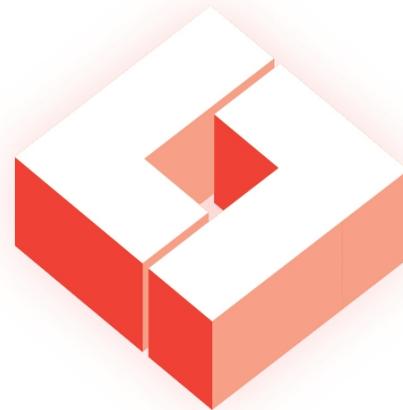


Syndicat National des Ingénieurs
des Travaux Publics de l'État
et des Collectivités Territoriales

Groupement fondé en 1855

FORCE OUVRIÈRE



CAP du 8 juin 2016

DECLARATION PREALABLE

Mobilité : le nouvel ennemi ?

Monsieur le Président,

Vous n'êtes pas sans savoir que nombre de sujets majeurs de préoccupation des ITPE sont sur la table à l'approche d'un été 2016 décisif, sujets qui motivent la tenue demain d'une AG extra-ordinaire de nos sections.

Pour autant, nous ouvrirons cette CAP en ciblant nos interventions autour du sujet principal de cette CAP : la mobilité !

Et nous ne pourrions commencer cette CAP sans revenir sur le sujet de la diminution des cycles de mobilité imposée par l'administration à ses agents.

Là où la réduction des cycles fait figure de seule stratégie

A l'occasion de la réunion du 14 avril 2016, Force Ouvrière a porté auprès de la DRH son « Manifeste pour la mobilité », afin de replacer la « valeur mobilité » à son juste niveau, alors qu'elle fait visiblement uniquement figure de contrainte pour l'administration.

Ce document a mis sur la table des propositions concrètes pour alimenter le débat autour d'une démarche qualifiée par le Secrétaire Général du MEEM lui-même, de « réflexion globale et ouverte sur le sujet de la mobilité » ... il s'agissait donc, pour nous, d'aller bien au-delà de la simple question du nombre de cycles annuels !

Or, deux constats se sont rapidement imposés dans les réunions organisées par l'administration : la question de la mobilité reste traitée comme une dimension purement technique, sans aucune vision politique globale et multi-employeurs... quitte d'ailleurs à proposer, sans autre forme de procès, de saborder des principes de gestion jusque là reconnus comme ayant fait leurs preuves !

Les impacts néfastes d'un passage de 3 à 2 cycles annuels, même amoindris grâce à la prise en compte de certaines de nos propositions, restent néanmoins patents pour les agents et les services. Cela ne fait que justifier les actions conduites par FO au niveau interministériel pour placer le SGG devant sa grande responsabilité en la matière ; celle de décider de punir l'ensemble des agents du MEEM sans pour autant apporter d'amélioration pour les agents des autres ministères. Et si celui-ci a confirmé son passage en force, **il s'est par ailleurs engagé auprès de FO pour que cela se passe « pour le mieux ».** **La balle est donc à nouveau dans le camp de notre DRH !**

Le SNITPECT-FO a également exprimé sa grande inquiétude sur la prise en compte des intérêts des établissements publics accueillant des agents en PNA, dont l'ensemble des postes sont actuellement publiés sur nos listes ministérielles : leurs positions ont-elles été recueillies et prises en compte en cas de réduction potentielle du nombre de cycles de mobilité ? Quels dispositifs pour endiguer la tentation naturelle d'actionner le levier du recrutement non statutaire... quitte à créer un besoin de déprécarisation dans les prochaines années ?

L'absence actuelle d'éléments sur ce point fait également redouter l'absence d'adéquation du dispositif avec les besoins de l'ensemble des organismes dans nos domaines d'activité : la publication de ces postes sur les listes ministérielles serait pourtant une véritable avancée pour la mobilité des ITPE.

Nous attendons désormais des réponses concrètes à ces questions légitimes ! Le dossier « mobilité » ne pouvant être traité sans vision stratégique ni politique.

Par ailleurs, l'adaptation, voire la modernisation, de l'application Mobilité n'est pas évoquée pour la mise en œuvre des propositions décrites dans le projet de l'administration, malgré les propositions formulées par Force Ouvrière dans son Manifeste. Est-ce que la DRH prépare son abandon pour un système interministériel qui n'aurait pas fait ses preuves ?

