



COMPTE RENDU DE LA CAP DU CORPS DES ETSE du 29 avril 2004

Initialement la programmation à cette date de cette CAP découlait du basculement du corps des ETSE au 1^{er} mai dans le corps des Techniciens du MINEFI. Elle a siégé normalement pour la dernière fois dans la configuration qui a précédé les élections professionnelles de mars.

Cette fois encore, l'ordre du jour était chargé. La CAP s'est tenue pendant 3 h 00.

Y était inscrit :

① En formation plénière,

- Approbation du procès-verbal de séance du 9 décembre 2003,
- Titularisations,
- Mutation,
- Avancement différencié d'échelon au titre de l'année 2003,
- Divers (pour information) :
 - État des effectifs,
 - Liste des mouvements,
 - Liste des recrutements.

② En formation restreinte,

- Approbation du procès-verbal de séance du 9 décembre 2003,
- Recours en révision de notation année 2002.

La commission a siégé dans la formation suivante :

Représentants de l'administration :

Pour la **DARPMI** : Ms OSMONT Président, VALLET (SG adjoint des DRIRE), Mme BELTRAME-DEVOTI (DRIRE Champagne Ardenne) et M. BAYOT (DARPMI),

Pour la **DPMA** : M. CAPESTAN

Représentants du personnel :

ETP : Ms BOURGUIGNON et GRANGETTE

ET : Ms BEAUSSE et FRILEUX

Était excusé : M. LE FRAPPER

M. BAYOT a assuré les fonctions de secrétaire, M. GRANGETTE celle de secrétaire adjoint pour les 2 formations.

↳ Déclaration liminaire : (voir pièce jointe)

Dès le début de la séance, les représentants du personnel ont tenu à exprimer leurs fortes inquiétudes par rapport à l'ordre du jour qui leur était soumis, mais aussi par rapport à la période transitoire qui va se dérouler jusqu'à la date de nouvelle affectation des "externalisés".

Cette fois, à l'issue de la lecture de cette déclaration, le Président a apporté un certain nombre d'éclaircissements :

- Promotion au grade d'ETP : de l'analyse statutaire faite par la DARPMI, il en ressort que le corps est déjà au-delà du seuil des 25 % prévus dans le statut. Pour le Président, cette situation s'est même aggravée en 2004 puisqu'il n'y a eu que très peu de recrutements, d'où aucune promotion en 2005.

Bien entendu, les représentants du personnel ont réagi vigoureusement à ces propos d'autant plus que dans certaines régions, la hiérarchie locale et au-delà le chef de service, ont eu l'indécence de faire croire à certains qu'ils seraient proposer sur 2004. Nous espérons enfin, que nos collègues ouvrent les yeux, et cessent de croire que tout ce qui leur est dit : surtout provenant de l'encadrement. Pour exemple et pour venir appuyer nos propos, il suffit de lire sur Darpminet, projet

VT 2005, la rubrique "questions-réponses à l'intention des agents, version 2 actualisée le 13.04.04", où nous trouvons écrit en p. 60 :

Q: ETPSE, une CAP exceptionnelle est-elle prévue pour examiner le passage d'ETSE en ETPSE et combien d'agents pourront en bénéficier ?

R : la CAP a lieu le 29 avril 2004.

Nous laissons à chacun l'analyse de cette réponse rédigée 15 jours avant celle-ci !

Les représentants du personnel ont rappelé que cet exercice était excessivement important pour certains agents d'autant qu'ils avaient fait confiance à leur chef de service, en fait ils étaient bernés. De ce fait, les dernières promotions ont été actées le 9 décembre 2003. Ce qui veut dire qu'outre le plan de qualification exceptionnel (TSIM) qui va bénéficier à quelques ETSE, puis les promotions sur 3 ans des anciens ETP dans le 2^{ème} grade des Techniciens du MINEFI, nécessairement les autres devront attendre au moins 2006 voire 2007, pour prétendre à une nouvelle proposition de promotion !

Nous pensons qu'un certain nombre d'agents vont très mal réagir à la lecture de cette information. Une certaine hiérarchie va avoir des comptes à rendre !

