

# CAPC TSEF

**Commission Administrative Paritaire Centrale  
compétente à l'égard des  
Techniciens Supérieurs d'Études et de Fabrication**  
du 7 octobre 2021

Monsieur le Président,  
Mesdames et Messieurs les commissaires,  
Mesdames, Messieurs,

En 2019, notre organisation syndicale évoquait les difficultés rencontrées par certains agents dans l'obtention de la mise à jour annuelle de leur relevé de carrière, au travers de l'outil ENSAP ; le « dit relevé » qui permet à tout un chacun de s'assurer que rien ne manque. Cette même commission avait alors conclu que ce constat était établi au sein de toutes les chaînes d'emploi.

Monsieur le Président, vous nous indiquiez alors qu'un courrier officiel vers les services de La Rochelle serait rédigé, afin que les données individuelles soient mises à jour. Aujourd'hui, des agents s'interrogent encore sur des éléments de leur dossier toujours manquant.

FO vous redemande de mettre tout en œuvre auprès des services compétents afin que ces dysfonctionnements soient résolus.

Depuis deux années, nous exerçons désormais nos mandats de commissaires paritaires sous l'égide des lignes directrices de gestion qui ne nous ouvrent plus la capacité de mettre en évidence des dossiers méritant une attention particulière. Dès lors, nous ne pouvons plus faire reconnaître les qualités professionnelles de ces agents par une approche contradictoire auprès de la DRH-MD, mais également auprès des états-majors et directions de service du MINARM.

En conséquence, FO revendique l'accès aux listes d'agents proposés par les employeurs. Cette disposition permettrait d'établir un dialogue constructif et plus transparent, avec les Autorités d'Emplois, le SRHC et les Centres Ministériel de Gestion. Par ailleurs, FO DEFENSE dénonce les injustices sociales générées par les lignes directrices de gestion, notamment en matière d'ascenseur social, où les plus âgés subissent de plein fouet l'arrêt brutal de leur avancement.

Cela pourrait se résumer à : « 35 ans de travail et... Merci, au revoir ! ». FO dénonce depuis toujours cette situation.

Autre possibilité d'évolution pour les agents (en dehors de la promotion au choix), l'organisation d'examens professionnels et de concours. FO n'acceptera pas que le nombre de postes ouverts aux examens professionnels obère gravement celui de l'avancement au choix.

Concernant les concours externe et interne, nous réaffirmons la communication des postes offerts selon leur positionnement géographique, élément indispensable pour dynamiser les recrutements et limiter le nombre des refus de postes.

En effet, il serait grand temps de revenir aux conclusions intelligentes du rapport Hamel qui proposent, via ce type de recrutement, des postes à responsabilités pour des futurs ICD. A moins que tout ceci ne soit encore qu'un prétexte pour évoquer des difficultés de recrutement, laisser à l'abandon des postes d'ICD à la BIEP, et finir par les proposer à d'autres personnels à statuts ou pseudo-statuts en reconversion ou, pire, les remilitariser sous couvert qu'il n'y a pas assez d'agents de catégorie A pour exercer.

Concernant les fusions ou suppressions des spécialités du corps des TSEF, FO :

- rappelle son attachement à chacune des spécialités caractérisant ce corps de catégorie B technique,



- refuse d'assister à sa transformation non concertée en un corps pseudo-administratif qui aboutirait à la perte des cœurs de métier, de l'expertise et des spécificités de certaines missions,
- propose une vraie réflexion sur les spécialités en adéquation avec l'érosion naturelle du corps et les besoins, et non « réduire pour réduire » !!!

Évidemment, rien n'oblige notre administration à remettre en cause certaines d'entre elles, sous prétexte de rationaliser tout ou partie des domaines métiers. Au final, les modifications statutaires qui seraient décidées aujourd'hui pourraient, demain, avoir de lourdes conséquences sur les futures campagnes de recrutement dans le corps des TSEF.

Le corps des TSEF n'a pas besoin de cela, car il est de notoriété publique que les difficultés actuelles de recrutement sont réelles, au point que l'on recrute dans certains domaines sur titre, officiellement au titre d'une expérimentation.

Cela étant, pour éviter d'écrire un jour prochain les chroniques de la « mort » annoncée de notre corps tel qu'il existe aujourd'hui, notre organisation syndicale revendique dans le cadre de la mise en place du parcours professionnalisant :

- de vraies formations initiales diplômantes ou d'adaptation, préparant l'avenir professionnel des TSEF, à savoir :
  - pour les TSEF3 recrutés à BAC, formation BAC+2 à licence du LMD,
  - pour les TSEF2 recrutés à BAC+2, formation BAC+3 à Master du LMD.
- la reconnaissance de la formation professionnelle et continue dans cette même démarche de relèvement des niveaux de formation,
- la révision du niveau du régime indemnitaire,
- et enfin, la reconnaissance d'une prime de haute technicité et/ou d'expertise.

FO tient à souligner que le corps des TSEF est constitué, au ministère des armées, d'une très grande diversité de métiers techniques qui fondent les savoir-faire et participent au maintien de la capacité opérationnelle des Armées.

Aujourd'hui, FO a constaté que les temps de recrutement d'agents sont en moyenne supérieurs à 10 mois. Cette inertie administrative ne répond pas du tout aux besoins pressants des employeurs qui, entre temps, pour occuper les postes vacants, recrutent des profils qui ne correspondent pas toujours à la GPEC. Cette situation est catastrophique et, quand la bonne ressource n'est pas sur le bon poste, il n'y a plus du tout de cohérence dans le discours... Notre organisation syndicale demande s'il est possible de réduire ce laps de temps bien trop long.

Monsieur le Président, FO tenait à vous faire part du désarroi des fonctionnels de la prévention du ministère des armées, qui comptent dans leurs rangs une très large population de TSEF.

Mise à mal depuis le début de la crise sanitaire, alors qu'elle était tout le temps sur le terrain à gérer le risque biologique de la COVID-19, la chaîne prévention, insuffisamment reconnue, peine à retrouver un second souffle. Notre organisation syndicale a d'ailleurs communiqué sur le sujet le 1<sup>er</sup> juillet dernier, pour revendiquer la reconnaissance de la technicité du métier de préventeur.

En conclusion, FO rappelle son attachement aux formations qui débouchent vers un déroulement de carrière digne de ce nom, permettant une plus grande dynamique d'accès dans le corps des ICD, et entrevoir ainsi la possibilité de rehausser le niveau du régime indemnitaire... et pourquoi pas, l'instauration de primes de haute technicité ou d'expertise.

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs les commissaires, Mesdames et Messieurs, merci de votre attention.

Le 7 octobre 2021