Revenir à une publication raisonnée des postes

Après une indisponibilité inopinée début avril, l'application Mobilité a été arrêtée du 08/04 au 12/04 pour transfert de serveurs ... en pleine période de recherche de postes pour le cycle de mobilité de septembre, le plus important de l'année !

Ainsi, les listes de postes publiés sont passées au fil des jours, respectivement de 1206 postes initialement, puis 1219 début avril, à 1228 postes finalement au 1^{er} niveau et de 751 postes initialement, puis 755 début avril, à 758 postes finalement au 2^e niveau !

Le taux de postes susceptibles d'être vacants se situe toujours dans des niveaux élevés : 68 % au 1^{er} niveau et 71 % au 2nd niveau, ...

Comment un agent peut-il organiser une recherche de postes cohérente, en fonctions de ses aspirations professionnelles et personnelles, dans ce contexte mouvant et incertain ?

Le projet « Mobilité » doit être l'occasion de résorber pour partie ces défaillances à travers le rétablissement d'une liste principale complétée par une liste additive ; solution qui ne pourra cependant être vertueuse qu'aux conditions suivantes :

- les postes publiés sur la liste principale doivent être validés dès le début du processus par les RZGE pour le cycle en cours : dans ce contexte consolidé, où aucun retrait de postes n'est possible, les agents pourront commencer à organiser leur recherche de poste,
- la liste additive pourra alors inclure les postes des agents ayant fait part d'un souhait de mobilité à la publication de la liste principale, et retrouvera ainsi sa vocation originelle. En aucun cas, la liste additive ne pourra intégrer de suppression de postes, au risque de devenir alors une liste soustractive,
- l'information des agents en sera ainsi facilitée, par la communication d'une liste apportant uniquement des postes supplémentaires et ne venant pas modifier la liste principale, option par ailleurs toujours disponible dans l'application Mobilité.

Nous serons particulièrement vigilants à la bonne transcription de ces principes dans le projet de note de gestion qui nous sera présenté, ainsi qu'à tous leurs corollaires (dates d'effet des mutations, encadrement des procédures d'exception hors-cycle sur des postes préalablement publiés vacants (pour éviter des dérives inégalitaires de recrutement), respect systématique de la consultation de la CAP, ...).

Et des principes, il serait bon d'en rappeler certains, aussi bien pour les mentions « réservé à certains corps » lors de la publication, pour le bon usage du « susceptible d'être vacant » ou encore pour la formulation d'avis défavorables visant à exclure des ITPE de manière éhontée ! Nous aurons l'occasion d'y revenir.

Affirmer une gestion ambitieuse pour le corps des ITPE

Nous réaffirmons l'attachement des ITPE à la gestion nationale du corps à travers la CAP, figurant dans le « Manifeste pour la mobilité ». La gestion collective, égalitaire, transparente et de qualité pour l'ensemble du corps se construit lors des travaux de CAP, en séance et dans les phases de préparation.

Nous n'accepterons aucun recul en matière de gestion pour les ITPE, ni aucune diminution du nombre de promotions annuelles, ni impacts négatifs tant au niveau du déroulement de carrière que sur le plan financier.

Nous demandons à ce que soient ouverts dès à présent, des discussions en format CAP sur les impacts de la diminution du nombre de cycles sur la liste d'aptitude, l'examen professionnel et le tableau d'avancement à ingénieur divisionnaire.

Nous serons particulièrement vigilants à ce que les évolutions proposées rejoignent les revendications portées par le SNITPECT-FO et s'inscrivent pleinement dans le portage d'un projet ambitieux pour les ITPE, réaffirmant notamment son caractère A/A+.

En particulier, nous ne tolérerons aucune proposition visant à solder la gestion collective du corps au motif de problèmes d'intendance : la charte gestion doit répondre à une politique réelle de GPECC et à un cadre statutaire stabilisé ... et pas l'inverse !

Concrétisation des promos divi : un sujet sensible ... qui pourrait devenir empoisonné !

Si certains inscrits au TA pourraient voir, à l'instant t, un confort immédiat à être promus sur place, ont-ils conscience que, dès l'année suivante, l'IG les convoquera pour évoquer leur projet de carrière, que passés 3 ans, ils auront cumulé 6 ans sur un même poste, que les portes se fermeront chez les employeurs en recherche de cadres supérieurs mobiles et réactifs, que toute demande d'accès à ICTPE sera reportée d'au moins 10 ans... ?