- Possibilité de recours et de contestation de choix : Tant que de nouvelles élections professionnelles pour représenter le nouveau corps des Techniciens du MINEFI n'auront pas eu lieu, c'est la CAP des ETSE qui continuera à siéger dans sa nouvelle composition issue de mars 2004. De toute façon celle-ci doit poursuivre sa mission ne serait-ce qu'au niveau de l'avancement différencié d'échelon au titre de l'année 2004, des recours en révision de notation pour 2003, 2004, etc.
- Requêtes au Tribunal Administratif : Le Président a tenu à avoir des éclaircissements à ce sujet. Brièvement ils lui ont été donnés. Dans cette affaire, il faut savoir que le SUI s'est profondément engagé pour apporter son soutien et son savoir aux collègues qui ont voulu déposer ces requêtes. Elles ont été jugées recevables par le TA tant sur la forme que sur le fond. Malheureusement si l'on peut dire, maintenant nous disposons d'un dossier de base juridique et technique qu'il sera possible d'utiliser encore autant de fois qu'il sera nécessaire.

Nous ne quitterons pas cette CAP sans dire et redire toute l'importance que chaque agent doit porter à sa feuille de notation, à son contenu, mais aussi aux modalités utilisées par le chef de service pour lui remettre celle-ci, répondre aux questions, etc. Il ne faut pas hésiter bien en amont, à interpeller les représentants du personnel, à déposer un recours en CAP et si nécessaire, à aller au TA. Trop souvent l'administration ne respecte ni la forme, ni le fond en jouant sur la "frilosité" des agents, voire sur l'excès de confiance.

Enfin, n'oubliez pas que les années 2004 et 2005 sont excessivement importantes puisque vous êtes tous dans des années "charnières" tant par rapport au transfert d'activité, que par rapport au nouveau système de notation qui va remplacer celui de 1959.

① En formation plénière,

- **Approbation du procès-verbal** de séance du 9 décembre 2003,

- **Titularisations,**

Seul, 3 agents ayant fait l'objet d'un rapport de stage favorable restaient à titulariser. deux des Pays de Loire et un de Rhône Alpes.

La dernière titularisation dans le corps des ETSE a eu lieu le 10 mars 2004. Très bon courage à nos jeunes collègues et surtout bonne chance pour l'avenir !

- **Mutations,**

Une seule mutation était soumise à l'avis de la CAP. Ce qui n'empêche pas d'en profiter pour rappeler que les postes laissés vacants lors du départ d'un agent, sous réserve du maintien de ceux-ci par l'administration,

doivent faire d'abord l'objet d'une fiche de poste interne avant d'être proposés aux CDD et cela si toutefois personne n'a fait acte de candidature dans le délai.

- **Avancement différencié d'échelon au titre de l'année 2003,**

Pour cet exercice, 507 agents ont été notés dont 36 classés dans des échelons terminaux, soit en fait 471 qui pouvaient prétendre à réduction d'ancienneté.

Le calcul s'appuie sur un système propre au MINEFI. Pour faire simple, 235 agents pouvaient prétendre à une première réduction (1 mois) et 141 agents pouvaient prétendre à une seconde réduction (+ 15 jours, + 1,5 mois, + 2 mois). Le nombre de mois à répartir s'élevait à 360 mois (dont un reliquat de 7 mois sur 2002).

Principe appliqué à l'administration générale du MINEFI (et que nous espérons connu de toutes et de tous) :

- ✓ Attribution de la 1^{ère} réduction d'ancienneté aux agents notés au-dessus de la note de référence,
- ✓ Attribution de la seconde réduction d'ancienneté aux agents notés à 0,20 points au-dessus de la note de référence.

Ce qui veut dire pour cet exercice :

232 agents bénéficient de l'attribution d'une première réduction d'1 mois,

134 agents bénéficient de l'attribution d'une seconde réduction (0,5 à 2 mois) pour 122,5 mois

Soit 354,5 mois attribués et 5,5 mois de reliquat à répartir.

Il est à rappeler que les représentants du personnel se retrouvent face à une liste "anonyme" d'agents où seuls les échelons et la note sont indiqués. Ce système qui prévaut aux Finances et cela bien avant notre arrivée, est très déstabilisant, voire frustrant.

