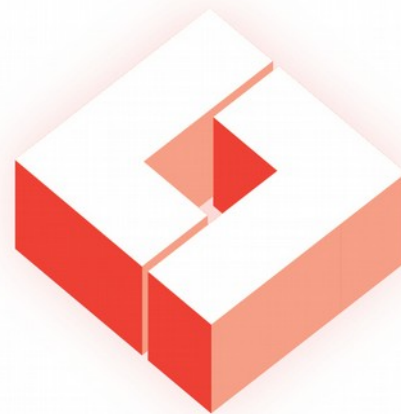


Syndicat National des Ingénieurs
des Travaux Publics de l'État
et des Collectivités Territoriales

Groupement fondé en 1855

FORCE OUVRIÈRE



CAP du 28 février 2017

DECLARATION PREALABLE

Face aux premières offensives de la DRH de l'État contre les agents, nous n'acceptons pas la démission de l'administration !

Madame la Présidente,

C'est dans un état d'esprit particulier, que les représentants élus en CAP des ITPE aborderont la réunion de ce jour. Jamais, dans l'histoire du corps des ITPE, aucun occupant du boulevard Saint-Germain n'aura marqué son passage par autant de reculs : suppression d'un cycle de mobilité, échec de la dérogation au RIFSEEP et, désormais, application du protocole minoritaire PPCR au statut particulier des ITPE.

Trahison de notre ministre, mépris du dialogue social et dévalorisation du corps des ITPE dans le paysage des corps supérieurs de l'Etat, cette signature de PPCR restera à jamais gravée dans les mémoires et engage la responsabilité de ses signataires et promoteurs.

Car, tous, autant qu'ils sont, étaient au courant des impacts négatifs affectant, dans tous les cas de figure, une carrière complète d'ITPE (tant en matière de progression de carrière et d'accès aux niveaux supérieurs d'encadrement, que de rémunérations).

Au delà du recul statutaire généralisé, PPCR ne résout en rien (bien au contraire) les différents freins au déroulement des carrières des ITPE, mis en place par la Fonction Publique.

Nous attirons votre attention, l'année dernière, sur l'aversion puissante et déterminée des ITPE vis-à-vis des décisions injustes pour les personnels, portant en elles le germe de la destruction du service public républicain.

Aujourd'hui, sachez que notre engagement sera total pour porter les légitimes revendications des ITPE, pour un statut ambitieux et porteur de sens.

Vos réponses seront déterminantes sur les sujets que vous maîtrisez encore, car il y a fort à parier que la solidarité gouvernementale dont notre ministre a fait preuve vis à vis de la Fonction Publique, au mépris complet de la parole donnée à ses propres cadres, ne soit pas réciproque pour vous assister dans la déclinaison de leurs basses œuvres.

Le plan de requalification aura-t-il lieu ?

Attendu par nos collègues TSDD depuis la mise en œuvre du NES ayant vu la disparition de l'emploi fonctionnel de chef de subdivision, le plan de requalification promis par l'administration se trouve confronté à de sérieuses difficultés de mise en œuvre.

Force est de constater que l'administration n'a pas souhaité, ou pas su, mettre en place les conditions de son succès.

Au premier jour de la pré-CAP, les élus à la CAP, en toute responsabilité, n'ont eu d'autre choix que de vous interpellé pour établir les critères à employer pour la prise en compte du plan de requalification dans l'exercice de la liste d'aptitude, fondamentalement différent de celui des exercices précédents.

L'absence de tout élément de cadrage initial et de toute stratégie pluriannuelle de proposition (le plan étant prévu sur 4 ans) a ouvert la porte à l'utilisation de critères hétérogènes, voire archaïques, (quotas, âge, encadrement impératif, obligation de mobilité, ...) dans les phases de proposition et d'harmonisation, et a clairement induit une distorsion de traitement inacceptable entre les techniciens.

Pire, l'administration n'a pas cherché à recadrer les premières remontées des services afin de réunir des conditions satisfaisantes pour le respect de l'égalité de traitement et le bon examen des dossiers des agents proposés.