C'est pourquoi le SNITPECT-FO revendique un allongement de la durée de concrétisation sur 2 ans et, ce, depuis plusieurs années déjà.

Chaque IDTPE et ICTPE peut témoigner de l'intérêt de la mobilité à ce moment-clé de sa carrière, nouveau départ pour de nouvelles responsabilités, nouveau contexte et nouveaux défis à relever. Un dynamisme qui est la marque de fabrique du corps des ITPE, et qui a entraîné derrière lui une dynamique chez les TSDD.

Collectivement, bloquer les postes intéressants de premier niveau en les consacrant de 2ème niveau, constitue un risque énorme de perte de sens sur ce que représente le 2ème niveau dans nos ministères et de chute de la mobilité des cadres en général dans nos ministères.

Managérialement, tous les rapports, du secteur public comme du secteur privé, louent la mobilité organisée et choisie comme facteur positif pour le renouvellement des pratiques au sein des services comme des entreprises.

Là où les collectivités voudraient pouvoir organiser des cycles de mobilité communs pour créer de la mobilité entre elles et surtout faire bouger leurs cadres, les ministères éteignent un outil national qui a pourtant fait ses preuves !

Vu du corps des ITPE, une des propositions de l'administration est d'aligner la gestion du corps des ITPE sur des modes de gestion qui ont surtout démontré leur efficacité à réduire drastiquement le vivier de cadres supérieurs dans d'autres corps ! De là à penser que certains rêvent d'appauvrir le CV des TPE pour ne plus avoir de concurrence sur les postes de 3ème niveau et de direction ... il n'y a qu'un pas que l'on peut franchir sans prendre de risque.

Certaine DREAL ne s'en cachant d'ailleurs plus (au mépris le plus complet, au passage, des notes de la DRH!) en réservant le niveau A+ sur les fiches de postes aux seuls Ingénieurs en Chef des Ponts ou des Mines (voire d'un simple ingénieur des Ponts ou des Mines mais tout de même expérimenté!). Nous ne tolérerons pas ces manœuvres funestes qui portent atteinte au caractère A/A+ du corps des ITPE !

D'autant qu'en l'absence du statut à 3 grades HEB que nous revendiquons, la carrière des ITPE dépend toujours directement de leur dynamique de parcours ! Que l'on parle demain d'une évolution de la gestion, cela sera naturel avec un nouveau statut, mais le SNITPECT-FO n'accepte pas que la gestion découle de problèmes de fonctionnement au sein de la DRH ... et dénonce tout argumentaire tendant à affaiblir un projet de statut dérogeant au « A type ».

Bref, le chemin de la facilité sur lequel l'administration souhaite engager les ITPE serait à ce stade aussi celui de leur perte !

Le marasme de la réforme territoriale

Nous dénonçons l'absence de vision d'ensemble sur la question des pré positionnements :

- puisque non seulement certaines régions n'ont toujours rien transmis (Languedoc Roussillon Midi Pyrénées et Aquitaine Limousin Poitou Charentes), alors que l'ensemble des pré positionnements des chefs de service et adjoints, voire de chefs de département, a eu lieu,
- mais, aussi, les documents ne sont pas homogènes dans les éléments fournis.

Pour permettre l'analyse des cas individuels et pour mesurer les impacts sur la gestion du corps, nous demandons à disposer, de façon agrégée (CAP de février 2016 et de juin 2016), des éléments suivants: changement de domaine, changement de position hiérarchique, changement de résidence administrative, intitulé et domaine du poste prévu dans le cas de plan de succession, conditions spécifiques de travail (télétravail, TSD, délégation de site...). Il n'est pas acceptable que la DREAL Auvergne Rhône Alpes s'exempte de tableau de correspondance pour les cadres supérieurs et transmette simplement sa décision de nomination des préfigureurs de service: ce n'est pas au niveau régional de décider des affectations des cadres !

Alors que la mise en place des organigrammes est prévue jusqu'en 2018, nous constatons la tendance à la limitation des changements de résidence administrative et à la mise en place des organigrammes de fusion dès 2016. Seulement 3 changements de résidence administrative ont été décomptés dans les tableaux transmis sur des dizaines d'I-D-CTPE. Comment cela est-il possible quand seule la Bourgogne Franche-Comté est autorisée à mettre en place le travail en site distant ? Tentative de maintien des compétences ou recherche d'économies (éviter d'engendrer des versements de PARRE géographique) ?

