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

Groupement fondé en 1855

FORCE OUVRIÈRE

CAP du 8 février 2018
DECLARATION PREALABLE

Les TSDD promus ITPE ne sont pas des sous-ingénieurs! , … acte II …

Madame la Présidente,

Liste d'aptitude et plan de requalification

Aucun bilan ne semble avoir été tiré du premier exercice chaotique de l'année passée, mené en l'absence de tout élément de cadrage initial et de toute stratégie pluriannuelle de proposition.

Cette année, à nouveau, l'utilisation de critères hétérogènes, voire archaïques, dans les phases de proposition et d'harmonisation, a clairement induit la même distorsion de traitement inacceptable entre les techniciens promouvables.

- Harmonisateurs ne remontant qu'un dossier par service,
- proposition systématique des seuls dossiers historiques (en dépit des conseils précédemment émis en CAP et non suivis) par certains services,
- inter-classement drastique, en déconnexion avec le nombre de places supplémentaires disponibles dans le cadre du plan de requalification,
- …

Comment expliquer aux agents évincés que de telles pratiques aient été constatées pour sélectionner les dossiers au lieu de procéder par reconnaissance de la qualité des parcours et détection de potentiel ?
La seule règle que l'administration semblait avoir édictée clairement l'année dernière à l'issue de la CAP était : pas de « coup de chapeau ». Ce qui n'aura pas empêché que 10 % des dossiers remontés s'inscrivent cette année dans une logique de fin de carrière.

Il ne semble pas que les acteurs du système aient pris la mesure du caractère exceptionnel du plan de requalification et se soient donnés les moyens de sortir des schémas qui prévalaient jusqu'à celui-ci.

11, rue Meslay
75003 PARIS
tél. 01 42 72 45 24
fax 01 42 72 05 67
snitpect@snitpect.fr
www.snitpect.fr

Qui connaît les méthodes par quotas ou les habitudes d'inamovibilité des listes des proposés par service, pourra légitimement penser que d'autres dossiers, également en phase avec nos critères de gestion, auraient pu être examinés lors de cette CAP.

A mi-parcours du plan de requalification, les agents évincés du processus de remontée sont privés d'un conseil crucial en retour de la CAP et de réponses à deux questions primordiales.

A savoir :

- « suis je concerné par le plan de requalification ? »
- « aurai-je des chances d'en bénéficier ? »

De plus, l'effet conjugué de la suppression d'un cycle de mobilité et l'absence de cadrage clair pour les services et les harmonisateurs, ne leur permettra pas de démontrer, le cas échéant, leur réussite sur un nouveau poste avant l'échéance du plan de requalification prévue en 2020.

Point d'achoppement depuis plusieurs exercices, nous vous alertons particulièrement cette année sur l'absence de retour fait aux agents et à leur encadrement direct sur l'examen de leur dossier en CAP, particulièrement criant cette année, ainsi que sur le manque de transparence sur le processus de remontée des dossiers : de trop nombreux agents ignoraient que leur dossier était remonté en CAP … ou pensaient à tort qu'il l'était !

Enfin, l'examen des dossiers aura été rendu particulièrement ardu cette année, dans un contexte de réduction de la durée de la pré-CAP et d'appauvrissement des pièces constitutives des dossiers de promotion (certains dossiers ne présentant pas systématiquement les évaluations de la dernière année des postes d'importance tenus ; cette mesure avait pourtant été ajoutée à notre demande dans la dernière circulaire Promotions afin de pallier l'absence de transmission des entretiens professionnels en version intégrale, dont l'absence se sera encore fait sentir cette année).

Pour le bon examen des dossiers et par respect pour les agents, nous demandons l'organisation d'un processus de sélection des dossiers avec des critères adaptés, pour les deux prochaines années, permettant d'apprécier la qualité des parcours, la réussite sur les postes et la détection des potentiels.
Chaque TSDD dont le parcours correspond à l'esprit du plan de requalification doit pouvoir voir son dossier examiné sur la durée de celui-ci.
L'amélioration du dispositif ne saurait s'arrêter à l'homogénéisation des pratiques des harmonisateurs et ne saurait être portée uniquement par les chargées de mission.
Ce sont les services qui sont en première ligne.
Il vous revient de piloter l'ensemble de ces acteurs pour que le plan de requalification soit à la hauteur des attentes qu'il a suscité.

Si, au final, la liste d'aptitude issue de cette CAP regroupera bien des parcours des plus méritants, c'est à nouveau 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.

Le plan de requalification aura-t-il finalement lieu ?

Nous vous posions la même question l'année dernière, du fait des conditions d'organisation de la liste d'aptitude pour la première année du plan de requalification.

Depuis, nous n'avons pu que constater les importantes dégradations des conditions d'accueil des TSDD promus ITPE.

