



Déclaration liminaire CAP B

Paris, le 5 juillet 2023

Madame la Présidente ou Monsieur le Président,

Nous nous retrouvons aujourd'hui pour la première CAP des B de cette mandature. Ce nouveau format montre déjà ses difficultés puisque nous n'avons pas obtenu de réponse à notre demande d'étude des recours individuels des agents. Nous espérons que nos demandes de transparence puissent trouver écho afin que nous puissions continuer à travailler et à accompagner les agents dans de bonnes conditions.

L'UNSA souhaite aborder quelques sujets en lien avec les catégories que nous représentons aujourd'hui.

Le corps des secrétaires administratifs attend toujours des réponses à sa question sur la NBI. Les agents ne comprennent toujours pas pourquoi celle-ci n'a pas été conservée lors du passage au RIFSEEP comme d'autres corps de notre ministère tel que les TSMA. Est-ce lié à la féminisation importante de ce corps ou à un manque de reconnaissance des missions de ces agents ? Regrouper les corps d'une même catégorie pour un même traitement nécessite déjà, dans un premier temps, une harmonisation de ces différents corps.

L'UNSA porte aussi la nécessité de revaloriser la rémunération des agents et de revoir les grilles. Le pouvoir d'achat a largement dépassé toutes les prévisions qui avaient été faites ces dernières années et ce n'est pas les 1,5 % qui viennent d'être octroyés qui suffiront à compenser les difficultés dans lesquelles se retrouvent certains collègues.

Chez les TSMA, les problèmes de recrutement sont toujours d'actualité. Pire, même les nouveaux agents recrutés font parfois demi-tour faute de formation satisfaisante ou de prise en charge financière adaptée. Pour ce dernier point : à quand le concours national à affectation locale pour permettre à nos contractuels en abattoir, notamment mais aussi dans d'autres services, d'intégrer le corps des techniciens ? Des agents chargés de famille peuvent parfois ne pas être en mesure de passer les concours par manque de mobilité ou pour des raisons financières avec l'obligation de double foyer durant leur passage à l'INFOMA.

L'absence d'attractivité de nos métiers nécessite aujourd'hui de faire appel à de plus en plus de contractuels. L'administration répondra peut-être que ce n'est pas un souci puisque c'est une volonté inscrite dans la loi de transformation de la fonction publique de 2019.

Cependant, n'oublions pas que ces agents ne suivent pas les formations que peuvent avoir nos techniciens, que l'expérience est de plus en plus absente de nos services et que la pyramide des âges dans ce corps fait que ces problématiques vont encore s'accroître dans les années à venir. Ce sont désormais les contractuels qui forment des contractuels sur des métiers avec des enjeux de santé publique. Cette tendance doit s'inverser, et ce très rapidement, afin d'assurer la protection des populations.

L'absence de paiement des heures supplémentaires suite à la crise IAHP et la fatigue des équipes dans certaines régions sont des sujets d'inquiétude. L'UNSA réitère ici sa demande de moyen pérenne pour les régions touchées. Les agents épuisés ne peuvent pas se permettre de former encore régulièrement de nouveaux contractuels, contractuels qui ne restent pas faute de rémunération suffisante et de complexité administrative qui débloque des renouvellements de contrat trop tardifs.

Les défauts de formation des techniciens sur la police sanitaire unique stressent les agents alors qu'ils sont censés assurer ces missions dès le mois de septembre. L'UNSA a insisté plusieurs fois, seule ou en intersyndicale, sur la nécessité de reporter cette mise en œuvre le temps que nos agents soient correctement formés et armés pour effectuer les nouvelles missions dévolues tels que les CPMM, sans parler des sujets de crispation tels que l'informatique avec le manque de disponibilité de certains SIDSIC (très éloignés géographiquement de nos SVI), l'accroissement du travail administratif avec des outils qui sont loin d'être performants comme Résytal pour n'en citer qu'un. Comment travailler sereinement avec des logiciels qui rament (plusieurs minutes pour chaque enregistrement) ou qui plantent régulièrement ?

Alors que nos collègues ont des risques spécifiques, de nombreuses régions ne parviennent pas à trouver des solutions en terme de médecine du travail. Que pouvons-nous répondre aux agents qui souffrent de TMS et n'ont pas pu voir un médecin du travail depuis plusieurs années ?