Comment expliquer qu'une ZGE, sur un périmètre de trois anciennes régions, n'ait remonté que 10 dossiers (soit 25 % de moins que l'année passée!) alors que le nombre de promus est multiplié par 6 au niveau national ?

Comment expliquer que des harmonisateurs aient procédé par quotas et non par reconnaissance de la qualité des parcours pour sélectionner les dossiers ?

Comment expliquer que la note détaillant les conditions de concrétisation n'ait pas encore été diffusée, alors que ces éléments auraient éclairé l'exercice de proposition et d'harmonisation et auraient permis aux agents de se projeter dans un avenir professionnel ?

Comment expliquer que des services n'aient pas proposé des agents au prétexte qu'ils supposaient qu'ils n'effectueraient pas de mobilité, selon des critères présumés ?

Comment expliquer, par ailleurs, que des agents ne répondant pas aux conditions statutaires aient été remontés, y compris dans les propres services de la DRH ?

Enfin, nous déplorons l'absence d'anticipation de la suppression d'un cycle de mobilité, alors que nous avons remis, au 1er semestre 2016, un « manifeste pour la mobilité » à la DRH, qui alertait sur ses impacts négatifs, en particulier quant à l'articulation de la liste d'aptitude avec l'examen professionnel ; le nouveau calendrier que vous avez mis en place intensifie les interactions et pose donc la question des listes complémentaires et de leur dimensionnement.

Nos collègues techniciens supérieurs méritent mieux que cela !

Nous demandons donc un positionnement clair sur les objectifs attendus sur le plan de requalification et les critères que l'administration propose de retenir pour l'examen des dossiers ; notre attente est d'autant plus importante que ce premier exercice fera jurisprudence pour les trois prochaines années du plan de requalification.

Par ailleurs, il nous paraît urgent d'améliorer la transparence du processus de proposition et d'harmonisation pour l'exercice 2018, qui doit débuter prochainement et auquel nous demandons à être associés, à tous les niveaux.

Enfin, nous avons pu à nouveau constater, lors de cette pré-CAP, les effets néfastes de l'appauvrissement des pièces constitutives des dossiers de promotion, consécutivement aux mesures de simplification de la dernière circulaire. Pour le bon examen des dossiers et par respect pour les agents, nous demandons la constitution d'un dossier cohérent, précis et permettant d'apprécier la qualité des parcours et la réussite sur les postes.

Si la liste d'aptitude issue de cette CAP regroupera bien des parcours des plus méritants, c'est uniquement grâce à la grande qualité des agents proposés et à l'important et intense travail préparatoire des élus à la CAP et des chargés de mission.

Expérimentation d'un cycle complémentaire de mobilités : la plaisanterie douteuse de l'administration face à la suppression d'un cycle annuel

Le concept aurait pu prêter à sourire lors d'évocation du dispositif en octobre 2016, alors même que vous aviez vous-même décidé de la suppression d'un cycle de mobilité quelques mois auparavant, si l'enjeu pour les agents et les services n'était pas si important.

D'un dispositif ne devant concerner qu'une poignée de postes, stratégiques et urgents à pourvoir (nous nous demandions alors pourquoi une telle débauche d'énergie semblait nécessaire alors que notre CAP a toujours su gérer en bonne intelligence des mutations hors cycles urgentes, en nombre limité), vous êtes arrivés à la proposition de 45 postes, dont les caractéristiques d'urgence et d'enjeu stratégique mériteront, pour certains, que nous nous y arrêtions durant l'examen de ce point de l'ordre du jour.

Nous n'avons pu constater que la lente dérive d'un processus imprécis, au concept de CAP électronique à plusieurs corps infondé, initialement prévu en décembre 2016, puis débouchant en janvier sur une consultation écrite sur les postes n'ayant suscité qu'une seule candidature, sur lesquels nous avons, compte tenu de la publicité des postes, bien entendu donné un accord de principe, afin de ne pas ralentir les mutations concernées.

