



CAP du 10 février 2016 DECLARATION PREALABLE

2016, année de tous les dangers !

Monsieur le Président,

Après une fin d'année 2015 marquée pour les ITPE par des engagements sans précédent de la part de leurs ministres, les dossiers de ce début d'année peuvent paraître en contradiction avec les ambitions ministérielles :

- un premier cycle de mobilité non coordonné avec les fusions de DREAL
- des impacts de la réforme territoriale pas encore intégrés dans le plan ministériel d'accompagnement
- la menace d'un nouveau régime indemnitaire RIFSEEP qui introduirait des disparités intolérables entre les ITPE et nierait la spécificité de leurs parcours
- des erreurs insupportables persistant au niveau de la paye
- une indispensable réforme statutaire des ITPE dont l'arbitrage n'a pas encore été demandé.

Les perspectives que l'administration offrira désormais aux ITPE seront déterminantes pour cette année 2016.

Mobilités : le parcours du combattant de l'ITPE continue ...

Parcours du combattant qui commence dès la publication de la liste de postes ...

Une fois de plus, depuis la suppression de la liste additive de postes vacants, le SNITPECT-FO souhaite attirer votre attention sur l'évolution erratique et sans préavis de la liste de postes publiés, passant au fil des jours de 1125 à 1134 postes au 1^{er} niveau et de 632 à 642 postes au 2nd niveau !

Certes, l'élargissement global de la liste permet d'augmenter les possibilités de mobilités et de concrétisations de promotion.

Mais comment un agent peut-il organiser une recherche de postes cohérente, en fonctions de ses aspirations professionnelles et personnelles, dans un contexte mouvant ?
Sur quels critères sont exercés ces remaniements ?
Pourquoi maintenir dogmatiquement la suppression des listes additives alors qu'elles amenaient un cadre pour les agents, comme pour les services ?

Nous ne pouvons admettre que ces ajouts et suppressions de postes soient faits au fil de l'eau – au même titre que nous nous opposons à toute velléité de publication généralisée des postes au fil de l'eau - et exigeons le rétablissement de la liste additive des postes vacants.

Le taux de postes susceptibles d'être vacants continue à prospérer : 66 % au 1^{er} niveau et 73 % au 2nd niveau, ... pour se donner le droit de fermer le poste à la dernière minute ?, pour des raisons d'effectifs cibles ou de plafond de masse salariale ?, voire pour éviter d'accueillir un candidat non souhaité ? !

Au-delà des sempiternelles mentions « réservé ZGE », « réservé service », compteurs contraignant la gestion de notre corps, nous avons vu fleurir la dénomination inhabituelle « éligible CAEDAD » qui, si elle n'empêche rien a priori, peut laisser perplexe sur l'opportunité d'une candidature pour un ITPE. Pour aboutir sur un cas particulier à la création implicite du critère « réservé agent » par application d'avis défavorables à tous les candidats internes sur un poste « réservé service » !

Enfin que dire de la manière dont les ITPE sont traités à VNF. Ceux qui ont l'outrecuidance de vouloir intégrer l'équipe de la DLEI, se voient opposer une fin de non recevoir et ne sont même pas reçus, le Directeur en charge du projet ayant ouvertement marqué sa préférence pour les candidatures privées. Les quelques collègues qui sont en poste dans cette direction sont ils mieux lotis? A l'évidence non. A quelques mois de la mise en place de la société de projet voulue par la loi MACRON, ils ne savent toujours pas à quelle sauce ils vont être mangés! Et lorsque les Délégués FO interpellent le DG de VNF sur cette question, on leur explique que cela ne les regarde pas !!

Les CAP passent et les pratiques demeurent .. alors même que les ITPE ont bel et bien été reconnus par leurs ministres comme la colonne vertébrale technique des MEDDE/MLETR, il y a 2 ans, je vous le rappelle !

Les agents pris au piège entre réforme territoriale et application de leurs principes de gestion

Nous n'avons eu de cesse d'alerter en comité de suivi sur le manque d'anticipation des effets de la réforme territoriale sur la gestion au quotidien des corps et des agents.

