



CAP du 4 juillet 2018

Le moment d'assumer ...

Pré-CAP mobilités, le moment d'assumer le bilan de l'expérimentation ... et de revenir à la raison

La dernière CAP a constitué une démonstration éloquente des impacts de la suppression, sur volonté de notre DRH, des pré-CAP.

Les ITPE et leurs services ont été catastrophés du déroulement calamiteux de cette CAP et de la gestion de ses scories ; des anomalies étant encore signalées plus d'un mois après la séance du 30 mai 2018 !

Au delà d'être parfaitement inefficace, ce processus n'a été respectueux :

- ni des ITPE désirant effectuer une mobilité, et qui demeurent, pour certains, encore dans l'expectative ... ou dans le désarroi,
- ni des services souhaitant recruter ou soucieux de l'avenir de leurs agents,
- ni des agents du bureau de gestion et des chargées de mission, ayant travaillé dans des conditions exécrables durant ce cycle de mobilité,
- ni des membres de la CAP, parités administrative et syndicale, contraints d'assister à de simples travaux techniques là où, antérieurement, nous bâtissions les règles de gestion du corps des ITPE et traitions les situations individuelles les plus complexes.

Cette décision est d'autant plus incongrue que de graves difficultés avaient été constatées lors de l'année 2017, première année d'application de la décision de supprimer un cycle de mobilité dénoncée par Force Ouvrière :

- concentration non-anticipée des demandes de mobilité sur deux périodes de l'année,
- absence de prises en compte des besoins des services générant, pour certains d'entre eux, des pratiques déviantes, que nous avons dénoncées lors de la CAP du 29 novembre 2017 comme :
 - le classement d'un unique candidat pré-fléché et avis défavorables systématiques pour les autres,
 - des pressions sur les candidats pour qu'ils retirent leurs candidatures,
 - des avis défavorables ciblés envers les agents disposant de priorités légales (rapprochement de conjoint, ...),
 - une absence de transmission des avis des services d'accueil, avant les travaux de CAP,
 - une volonté de filiératisation, en privilégiant le recrutement exclusif d'un corps en particulier,
 - des manœuvres pour privilégier les recrutements extérieurs à nos ministères, en publiant à la BIEP en parallèle des listes ministérielles, dès la première publication,
 - ...

Et inutile de dire que nous n'avons jamais perçu les effets de l'argumentaire porté par l'administration en faveur de cette mesure régressive : où est donc le bénéfice du temps entre deux cycles, censé être mis à profit pour améliorer le processus ?

La situation est d'autant plus grave que des revirements ont été enregistrés récemment dans la gestion des ITPE de la part de l'administration:

- il y a un an et demi, la présidence de cette instance refusait d'examiner des détachements entrants là où des compteurs budgétaires demeuraient ; qu'en sera-t-il aujourd'hui ?
- il y a un an, la présidence de cette instance déclarait que chaque ministère traitait séparément les situations de ses agents disposant de priorités légales ... pour se dédire dès le cycle suivant et instaurer la règle inverse ;
- il y a six mois, la présidence de cette instance considérait qu'il n'y avait pas lieu d'infliger des avis défavorables au 1^{er} niveau, que l'ensemble des candidats devaient être classés ... pour aboutir à la situation de la CAP du 30 mai, avec 12 % d'ITPE ayant reçu au moins un avis défavorable à l'accueil, sans que, désormais, aucune action ne soit engagée auprès des services, qui aurait permis de croire que l'administration adhère encore au concept de mobilité choisie.

Dans ces conditions, nous considérons la décision de notre DRH de supprimer les pré-CAP comme un signal particulièrement alarmant de la volonté d'opacifier les processus de gestion, afin de priver les représentants légitimes des ITPE des informations leur permettant de défendre leurs intérêts.

Vous avez pris la décision, lourde de conséquences, de supprimer les pré-CAP. Compte tenu de la multiplicité des dysfonctionnements constatés, nous espérons que vous en assumez l'entière responsabilité sans reporter le traitement des irrégularités sur vos collaborateurs, sous forme d'injonctions contradictoires, en fonction de l'insistance légitime des employeurs et des ITPE désireux de voir la réalité des mobilités qui les concernent rétablie.

Nous vous faisons part de notre profond désaccord quant à votre proposition d'organiser la prochaine CAP mobilité sur 2 jours, si celle-ci n'est pas précédée d'une véritable pré-CAP.

Nous notons que cette proposition ne présente aucune économie de moyen (une journée de pré-CAP étant remplacée par une journée de CAP) et mobilise inutilement la parité administrative pour des échanges purement techniques. Pire, elle prive les agents en charge de la gestion des ITPE de pouvoir mettre à profit le temps entre la pré-CAP et la CAP pour des échanges pourtant indispensables avec les services afin d'apporter les clarifications nécessaires détectées durant les travaux préparatoires. Nous sortons pourtant d'une période où les exemples en la matière sont légion, suite à la CAP du 30 mai 2018. Le refus de rétablir les pré-CAP relèverait-il donc du dogme ?

