



Monsieur le Président,

Le corps des TSEI est un corps relativement jeune puisque créé en 2012. Pourtant, en si peu d'années d'existence, notre corps a déjà subi de nombreux dommages liés à plusieurs facteurs : structure du NES B, réformes successives de l'administration territoriale de l'Etat, réduction du nombre de fonctionnaires, absence de révision salariale, baisse des mesures catégorielles, ...

Toutes ces décisions ont eu, ou auront des impacts importants pour les TSEI et nous souhaitons aborder ces points dans le présent liminaire.

Lors des discussions sur la création du corps des TSEI, l'effectif total du corps était estimé à plus de 1 000 agents, nous nous retrouvons aujourd'hui à un effectif inférieur à 800 agents. En moins de 5 ans, le corps des TSEI a perdu plus de 20 % de ses effectifs. Cette réalité est due à l'absence d'un recrutement suffisant, ne compensant pas les sorties du corps que ce soit les départs en retraite ou les promotions dans le corps supérieur.

Jusqu'en 2014, le nombre de postes ouverts par l'administration au concours externe était clairement insuffisant. Depuis 2 ans, le nombre de postes est plus important mais le nombre de recrutement n'est pas saturé faute de suffisamment de présents au concours externe. Il nous paraît donc urgent d'agir. La première action qui nous semble indispensable est de savoir pourquoi les personnes inscrites ne se déplacent pas pour pouvoir trouver des solutions adéquates. Ensuite, une communication plus large paraît également nécessaire afin d'augmenter le vivier des personnes susceptibles de se présenter au concours externe de TSPEI.

Nous espérons que notre gestionnaire de corps et nos employeurs agiront rapidement pour sortir notre corps de cette baisse constante d'effectifs.

Concernant les possibilités de promotion au sein du corps, celles-ci se réduisent d'année en année. En effet, le maintien des ratios promus/promouvables sur la période 2015/2017 ne permet de maintenir le nombre de promotions compte tenu de la baisse des effectifs. Par exemple, pour la promotion au grade de TSPEI, le nombre de promotions va même passer de 25 en 2013 à 15 en 2016. Cela réduit d'autant les possibilités d'évolution de carrière pour les TSEI.

Autre point important sur lequel toutes ces réformes ont eu un impact : la gestion des 2 niveaux de fonction au sein du corps des TSEI et principalement l'accès aux postes de second niveau. Ce n'est pas la première fois que nous vous alertons sur le sujet. Déjà lors de la CAP de juin 2015, cette problématique avait été abordée. Nos constats n'ont que peu évolués voire se sont aggravés :

- promotion sur place sans évolution du poste,
- postes proposés dans la liste fermée de l'examen professionnel qui ne sont pas des postes de 2<sup>nd</sup> niveau (ex. poste à Soissons),
- double publication de poste sur les circulaires 1er et 2<sup>nd</sup> niveau en DREAL mais également maintenant en DIRECCTE,
- la réforme territoriale a conduit à la perte des postes d'adjoint au responsable de la métrologie et en DREAL aucune prise en compte des niveaux de fonction n'a été réalisée dans les pré-positionnements. Pire la place des TSEI au sein des services déconcentrés ne cesse de reculer suite à la création de services organisés en armée mexicaine.

Nous souhaitons rappeler que nous sommes très attachés à cette gestion de 2 niveaux de fonction qui permet aux agents un déroulement de carrière satisfaisant et permet au corps des TSEI de montrer toute sa capacité à occuper des postes à responsabilité.

Bien évidemment, les possibilités de promotions dans le grade de TSCEI sont importantes pour les agents et pour la gestion du corps. Toutefois, celles-ci doivent se faire dans le respect des règles de gestion qui rappelons-le est garant de l'équité de traitement.

Nous sommes en attente d'un soutien fort de notre gestionnaire sur cette problématique.

Concernant l'aspect financier, le NES B avait déjà supprimé les primes des ex-TSCIM et avait donc conduit à une baisse du régime indemnitaire des TSCEI. Le projet RIFSEEP, dont nous souhaitons toujours être exemptés et pour lequel nous n'avons aucune nouvelle (bonne ou mauvaise), va appliquer les mêmes principes et va engendrer inévitablement une baisse de nos primes. Ce n'est pas les quelques points d'indices accordés dans le cadre du PPCR en contrepartie de l'augmentation de la carrière des agents ou encore l'augmentation du point d'indice qui vont nous rassurer sur ce sujet.

Les résultats de l'examen professionnel pour l'accès au corps des IIM viennent de sortir. Félicitations aux heureux lauréats. Comme demandé lors des précédentes CAP et dans nos différents courriers, nous souhaitons que soit pris en compte dans la liste des postes qui seront proposés, le fait que les TSEI ne rentrent pas au sein l'administration mais ont déjà démontré leur valeur et leur expérience.

De la même logique, une meilleure répartition géographique des postes proposés aussi bien aux lauréats de l'examen professionnel IIM que ceux de la liste d'aptitude IIM est nécessaire. En effet, des régions sont oubliées depuis plusieurs années alors que des postes sont vacants dans ces régions.

Enfin, encore une fois, nous constatons dans les éléments préparatoires à cette CAP que des services privilégient les candidatures internes aux candidatures externes notamment lorsqu'elles conduisent à la comptabilisation d'un compteur SERM. Nous ne pouvons tolérer ces décisions qui remettent en cause les passerelles prévues par nos règles de gestion et vont à l'encontre de l'élaboration d'un parcours professionnel diversifié comme le souhaite notre gestionnaire de corps.

Comme vous le voyez, les sujets d'inquiétude sont nombreux. Les TSEI sont en attente d'un soutien fort de la DGE sur l'ensemble de ces sujets.

Je vous remercie.