En particulier, la cohérence des calendriers, entre processus de pré-positionnement et CAP, est une nécessité absolue.

Ce n'est actuellement pas le cas : le croisement entre les remontées de postes des DREAL sur leur ancien périmètre et les exercices de pré-positionnement dans certaines nouvelles DREAL fusionnées va en révéler aujourd'hui les premiers errements.

Des réponses devront notamment être trouvées pour une gestion équitable, respectueuse et efficace des parcours des agents.

- En l'absence d'un calendrier cohérent, comment et quand traiter l'examen des potentiels recours ?
- Comment gérer les priorités générées par la réforme territoriale (notamment suppression de postes) et celles habituellement prises en compte (rapprochement de conjoint, raisons médicales, ...) ?

Il n'est ni envisageable ni acceptable d'adopter une gestion au fil de l'eau. Les agents ont besoin d'une lisibilité claire sur leurs parcours, notamment ceux qui doivent concrétiser leur promotion cette année.

A ce propos, nous ne pouvons que regretter le manque d'anticipation et d'ambition des préfigureurs, visiblement en peine pour proposer aux agents, dans le cadre des exercices de préfiguration, des perspectives adaptées à la concrétisation de leur promotion dans le respect de nos critères de gestion.

Le SNITPECT-FO ne tolérera pas que les ITPE soient les victimes de la réforme territoriale. Le SNITPECT-FO ne tolérera pas non plus de dégrader le niveau d'ambition de la gestion du corps des ITPE, qui contribue à la reconnaissance de nos parcours et de nos compétences, ainsi qu'au bon fonctionnement des services employeurs d'ITPE.

Dans le contexte exceptionnel de cette année 2016, un véritable accompagnement doit être mis en place, au profit de la gestion de l'ensemble des agents.

Cet accompagnement ne peut être envisagé qu'au travers de mesures de gestion temporaires qui n'impacteront pas la vie du corps et qui, dans tous les cas, doivent impérativement être bornées dans le temps.

Il est nécessaire d'envoyer également un signal fort aux agents hors DREAL fusionnées.

A ce titre, nous demandons un allongement du délai de concrétisation pour l'ensemble des ITPE inscrits au TA pour prendre en compte la raréfaction conjoncturelle des postes publiés.

Par ailleurs, comment expliquez-vous que seuls deux dossiers de réorganisation de DREAL fusionnées nous soient présentés à cette CAP pour les cadres supérieurs, alors que l'ensemble des pré positionnements de chefs de service et adjoints, voire de chefs de département, a eu lieu ? La synthèse des calendriers et de l'avancement des phases de pré positionnement avait été demandée en comité de suivi RT. Les choses ne sont certes pas simples à organiser mais nous ne laisserons aucun ITPE se faire marcher sur les pieds à l'occasion de ces fusions !

Pour les autres services comme les DDT(M) ou les DREAL non fusionnées, l'examen en CAP des dossiers de réorganisation impactant des ITPE est beaucoup trop tardif : comment prétendre proposer une solution aux agents n'ayant pas obtenu de postes adéquats dans ces réorganisations quand les dossiers sont étudiés plus d'un an après leur mise en œuvre ?

Ingénieur en Chef : emploi fonctionnel précaire ?

La tourmente de la réforme territoriale s'abattrait-elle sur nos camarades ingénieurs en chef ?

Les textes fonction publique et les engagements du ministère sur le maintien de l'indemnitare demeurent pour le moins imprécis :

- la fonction publique leur propose, après 3 ans de maintien du régime indemnitare, de le diviser par deux s'ils ne trouvent pas à se repositionner sur un poste éligible, tout en leur conservant une position de détachement sur EF ICTPE pendant 5 ans,
- une mesure financière serait prévue par le MEDDE pour les IC1 ne parvenant à retrouver qu'un poste éligible à IC2 qui maintiendrait leur indemnitare durant 5 ans.

