

De plus, nous déplorons que la représentativité issue des élections de 2018 soit bafouée. En effet, avoir des rencontres bilatérales avec des organisations syndicales non représentatives voire très récentes dans notre ministère et ce en désaccord avec la loi 2010-751, n'est pas un gage de démocratie sociale de qualité, ni du respect du vote et de l'intérêt des agents.

Cette année, bien que particulière, offre un arbitraire bien peu connu jusqu'alors. Ainsi après la mise en place des nouvelles lignes de gestion (LDG avancement et promotion), tous les élus de CAPC ou CAPL se voient privés tant pour leurs expertises lors des travaux d'avancement que pour le contrôle de l'équité dans le choix des employeurs.

Nous allons avoir les listes des nommés qui ne pourront pas être contrôlées par les commissaires pourtant formés et élus par leurs pairs. Agir sans connaître le classement des agents ni connaître la progression de ces derniers sur les propositions des employeurs est pour le moins compliqué, surtout que l'intrusion des carrières rapides, moyennes, longues va laisser nombre d'agents faisant parti de ce dernier chapeau sur le bord de la route.

Les CAPC était pourtant un lieu d'échanges privilégiés avec les employeurs sous couvert de la DRH/MD. Pour rappel, ces échanges ont souvent permis des déblocages de situation ou de rappel à l'ordre pour certains employeurs qui oubliaient de proposer des agents alors qu'ils avaient des moyens à leur disposition.

Depuis la réforme Nouvel Espace Statutaire de 2011 nous revendiquons le retour à la reconnaissance de la réelle place des techniciens supérieurs. Force est de constater que la part de responsabilité et d'autonomie devient congrue au sein d'une hiérarchie militaire de plus en plus hégémonique, prompte à reléguer les civils et encore plus les TSEF à un rôle de supplétif ou à des postes subalternes.

La réforme des ICD (ex. IEF) est terminée. Pour autant, il faut organiser la promotion des TSEF dans le corps des ICD. Cela passe par une formation continue et qualifiante pour permettre aux TSEF de présenter les concours dans les meilleures conditions. Comme prévu lors de la formation qualifiante

niveau 6 après le passage du concours interne pour les nouveaux ICD, prévoyons le même type de formation pour les volontaires qui souhaiteraient passer le concours interne. Economie pour l'administration quand le concours est réussi, niveau qui s'élève régulièrement pour les TSEF dans le cas contraire.

Nous réclamons depuis longtemps, pour les TSEF 1 une véritable reconnaissance d'assistant d'ingénieurs, le statut le permet, il ne s'agit que de prévoir des dispositions en gestion, donc du ressort du ministère. Réforme à coût nul, mais oh combien importante pour la reconnaissance dans un ministère très hiérarchisé et militarisé.

De même le corps des TSEF ne saurait être uniquement le corps de débouché des ATMD. Nous revendiquons depuis longtemps une formation d'adaptation à l'emploi de ces derniers, intégrant le management et la bureautique. Formation d'au moins niveau 4 et pouvant être qualifiante jusqu'au niveau 5, permettant ainsi un passage plus aisé en TSEF 2. Les ATMD passant TSEF et non accompagnés sont trop souvent en difficultés, ce qui met également en difficulté les employeurs.

Il ne suffit pas de dire qu'il ne peut y avoir de plan de requalification pour les ATMD car ils n'auraient pas le niveau requis (paroles prononcées en CTM), mais bien au contraire, il faut agir, former et valoriser.

Enfin, que dire du respect et du remerciement fait par l'administration en direction des TSEF qui demandent la jouissance de leur retraite. Beaucoup ne possèdent même pas de simulation de leur rétribution à la retraite avant de partir, et encore moins lorsqu'il signe leur demande de départ.

Cette CAPC, même si elle ne voit que les titulaires invités, est utile en visibilité pour pouvoir réaffirmer nos revendications pour le statut des techniciens supérieurs d'études et fabrications. Nous souhaitons pouvoir continuer à y exprimer nos revendications en espérant qu'elles puissent être prises en compte.

Merci de votre attention

Les commissaires réunis