Dans ce cadre, nous contestons formellement la dénomination « CAP des ITPE du 25 janvier 2017 », utilisée sur l'intranet et l'extranet, qui a provoqué une incompréhension totale de la part des ITPE candidatant sur des postes non concernés par la consultation écrite et a décrédibilisé pour de bon le processus ; nous demandons donc la modification de l'intitulé en « consultation écrite partielle » et la publication de l'ensemble des mobilités examinées liée à la CAP de ce jour.

Sur ce point, nous demeurons dans l'attente d'une réponse à notre courriel du 27 janvier 2017 et de notre relance par courrier du 20 février 2017.

Nous souhaitons noter que démonstration est aujourd'hui faite qu'une gestion classique des quelques cas de mobilité hors-cycle présentant un caractère particulier a ainsi pu être traité dans le respect des prérogatives des CAP, en autorisant des prises de poste souhaitées par l'administration au 1^{er} mars.

Devant ce constat d'échec cuisant, la logique voudrait que soit mis un terme définitif à cette expérimentation improbable. Nous attendons donc le bilan qui devrait être présenté aux organisations syndicales et demandons d'ores et déjà le retour à une gestion des mobilités au profit des agents et des services.

Le suspens insoutenable entretenu par la DRH autour des conditions de concrétisation des IDTPE et ITPE nouvellement promus

Jusqu'au jour de la CAP du 1^{er} décembre 2016, les proposés au tableau d'avancement IDTPE ne disposaient d'aucune information sur les conditions de concrétisation consécutives à la suppression d'un cycle de mobilité.

Pire, lors de la réunion de présentation aux lauréats, l'administration tentait de se dédire des engagements présentés en CAP sur les conditions de concrétisation. Qu'elle ne fût pas la surprise des élus à la CAP des ITPE, par qui les inscrits au TA avaient pu disposer des seules informations sur leur avenir professionnel ! Nous saurons nous en souvenir.

Par ailleurs, suite à la parution de la note relative aux modalités de concrétisation IDTPE 2017, nous vous avons demandé de préciser sans délai le processus de concrétisation sur place et de pré-examen des demandes des services en février, avant la finalisation de la liste additive du cycle 2017/9, pour que les agents concernés puissent prendre part au processus ou se diriger rapidement vers une recherche de poste, le cas échéant.

Aujourd'hui, force est de constater qu'aucun dispositif spécifique n'a été mis en place ni aucun calendrier clairement annoncé aux agents ; l'opportunité de la CAP de février et le rétablissement de la liste additive offraient pourtant une porte de sortie honorable à l'administration, qu'elle a choisi de ne pas saisir.

Sur ce point, nous demeurons dans l'attente d'une réponse à notre courriel du 2 février 2017 et de notre relance par courrier du 22 février 2017.

Pour toute concrétisation sur place, que ce soit pour le passage à IDTPE ou ITPE, nous demandons le passage en CAP, dans le respect de notre charte de gestion, avec un travail préalable effectué lors d'une réunion technique entre les chargés de mission et les élus à la CAP.

Nous demandons une mise en cohérence du calendrier des promotions par la voie de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel et des cycles de mobilité, et continuons de revendiquer le rétablissement de 3 cycles annuels de mobilité.

Sur ces points, nous demeurons dans l'attente d'une réponse à nos remarques transmises par courriel le 15 février 2017 .

La CAP des ITPE ne deviendra jamais une chambre d'enregistrement, surtout pas celles des décisions devenues urgentes par absence d'anticipation des problèmes générés par les réformes que vous mettez en place sans tenir compte des alertes lancées par les organisations syndicales représentatives.

Les agents mis à contribution (y compris financièrement !) pour la mise en place des réformes que l'administration leur impose

Concernant les concrétisations des promotions, il serait insupportable que les agents payent la suppression d'un cycle de mobilité à travers les retards dans les nominations à ITPE ou à IDTPE (que ce soit par examen professionnel, liste d'aptitude ou tableau d'avancement).