Qu'en est-il réellement ? Ces mesures ont circulé à l'occasion d'un CHSCT-M alors que ces questions de maintien de rémunération globale ne relèvent pas de ses attributions.

En dehors du fait que cette situation faite aux ICTPE révèle une fois de plus l'inadéquation entre le système des emplois fonctionnels et le rythme de réorganisation des services de l'Etat imposé depuis 10 ans, **le SNITPECT dénonce l'impact calamiteux de la fusion des régions et donc des DREAL sur le parcours professionnel des ITPE, sur leurs évolutions de carrière à tous les niveaux.**

Nous demandons un état des lieux 2015 – 2016 des repositionnements des ICTPE 1^{er} et 2^{ème} groupes et des IDTPE qui se trouvaient fin 2015 sur un poste éligible à ICTPE.

Monsieur le Président de la CAP, plusieurs centaines d'ingénieurs en chef vous avaient écrit lors de la dernière CAP IC, pour rappeler la nécessité et l'urgence d'une transformation de l'emploi fonctionnel en 3ème grade et vous interpeller sur :

- les blocages réglementaires restreignant l'accès des ITPE à certains hauts niveaux de fonction, y compris dans les collectivités territoriales,
- l'absence de cadre d'emploi adapté chez certains employeurs pour les ICTPE,
- la menace de perte conséquente de rémunération indemnitaire, dans le cas de réorganisation de service, contrairement à d'autres corps.

Une solution pérenne existe pour régler ces problèmes : un véritable 3e grade, culminant au moins HEB, pour le corps des ITPE, réponse plus que jamais évidente et urgente, sur laquelle nos Ministres se sont engagés !

Le RIFSEEP : autre point d'achoppement majeur pour les ITPE

Dès sa parution, FORCE OUVRIERE a combattu et demandé l'abrogation du régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel (RIFSEEP) successeur de la prime de fonction et de résultats (PFR) à laquelle nous nous étions également opposés.

Le SNITPECT-FO, au sein de la FGF-FO, exige le maintien d'un régime indemnitaire qui conserve le lien entre les sujétions et le grade.

Comme l'ont constaté les agents des corps concernés par la PFR, ce dispositif de régime indemnitaire reposant sur la cotation des postes, n'a fait qu'accentuer les écarts de rémunération entre les agents d'un même corps, scléroser la mobilité et rendre précaires les rémunérations face aux réorganisations. Le RIFSEEP aggrave les inégalités au sein de la fonction publique et fait avancer la transformation de la FPE en fonction publique d'emplois. **Les ITPE n'en veulent pas et l'ont réaffirmé lors de leur congrès des 10 et 11 décembre 2015.**

Dans ce sens, le Secrétaire Général de la FEETS-FO a de nouveau interpellé les ministres dans un courrier du 10 décembre 2015 remis en CTM au Secrétaire Général.

La question posée est donc la suivante : nos ministres porteront-elles une demande d'arbitrage interministériel légitimement fondée sur la singularité de nos parcours et de notre régime indemnitaire actuel ? Ou bien abandonneront-elles leur filière technique en rase campagne face aux tenants d'une fonction publique banalisée ?

La paye ...

La mise en œuvre éventuelle du RIFSEEP ne pourrait que dégrader une situation qui demeure encore préoccupante pour bon nombre d'ITPE, quant à leurs rémunérations.

Si nous ne remettons pas en cause des évolutions positives depuis la reconnaissance d'une situation catastrophique et le renforcement des équipes de l'administration centrale avec l'appui des services déconcentrés, et malgré les statistiques communiquées au CTM, de trop nombreuses situations personnelles graves perdurent et de nouveaux cas, parfois aigus, nous sont remontés encore trop régulièrement.

Cet état de fait, où à la fois les agents, en tout premier lieu, mais également les services RH de proximité et les gestionnaires de la paye sont pénalisés, n'est plus tenable.