Sur la filière formation recherche et déroulement de carrière

Les agents de la filière formation-recherche sont les garants de la fluidité et de la qualité de travail de la communauté éducative dans les établissements techniques et supérieurs.

Les TFR n'ont aucune perspective de déroulement de carrière dans leur filière. Le corps des Assistants Ingénieurs ne comptait au moment des élections que 76 agents. Il a fallu déclencher la clause de sauvegarde pour le calcul des promotions (unique voie de passage en AI), offrant 3 postes par an, pour un effectif d'un peu plus de 990 TFR en attente. Lors du dernier GT bilan des promotions et avancements, nous avons constaté 3 TFR promus en AI pour 8 AI promus en IE (Ingénieurs d'étude). L'assiette se vide dangereusement, quand va-t-on réagir ?

D'autre part, en ce qui concerne l'affectation des AI, les fiches de poste type du répertoire des métiers de l'enseignement supérieur correspondant à des missions d'assistant ingénieur, voire pour certaines d'ingénieur d'étude, sont tout à fait transposables aux missions dévolues aux TFR dans les établissements d'enseignement technique. Elles sont téléchargeables sur Chlorofil et le site de l'OMM pour le répertoire des missions et des métiers.

Rien n'empêche la promotion d'un TFR en Assistant ingénieur dans l'enseignement technique.

Pourquoi ne pas ouvrir réellement ce corps d'entrée en catégorie A, recruter des agents, et le laisser vivre en permettant aux agents des déroulements de carrière cohérents. Nous constatons une fuite des agents de cette filière dans d'autres ministères (MENJS, MESR, MTES, Ministère de l'Intérieur, etc...) pour cette principale raison, à laquelle le Ministère refuse de réfléchir et donc se prive de compétences.

Les métiers du numérique dans les EPLEFPA

Nous regrettons toujours que la DGER ne souhaite pas mettre en place le GT sur les métiers du numérique dans les EPLEFPA. Nous portons ce sujet depuis près de 11 ans maintenant. Une première réponse avait été apportée en 2015 avec la commande conjointe par le SRH et la DGER d'une étude portée par l'OMM. Depuis la parution du rapport en décembre 2016, rien n'a été fait. Il y a pourtant des actions simples dans un premier temps qui permettraient d'apporter de l'apaisement dans certains établissements.

Est-il normal que les seules fiches non mises à jour en 2020 dans l'ensemble du répertoire des métiers soient celles des TFR IBA et des enseignants TIM ?

Cela peut avoir une incidence sur le recrutement, inexistant depuis plusieurs années dans cette branche d'activité professionnelle.

Conclusion : des agents compétents s'en vont, le Ministère ne recrute pas et doit ouvrir les postes à des contractuels. Les besoins sont pourtant bien là.

Les métiers de la documentation

Le corps des TFR, dans la spécialité documentation, non seulement n'a jamais eu que deux sessions de concours ouverts depuis 2004, mais est en plus devenu la voie de reconversion des enseignants qui ne peuvent plus se retrouver en face à face avec les élèves. Nous avons encore pu le constater à l'occasion de la dernière campagne de mobilité de printemps où des agents PCEA notamment se sont vu obtenir des postes de TFR Doc. Cette spécialité demande comme les autres une technicité particulière, et n'est pas une voie de garage.

En conclusion nous avons une question : Quel est l'avenir d'une filière qui ne recrute pas ?

L'UNSA insiste à nouveau sur la nécessité de revaloriser les salaires de tous les agents de la fonction publique et de revoir l'ensemble des grilles des corps de notre ministère. D'autant plus chez les SA où de nombreux collègues refusent encore leur promotion de C en B car ils y perdent en fin de carrière. Comment proposer aux agents un déroulement de carrière satisfaisant ? Ce ne sont pas les quelques points d'indice ajoutés sur les bas de grilles régulièrement (et ce précisons-le pour éviter qu'ils se fassent rattraper par le SMIC) qui vont améliorer cette situation. Au contraire, le tassement des bas de grilles est de plus en plus présent.

Deux derniers points pour finir : même si nous sommes dans une nouvelle mandature, nous attendons toujours les procès-verbaux des anciennes CAP. Il est important pour un bon suivi des dossiers et une continuité dans nos missions d'obtenir ces documents.

Nous souhaitons enfin ré-insister sur la nécessaire convocation des suppléants pour les CAP, ne serait-ce que pour permettre une bonne représentativité des corps concernés par cette instance.

Merci à vous.