



Groupe de travail Filière Technique

18 juin 2021

Compte-rendu

Représentants des personnels FO :

T. FERRANDIZ, E. FRONTIN et MC. KERAMBELLEC.

Un GT consacré à la Filière Technique s'est tenu le 18 juin 2021 sous la présidence de la sous-directrice des ressources humaines de l'administration centrale (SRH2). Ce sujet a déjà fait l'objet en d'une présentation lors du CTAC du 2 mars 2020. **Retrouvez l'ensemble des questions posées par FO au cours de cette instance et les réponses formulées par l'administration.**

Dispositions prises à ce jour :

- **Barème indemnitaire des agents de la filière sécurité :** les APST et les IA ont obtenu le paiement de 85 h supplémentaires (versées en janvier avec effet rétroactif au 1^{er} janvier 2017) ainsi que la forfaitisation de leurs heures supplémentaires.
- **Reclassement des agents CSI dans l'emploi des APST :** en raison du décalage dans la grille indiciaire des CSI et des AT, ces emplois n'ayant pas intégré le dispositif PPCR, un reclassement a eu lieu rétroactivement à la date du 1^{er} janvier 2020. **L'administration indique n'avoir pas de perspective, à ce jour, sur une éventuelle évolution de ces grilles par la DGAFP.** Une attention particulière a été portée sur les emplois d'origine de ces agents. L'administration ajoute que cette fusion des deux corps n'a pas de conséquence pour le volume de promotion des agents.
- **Réintégration dans le corps des AT avant le départ à la retraite :** l'administration propose, pour les agents qui partent à la retraite, de faire une simulation indiquant l'échelon et l'indice détenu et de les réintégrer dans leur corps d'origine afin qu'ils ne se sentent pas lésés financièrement. Une instruction a été diffusée et le dispositif commence à fonctionner.

FO étudie l'instruction du dispositif sur les lignes de conduite prises à ce jour.

SRH2 revient sur le barème mis en place pour la filière sécurité et, en particulier, pour les APST et les IA. Le dispositif de forfaitisation sous-entend que les agents réalisent des heures supplémentaires.

SEP2 précise que ce système de forfaitisation des heures supplémentaires apporte plus de souplesse dans l'organisation actuelle des services. Il est vrai que certains agents privilégient la qualité de vie et la disponibilité mais ce choix a été fait collégalement et ne permet pas de récupérer des heures.

SRH2 indique que les chiffres relatifs au reclassement des APST dans leur corps d'origine suite à la simulation faite lors de leur départ à la retraite seront communiqués aux OS ultérieurement.

Sur la continuité de promotions des APST, il est demandé aux services de veiller à respecter un équilibre au niveau des promouvables (CSI et APST).

Perspectives d'évolution des agents de la filière technique (APST et IA) :

Une décision ministérielle de 2016 prévoit un certain nombre de dispositions dont l'arrêt progressif des promotions des APST dans le corps des IA et des promotions des IA dans le corps des IME. A ce jour, l'administration n'a pas identifié des corps d'accueil permettant de rapprocher les agents et leur ouvrir un déroulement de carrière. Du point de vue statutaire, il n'y a pas de perspective à court terme d'ouverture de ces corps au niveau interministériel.

La création des corps techniques A et B pour le MEF ne peut être envisagée, compte-tenu du faible effectif des corps IA et IME.

Les AT conservent aujourd'hui la possibilité de dérouler leur carrière en catégorie C jusqu'à l'emploi d'APST.

La promotion des APST1 en IA est en arrêt progressif depuis 2016. En effet, il a été mis fin à cette possibilité de promotion pour les agents accédant à l'emploi d'APST, néanmoins pour les APST déjà dans l'emploi, les promotions se poursuivent depuis 2016.

Le nombre de promotions dans le corps des IA était de 5 promotions en 2016 et 4 promotions en 2019.

Concernant les IME, qui représentent 12 agents, avec une moyenne d'âge élevée, il n'y a plus de promotion depuis 2019 (12 promotions de 2016 à 2018).