La mobilité (notamment vers ou en retour des établissements publics, de retour d'essai voire entre administration centrale et services déconcentrés) rime encore trop souvent avec coupure ou erreur sur le calcul du salaire.

Aussi, M. le Président, je vous remets aujourd'hui une liste d'ITPE confrontés à d'importantes difficultés encore à l'heure actuelle, selon nos éléments, en termes de prise d'arrêté et / ou de rémunération.

Cette liste ne doit cependant pas masquer la multitude d'autres situations de moindre ampleur. Je fais le vœu de voir se tarir en 2016 le flot des dossiers que nous sommes obligés de signaler à la sous-direction GAP.

L'accueil dans le corps et les primo-affectations

Monsieur le Président, nous souhaitons attirer tout spécialement votre attention sur le cas encore non résolu de nombreux **ITPE sortis de l'ENTPE en 2015**, dont les conditions de rémunérations ne sont pas acceptables et engendrent de grandes difficultés pour ces jeunes professionnels débutant leur carrière.

Nous attirons également votre attention sur la nécessité d'accueillir au mieux nos **collègues issus du concours de déprécarisation**, notamment durant leur première année en tant qu'ITPE au cours de laquelle ils subissent l'année de décalage des ISS, et où toute erreur sur leur rémunération est particulièrement sensible.

Nous vous rappelons également notre attachement à ce que le dispositif de primo-affectation en sortie d'ENTPE combine notamment (sans hiérarchie):

- l'intérêt des postes et la motivation des employeurs à en promouvoir la qualité auprès des étudiants,
- le respect des grandes masses de macro-domaines entre postes proposés et voies d'approfondissement, tout en aménageant la possibilité d'ouvrir quelques postes à des domaines transversaux,
- l'ouverture à l'ensemble des familles d'employeurs d'ITPE et de domaines de compétences du corps,
- la capacité des étudiants à être acteurs de leur prise de poste,
- le traitement adapté des situations à dimension sociale,
- l'aménagement de degrés de souplesse (fraction marginale en nombre de postes permettant de sortir du strict « un pour un ») permettant d'éviter les blocages ou situations intenable sur des postes particuliers.

Suite à la présentation du nouveau dispositif aux étudiants de la 61ème promotion, les juges de paix seront la qualité de la liste de postes proposés et la densité des problématiques individuelles lors des 2ème et 3ème tours d'affectation ... Là où l'administration regrettera probablement de ne pas avoir aménagé la moindre souplesse en termes de nombre de postes, restant braquée sur le principe dogmatique du « 1 pour 1 » .

Et enfin : la réforme statutaire du corps des ITPE (enfin?)

Suite à la remise du projet de décret statutaire à la DRH par la Commission Exécutive du SNITPECT-FO le 17 septembre 2015, et après la parution de notre Série Noire, une lettre ouverte avait été adressée à notre ministre de tutelle et transmise également au cabinet de la ministre du MLETR par la Commission Exécutive exceptionnelle du 9 octobre 2015.

Lors de notre dernier Congrès, nous avons reçu les réponses des ministres du MEDDE et du MLETR : nos ministres s'engagent à porter, pour les ITPE, auprès de la Fonction Publique, un statut rénové à 3 grades culminant HEB !

Aujourd'hui, deux mois jour pour jour après la réponse que notre congrès leur a adressée, la traduction de ces engagements est attendue de pied ferme par les ITPE. Le portage politique de notre épure statutaire auprès de la fonction publique en est la première étape incontournable !

Les ITPE ont toujours su montrer leur engagement pour la défense de leurs missions et du service public. Ils attendent de leur administration et leurs ministres le même niveau d'engagement pour défendre la qualité et la diversité de leurs parcours professionnels.

Autant dire que si 2016 rimait avec trahison ou abandon sur les sujets statutaire, RIFSEEP, mobilité ou fonctionnement et attributions de la CAP au sens large, le climat social risquerait bien de connaître une période de réchauffement brutal sur la « planète TPE ».

Je vous remercie.

Laurent JANVIER

Secrétaire Général du SNITPECT-FO