C'est pourtant la conclusion logique de votre refus de nomination rétroactive des IDTPE au 1er janvier de l'année de concrétisation.

Il ne s'agit pas cette fois d'une mesure souhaitée par la DGAFP à laquelle vous auriez décidé de vous soumettre mais bien une disposition relevant uniquement de notre ministère.

Par ailleurs, devant la menace du RIFSEEP, nous réclamons l'examen, dès cette année, en CAP des recours sur coefficients de modulation individuels d'ISS (comme cela se pratique dans d'autres ministères).

Enfin, Madame la Présidente, il ne se passe plus une CAP sans que nous ayons à vous interpellé sur la gestion administrative et la paye.

Depuis 4 ans désormais, les ITPE pâtissent des retards dans la production de leurs arrêtés et des dysfonctionnements affectant leur paye, malgré l'investissement des équipes de l'administration centrale avec l'appui des services déconcentrés.

Jusqu'à présent, le SNITPECT-FO a toujours été dans une posture de médiation pour aider à la résolution des situations individuelles.

Cependant, l'évolution récente de notre statut va précariser durablement la situation des ingénieurs, qui attendent donc désormais une résolution immédiate de leurs problèmes individuels de paye.

Car du temps et de l'énergie, l'administration a su en trouver, quand vous avez, avec un empressement incompréhensible, mis en place le transfert primes-points dès la paye de janvier 2017 alors même que le décret-balai PPCR n'était pas signé !

Dans quel état de déliquescence se trouve cette administration pour mettre en œuvre des mesures irrégulières, ne s'appuyant sur aucun texte validé, tout en refusant de régler les situations individuelles en souffrance ? Quelle chaîne comptable a été mobilisée pour valider ces modifications de rémunérations alors même que des régularisations de montants importants dus aux agents sont régulièrement rejetées, soi disant pour défaut de justificatifs suffisants ?

Notre ministère a-t-il donc perdu tout amour propre en se laissant imposer une décision autoritaire de la Fonction Publique, alors même que notre ministre n'avait pas signé le décret l'autorisant ? L'autoritarisme administratif sera-t-il la règle de fonctionnement de la nouvelle DRH de l'État ? En serez vous les complices ?

La mise en œuvre de dispositifs affectant les conditions statutaires de la gestion des agents, sans aucun fondement réglementaire ou législatif nous remplit d'effroi. Ce sont des principes élémentaires de la démocratie et de la République qui sont attaqués au sein même de l'État.

Les agents, une fois de plus, ne demandent que du respect, ... y compris au niveau du versement normal de leur rémunérations et force est de constater que le compte est loin d'y être !

Vous avez des agents

Oui, vous avez des agents qui ont vu leur statut particulier évoluer sans information a priori ni a posteriori de la part de leur propre administration. La DRH de l'État vous a imposé son cadre avec PPCR A-type ; les déclinaisons vous en reviennent.

Vous avez des agents qui ont été impactés par la réforme territoriale. Depuis juillet 2016, une réunion technique sur les impacts des repositionnements, notamment de nos collègues ICTPE, devait être organisée. Nous l'attendons.

Vous avez des agents qui œuvrent dans d'autres ministères ne disposant toujours pas d'arrêté IC.

Vous avez des agents travaillant pour la Sécurité Routière et qui aimeraient connaître leur avenir.

Pour tous ces agents, nous n'acceptons pas la démission de l'administration.

**Lors de la dernière CAP de l'année 2016, mon prédécesseur posait la question de l'ambition de l'administration pour le corps des ITPE,
dans le contexte « conflagrationnel » que vous souhaitez, semble-t-il, entretenir sur tous les sujets sans exception,
qu'il s'agisse du statut, de la mobilité, de la gestion ou des rémunérations,
les ITPE disposent désormais de votre réponse.**

Je vous remercie.

Abdallah EL HAGE

secrétaire général du SNITPECT-FO