Le ministère n'a toujours pas diffusé de note concernant le traitement des demandes de PARRE ou IDV ... : comment en est-on arrivé là plus de 9 mois après la sortie du décret du 4 septembre 2015 ?

A quand la prochaine réorganisation ?

Les ETP cibles sont en chute libre dans les DREAL et la contrainte se fait sentir au fil de l'année et non plus en visant la date du 31 décembre: est-ce ainsi que la gestion du SERM a été revue en 2016, avec pour objectif de gérer au fil de l'eau la réduction des effectifs en fonction des candidatures reçues ?

Le désarroi des ITPE va croissant face à des missions dont le périmètre évolue sans cesse :

- certains collègues sont en DREAL sur des missions sécurité routière qui font l'objet de transfert vers le ministère de l'intérieur,
- les agents, souvent de catégorie A, qui élaborent les avis de l'autorité environnementale sont en train de glisser sous l'autorité fonctionnelle du CGEDD - MIGT,
- les fonctions supports ne sont pas loin de basculer dans la mutualisation totale,
- sur les domaines nature et biodiversité, l'articulation avec la future AFB est incertaine, ...

En ce qui concerne les évolutions du niveau de responsabilité dans le cadre de la réforme des DREAL, la tendance est nettement à la baisse ! Dans le listing présenté à cette CAP, on dénombre 12 diminutions de niveau de responsabilité, pour 5 augmentations de ce niveau, tous niveaux confondus ! Comment cette perte sera-t-elle compensée ou effacée dans l'analyse de la carrière des ITPE concernés ? A force de fusions - réorganisations - déménagements - mutualisations des services de l'État (et de nos ministères !) vous fabriquez du risque psycho social, vous découragez ses cadres, vous encouragez les départs et vous affaiblissez vos capacités d'intervention !

Enfin, nous vous rappelons votre engagement, pris lors de la CAP de février 2016, de fournir un bilan des repositionnements des agents détachés sur les emplois fonctionnels, à partir de la photographie dont vous disposiez en 2015.

Nous demandons un point particulier sur les emplois fonctionnels d'ITPE et une augmentation du contingent pour maintenir pendant 3 ans le niveau atteint par les IDTPE concernés, dans le cadre de la fusion des DREAL.

Nous vous rappelons entre autre que les centaines d'ingénieurs en chef qui vous avaient écrit lors de la dernière CAP IC pour 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,

demeurent en attente de réponses de votre part.

Au delà de la seule réforme territoriale, le devenir de la sécurité routière est une préoccupation des agents exerçant dans le domaine, dont l'avenir incertain engendre un mal-être, lui, certain !

Plus largement, la question de l'accueil des ITPE sur des postes du Ministère de l'Intérieur (immobilier, Outre-Mer, ...) est posée : quelles modalités et quels objectifs ?

Agents mobiles, rémunérations volatiles !

Monsieur le Président, lors de la dernière CAP, nous vous avons remis une liste d'ITPE confrontés à d'importantes difficultés en termes de prise d'arrêté et / ou de rémunération.

Si des évolutions positives ont été constatées depuis la reconnaissance d'une situation catastrophique et le renforcement des équipes de l'administration centrale avec l'appui des services déconcentrés, nous sommes encore malheureusement loin d'un retour à la normale.

Nous vous alertons notamment sur les impacts de ces graves dysfonctionnements sur la mobilité des agents (notamment vers ou en retour des établissements publics, de retour d'essai voire entre administration centrale et services déconcentrés) où de trop nombreuses erreurs (quand il ne s'agit pas de coupure pure et simple de rémunération !) subsistent. **Les ITPE attendent, individuellement, des réponses à leurs courriers et messages, c'est à dire du respect !**

Un climat social de plus en plus lourd en juin ?

Monsieur le Président, l'administration a placé les ITPE devant la décision devenue irrévocable du SGG d'imposer un nombre annuel de cycles de mobilité fixé à 2, au lieu de 3 dans nos ministères.

Soyez certains qu'ils n'accepteront pas que leur gestion soit sabordée au profit de soi-disant mesures de simplification ou de réduction des effectifs RH, notamment en ce mois de juin 2016 où des échéances majeures se profilent pour l'avenir des ITPE : réforme statutaire, RIFSEEP, ENTPE, ...

Autant de sujets d'actualité qui rythmeront les débats de l'assemblée générale extra-ordinaire de nos sections organisée demain !

Je vous remercie.

Laurent JANVIER

Secrétaire Général du SNITPECT-FO