L'administration a en effet renoncé à appliquer les conditions favorables de reclassement de la note de gestion de 2015, suite à l'application du protocole d'accord minoritaire PPCR, sans même en informer les agents concernés ni aménager un dispositif transitoire pour les promus au titre de 2017.
Ceci alors qu'ils s'étaient engagés dans leur évolution de carrière sur la base de conditions de reclassement plus avantageuses !

Nous vous demandons d'informer, individuellement et sans tarder, les inscrits à la liste d'aptitude et les lauréats de l'examen professionnel de leurs conditions de reclassement, en leur transmettant notamment une fiche financière, avant qu'ils ne s'engagent dans la démarche de concrétisation de leur promotion.

La formation statutaire n'est pas une variable d'ajustement budgétaire

Concernant la formation statutaire des ITPE lauréats de l'examen professionnel, vous avez décidé de la réduire de 3 mois à 3 semaines, après avoir, en catimini, fait signer l'arrêté l'autorisant durant l'été.

Nous dénonçons vigoureusement ce nouvel acte de démolition de la filière technique de nos ministères, mené de manière aveugle et sans fondement autre que soit-disant budgétaire.

Soit-disant, car notre ministère s'est encore illustré fin 2017 en étant le champion des restitutions de masse salariale. 16 millions d'euros rendus, c'est 0,6 % de la masse salariale, à comparer aux -2 % de restrictions déjà imposées sur les effectifs.

Rien dans ce cas ne justifie que la formation des nouveaux ITPE soit rabotée.

Nous exigeons une formation statutaire de qualité, incluant toutes les facettes des métiers de l'ingénieur TPE. Celle-ci doit continuer d'être une ouverture aux différents métiers et au réseau des ITPE, fonctionnaires comme civils, et les relations privilégiées entre les entrants dans le corps et la chargée de mission nationale doivent être maintenues.

Si les thématiques du recrutement, de la formation et des parcours professionnels de la filière technique n'intéressent notre ministère qu'à l'aune des restrictions budgétaires, comme ces décisions récentes en sont le signe, l'objet de leur inscription à l'agenda social ne fera plus aucun doute.

Nous attendons de l'administration qu'elle ne considère pas le plan de requalification comme une promesse pénible à honorer mais bien comme un engagement ministériel destiné à corriger la situation des TSDD occupant des postes à responsabilité, après l'application du NES B à leur statut.

A ce titre, utiliser le plan de requalification comme prétexte financier pour dégrader, et les conditions d'accueil des TSDD promus dans le corps, et leur formation statutaire est intolérable.

Nos collègues techniciens supérieurs valent mieux que cela !

PPCR, 1 an après, …

- Dégradation des conditions de reclassement des TSDD,
- Absence de revalorisation des indices EITPE,
- Report des revalorisations indiciaires 2018,
- Suppression des mois de réduction d'ancienneté,
- Absence de reprise des textes indemnitaires ISS,
- Inversion de grille pour certains reclassements à IC2 ou pour l'ICRGS,
- GrAF dépourvu de régime indemnitaire,
- ...

Les ITPE ressentent directement les effets néfastes du protocole minoritaire PPCR, qui n'ont pas tardé à se mettre en œuvre !

En revanche, l'administration est bien moins véloce pour la correction de ses effets collatéraux.

En génie civil, le hiatus désigne le vide entre deux structures, quand sera enfin supprimé celui des ISS au premier niveau pour les 7e / 6e échelons ? Sa correction rétablira-t-elle intégralement la situation antérieure ? Sera-t-elle rétroactive, tout comme les textes qui ont créé ce problème ?

Au vu du premier exercice d'établissement du tableau d'avancement à ingénieur des TPE Hors Classe, réalisé fin 2017 à coût nul, nous revendiquons avec constance une véritable rénovation de l'ICTPE, qui corrige les effets négatifs de PPCR et garantisse aux ITPE un accès réel au 3e niveau.

RIFSEEP, nos ministres sont ils au courant de la demande de dérogation ?

La nouvelle année a commencé sans évolution des textes « d'adhésion » du corps des ITPE au RIFSEEP.

L'administration s'était engagée lors de la CAP du 12 janvier dernier à, enfin, porter le sujet au niveau des cabinets des ministres.

Notre fédération a, entre temps, eu l'occasion d'interpeller le niveau politique en question… qui semblait découvrir le problème, pourtant majeur pour les corps techniques de nos ministères !

A deux pas de penser que notre administration se désintéresse du sujet, nous exigeons des réponses rapides à une question simple !

Les ITPE ont ils, oui ou non, basculé au RIFSEEP au 1er janvier 2018 ?

Je vous remercie.

Edouard ONNO

Secrétaire général du SNITPECT-FO