D'ici les mois et les années à venir, on va enregistrer un certain nombre de départs à la retraite, il y aura, par conséquent, des besoins en catégorie A pour exercer les missions jusqu'à présent dévolues à ces agents retraitables.

Pour pouvoir répondre à la problématique d'évolution professionnelle, SRH2 a examiné la situation avec la DGAFP et le CBCM. **L'administration propose de recruter des agents, sur les emplois de catégorie A, y compris des IA, par la voie de contrats avec une revalorisation de leur rémunération.**

FO fait savoir que le souhait des agents de la filière technique est de conserver leur statut de fonctionnaire et aussi de continuer à exercer, au sein du MEFR, les missions qui leurs sont dévolues. Les IA ont un métier dans lequel ils ont évolué jusqu'à présent et la proposition faite par l'administration est incompatible avec leurs missions et ne leur convient pas ! FO rappelle que les missions des IA comportent un certain nombre de responsabilités, à savoir la sûreté, la sécurité incendie, le suivi de marchés, les services de maintenance et aussi tout ce qui a trait à l'immobilier pour ne citer que l'essentiel. L'administration est-elle en mesure de proposer des pistes en-dehors du Ministère ?

SRH2 tient à préciser que la piste de réflexion évoquée ce jour, sous l'angle contractuel, n'a pas vocation à remettre en cause le statut de fonctionnaire pour ceux qui en bénéficiaient jusqu'à présent qui sont et resteront gérés par SRH2. **Le détachement sur contrat est une possibilité ouverte sur candidature par le statut, comme cela est le cas pour les agents travaillant dans les associations du MEFR (EPAF, ALPAF, COOP) ou au sein des cabinets ministériels par exemple. C'est aussi le cas dans d'autres Fonctions publiques.**

La piste proposée par une OS d'intégrer les IA et les IME dans les corps des TSEI et des IIM n'a pas été explorée car les missions sont différentes, mais l'administration entend néanmoins cette demande.

L'administration s'engage à appeler l'attention de la DGAFP sur les sujets statutaires.

Sur la grille indiciaire des IA, l'administration entend la demande de revalorisation formulée par les OS. Le corps des IA se situe en haut de la catégorie B et son déroulement de carrière est plus rapide, c'est pour cette raison qu'il n'était pas envisagé de revoir la grille indiciaire des IA.

SRH2 travaille sur des emplois au sein du MEFR mais n'a pas la maîtrise en dehors du Ministère. Le principal employeur des agents de la filière technique serait SEP2. Les agents recrutés sur des emplois de catégorie A le seront sur leurs compétences et continueront à exercer les mêmes fonctions qu'auparavant mais à un niveau plus élevé.

FO insiste sur le fait que les IA ne souhaitent pas changer de service et intégrer des services administratifs pour lesquels ils n'ont pas été formés jusqu'à présent. Ils demeurent très attachés à leurs fonctions qu'ils ont assuré avec le plus grand professionnalisme et un maximum de responsabilité notamment pendant la période de pandémie. L'administration reconnaît apparemment les compétences des agents de la filière technique mais ne semble pas en mesure de leur offrir un déroulement de carrière au niveau de leurs compétences.

SRH2 rejoint la position formulée par FO. Le dispositif envisagé serait de recruter des agents qui ont des compétences pour l'exercice de leur métier. Les critères de recrutement sont les compétences détenues dans le métier à pourvoir on ouvrant la possibilité aux agents de progresser vers plus de responsabilités.

SEP2 indique que l'une des préoccupations du service cadre de vie est de pouvoir trouver en interne les compétences dont il a besoin. Le dispositif proposé ce jour permet, en tant qu'employeur, de s'attacher les compétences des agents qui sont les mieux placés pour occuper ce type de fonctions techniques. Sur certains postes stratégiques, des perspectives de départ à la retraite sont à prévoir et SEP2 souhaite proposer ces postes aux agents dont les compétences les conduisent à exercer aujourd'hui ces fonctions. Le dispositif permet de sécuriser des qualifications et des compétences qu'on va pouvoir reconnaître financièrement et offrir des capacités d'évolutions à ces agents.