C'est pourquoi nous ne pouvons que le dire et le redire, l'entreteneur direct doit remettre les 4 volets de la fiche de notation lors de l'entretien. Il faut qu'il y ait cohérence entre la note provisoire indiquée et les appréciations. Il faut s'appuyer sur la note DPMA qui traite de ce sujet. Il ne faut surtout pas hésiter à se battre en contactant les représentants du personnel avant de remettre la feuille de notation signée, sachant qu'il est de droit de disposer d'un délai de réflexion de 8 jours après l'entretien où vous pouvez "revenir à la charge", demander des éclaircissements, reporter sur le volet 4, voire sur une feuille annexe tout ce que vous considérez comme inexact, incomplet, faux. Enfin, n'oubliez pas de demander ou faire vous même une copie de l'intégralité de la feuille de notation avant qu'elle ne parte pour la DARPMI.

- **Liste des effectifs, des mouvements et des recrutements,**

Démissions, départs en retraite, CPA, promotions TSIM, recrutements,

Grade	Effectifs budgétaires 1.01.2004	Effectifs réels en ETAP au 01.04.2004	Vacances
ETPSE	134	129,8	4,2
ETSE	378	355,3	22,7
Total	512	485,1	26,9
Recrutements contractuels		23	3,9

ETAP : Équivalent Agents à Temps Plein

A noter que :

2 agents sont décédés,

1 agent en CPA

1 agent en CFA

1 agent retraité

6 agents en disponibilité

1 agent détaché

Enfin, 15 personnes ont été recrutées sur des postes de contractuels depuis la dernière CAP de décembre 2003.

A cette occasion, les représentants du personnel, ont tenu à faire part de leurs préoccupations, voire de leurs inquiétudes par rapport à la date d'échéance des contrats CDD et surtout le fait que ces agents devraient quitter cet emploi en fait au bout de 10 mois sans aucune possibilité immédiate de nouveau contrat interne puisqu'il faut que 2 mois s'écoulent entre 2 contrats !

② En formation restreinte,

- **Approbation du procès-verbal** de séance du 9 décembre 2003,
- **Recours en révision de notation année 2002,**

3 recours étaient soumis à l'avis de la CAP.

Deux des trois collègues avaient demandé à être entendu par les membres de la CAP. Un avis défavorable leur a été adressé ... le jour de la CAP ! Et bien entendu pour les mêmes motifs que ceux indiqués en décembre 2003.

Qu'à cela ne tienne, le Tribunal Administratif dira qui a raison et tort puisque l'on se trouve confronté à une administration bornée !

Sans entrer dans des explications qu'il n'est pas possible d'avoir au regard de la confidentialité des débats, peu de choses ont évolué sous le "règne" DARPMI :

- beaucoup de mauvaise foi et un soutien inconditionnel aux chefs de services incriminés,
- absence de tous les documents permettant de défendre correctement les agents,
- certitude de discrimination syndicale à l'encontre de certains d'entre eux,
- non respect des règles juridiques et administratives en vigueur,
- etc

Bref, devant l'attitude de l'administration, les représentants du personnel engagent dès à présent les agents dont le recours était présenté à préparer la saisie du Tribunal Administratif.

Pour clore cette CAP, le Président a tenu à remercier les représentants du personnel quant à la qualité des travaux réalisés et à l'intégrité de ceux-ci.

En réponse, l'ensemble des représentants du personnel SUI, outre le rappel de l'importance des CAP et de leur rôle, ont tenu à faire remarquer que, depuis la création de la CAP en 1987, les relations ne s'étaient jamais montrées aussi négatives. Il faut noter que cette détérioration des relations correspond au basculement de la CAP sous tutelle DARPMI au 1^{er} novembre 2002.

Les représentants du personnel SUI, espèrent que ce compte rendu apportera à chacun les informations qu'il attend. Ils souhaitent aux membres de la nouvelle équipe qui va les suivre beaucoup de courage par rapport à la tâche qui les attend qui est bien loin des "gesticulations" électives. Bien entendu ils restent à leur entière disposition pour les conseiller s'ils le jugent utile.