



ANNEXE - Déclaration Liminaire

Commission Administrative Paritaire Catégorie A

15 Juin 2023

Corps Techniques

Pour ce qui concerne la filière fonctionnaires techniques, l'UNSA défense constate et déplore que l'arbitraire et l'inégalité de traitement soient devenus la règle au sein du corps des ICD.

En effet, nous observons que la DRH-MD axe tous ses efforts depuis plusieurs années afin de susciter une meilleure attractivité dans le cadre des concours de recrutements. C'est certes un axe d'effort nécessaire - et même vital dans le contexte de piètre résultats obtenus lors des dernières campagnes de recrutements - mais l'action de la DRH-MD ne peut se borner à gérer ce seul aspect de l'entrée dans le corps.

Ainsi, par une note discrètement diffusée le 16 mai dernier, nous apprenions que les planchers des ICD ainsi que d'autres corps de catégorie A allaient être revalorisés. Ceci, alors que lors de la réunion sur les mesures catégorielles de début d'année, la DRH-MD indiquait prévoir une mesure de revalorisation de l'ensemble des agents du corps.

A l'évidence, une telle mesure, limitée aux planchers, va bénéficier aux nouveaux entrants, voire à quelques agents récemment recrutés. A l'inverse, des agents plus expérimentés au sein du corps, ayant fait l'effort de construire leur parcours professionnel afin de faire progresser leur IFSE, vont se retrouver rattrapés sur le plan indemnitaire par ces nouveaux entrants bénéficiant de cet effet d'aubaine.

De même, l'an dernier, une mesure venait revaloriser les ICD de la filière « SIC » ayant été recrutés récemment, laissant là aussi sur la touche les ICD plus anciens dans la spécialité, ainsi que le reste du corps dans son ensemble. On peut réellement s'interroger quant à savoir pourquoi certaines spécialités d'ICD devraient être mieux rémunérées : les agents exerçant dans les autres spécialités du corps seraient-ils démeritants ?

L'an dernier toujours, une seconde mesure venait arbitrairement revaloriser certains des ICDD promus au grade de divisionnaire avant la mise en place du ticket promotion. Certains de ces divisionnaires, mais pas tous ! De surcroit, les ICD hors-classe, pourtant promus divisionnaires en application du précédent régime indemnitaire, étaient exclus de cette mesure. Ceci alors que, lorsque la mesure avait été annoncée par SRHC lors des réunions de dialogue social, il était bien prévu que l'ensemble des agents pénalisés par l'ancien système indemnitaire puisse en bénéficier.

Egalement, depuis la mise en place du RIFSEEP au sein du corps des ICD, les commissaires paritaires n'ont eu cesse de dénoncer la flagrante inégalité découlant du manque de budget pour accompagner la mesure. En effet, les agents des groupes sommitaux du corps n'avaient pu valoriser à cette occasion leur poste. Puis, ils se sont retrouvés bloqués dans ce groupe sommital, privés de toute mobilité ascendante,



regardant démunis des agents classés en groupe 4 enchaîner jusqu'à 5000 € annuels de tickets lorsqu'ils accèdent au groupe 1. Pour SRHC, c'était promis-juré-craché : dès que les budgets seraient là, cette inégalité initiale serait résorbée. Puis, les années ont passé, laissant sans doute croire à SRHC que l'oubli allait faire son œuvre. Il n'en est rien, les stigmates de cette gestion des agents totalement inverse au mérite sont toujours bien présents. Il suffit de se reporter au dernier rapport social unique pour constater que la rémunération des agents de la filière administrative surpasse de 1000€ mensuels celle de la filière technique, pour les grades sommitaux. Pourquoi un tel écart ? Tout simplement car les agents de la filière administrative avaient eu le bonheur de bénéficier de la PFR préalablement au RIFSEEP et qu'au travers de ce dispositif, les agents des grades et groupes sommitaux avaient pu valoriser à leur juste niveau leurs postes à responsabilités. Ce dont les ICD les plus compétents ont été totalement privés, ce qui crée une injustice majeure et durable pour ce corps désormais au niveau bac+5, sans que cette condition de diplôme n'ait été valorisée en quoi que ce soit.

Suite à autant d'arbitraire, à autant de mesures inverses au mérite, il n'aura échappé à personne - puisque même l'assemblée Nationale s'en émeut désormais - que la grogne des ingénieurs et techniciens monte désormais très ostensiblement au sein des services.

Si la DRH-MD voulait monter chacun des agents du corps des ICD contre ses collègues, elle ne s'y prendrait pas autrement. Cette gestion uniquement faite d'iniquités, d'arbitraire et de trous de mémoire va nous mener tout droit à la révolution au sein du corps.

En conclusion, l'UNSA Défense affirme haut et fort qu'il incombe à la DRH-MD de gérer de front attractivité (des nouveaux venus) et fidélisation (des agents en place). Les efforts ne peuvent porter que sur des minorités, balayant du revers et maltraitant l'immense majorité du corps.

En l'état, nous estimons que la DRH-MD ne s'acquitte plus de son obligation de gestion objective et équitable du corps des ICD, se contentant d'appliquer des rustines là où elle croit identifier une urgence et ne faisant strictement rien pour corriger les situations inverses au mérite qu'elle installe par ses coups de barres inconsidérés.

L'urgence est bien évidemment de traiter le collectif et de revaloriser l'ensemble du corps des ICD, pour que ses agents soient rémunérés à hauteur du diplôme exigé et de leurs compétences démontrées ; cela passe en premier lieu par un alignement immédiat sur les rémunérations de la filière administrative.

Enfin, pour éviter toute réédition de la pratique constatée à l'occasion des CAPC de corps, l'UNSA Défense indique qu'une réponse adaptée de la DRH-MD au sujet de chacune des inégalités qui viennent d'être dénoncées dans cette déclaration est pressamment attendue ; à défaut, si le déni des réalités devait se poursuivre, les autorités supérieures seraient saisies, n'ayez aucun doute à cet égard (saisies de l'inaction, des trous de mémoire, du déni de dialogue social et de la gestion à tâtons de la DRH-MD).