Augmenter la durée de la CAP ne palliera jamais l'absence de travaux préparatoires constructifs, dans le cadre d'un échange d'informations sincère et loyal.

Le rétablissement des pré-CAP est indispensable pour restaurer la qualité de nos travaux en CAP.

Nous déplorerions la persistance de l'administration à nier la contribution manifeste de ces échanges à la qualité de nos travaux.

Toute poursuite sur la voie de l'opacité, de l'arbitraire et de l'individualisation des décisions pour les ITPE, rencontrera l'opposition inflexible et systématique du SNITPECT-FO.

Calendrier de gestion, le moment d'assumer les besoins des services ... et les intérêts des agents

Dans son « manifeste pour la mobilité », Force Ouvrière avait alerté sur l'augmentation de la durée de vacance des postes, impact prévisible de la suppression d'un cycle de mobilité.

Nous vous avons, cependant, proposé un calendrier alternatif de gestion permettant notamment d'augmenter le nombre de possibilités de recrutement pour les services et de mobilité pour les ITPE, dans un système organisé, transparent et équitable. Suite au fiasco de la suppression des pré-CAP, tout système opaque (« fil de l'eau »-type) est à exclure, tant pour les services que pour les agents.

Des dispositions de ce type pourraient notamment permettre de réguler à nouveau les demandes de recrutement externes des services, au lieu de donner droit à toutes les demandes, sans filtre ni analyse des dossiers, dans la logique court-termiste exposée lors de la dernière CAP en explication aux décisions contraires aux avis rendus en CAP.

Nous notons que cette proposition demeure sans réponse à ce jour, à une période où les réflexions sur le calendrier de gestion 2019 devraient pourtant être engagées.

Par ailleurs, concernant le calendrier 2018, nous ajoutons à ce sujet qu'une journée supplémentaire de sollicitations de nos élus pour la possible prolongation de la CAP mobilités, durant le mois de novembre que l'administration a volontairement voulu particulièrement contraint, n'est pas conciliable avec une conception constructive du dialogue social.

Enfin, après la suppression d'un cycle de mobilité, l'unique réponse à l'articulation entre processus de mobilité et de promotion, avait été votre décision d'appauvrir la formation statutaire des lauréats de l'examen professionnel.

Nous demandons une évaluation de cette première session et une enquête complète et impartiale auprès des lauréats des années précédentes ayant occupé plusieurs postes en tant qu'ITPE, afin de prendre les mesures correctrices adaptées et ambitieuses pour les nouveaux ITPE issus de l'examen professionnel.

Intégration des IAM, le moment d'assumer les engagements pris auprès des agents

Aujourd'hui, le seul effet tangible de l'entrée en vigueur du décret du 18 avril 2018 est la réunion conjointe de la CAP des ITPE et de la CAP des IAM.

Était-ce donc là le seul but de l'administration ?

Nous exigeons la production immédiate des arrêtés d'intégration pour ces nouveaux ITPE, afin notamment que les agents puissent bénéficier des progressions indiciaires correspondant à leur reclassement, le cas échéant, et demander le régime indemnitaire qui est légitimement le leur, désormais.

Toute immobilisme de l'administration sur le sujet interrogerait sur ses véritables intentions.

RIFSEEP, le moment d'assumer ... les véritables orientations du ministère ?

Lors de la CAP du 30 mai dernier, le Président de cette instance avait affirmé que la DRH ne travaillait pas à un « RIFSEEP des ITPE », que le ministre d'Etat avait porté une dérogation et que l'administration demeurait en attente de l'arbitrage budgétaire concernant le paiement de l'année de retard.

C'est cependant un tout autre discours que notre DRH a tenu lors de la réunion du 19 juin 2018 relative à la sortie du dérogatoire des agences de l'eau, annonçant d'intenses discussions avec la DGAFP pour envisager différents scénarii intermédiaires de bascule au RIFSEEP des corps techniques, plus facilement absorbables d'un point de vue budgétaire ...

Que doit-on déduire de ce double discours ?

Cette opération de séduction (vantant le versement du RIFSEEP en année courante en passant sous silence tous les effets toxiques de ce régime opaque et arbitraire) auprès d'un nouveau public de primo-entrants confrontés à l'année de retard ISS sera-t-il le prétexte au portage non-concerté d'une exception condamnant ces nouveaux entrants à ce régime délétère ? La justifierez-vous à nouveau sur la base de quelques contacts individuels isolés ?

Nous demandons la prise en compte des propositions formulées par Force Ouvrière lors du CTM du 4 mai 2018 pour mettre en œuvre le versement en année courante des ISS pour tous les primo-entrants dans le corps, à commencer par les ex-IAM et les ITPE issus du concours de déprécarisation.

Gestion de la paye, le moment d'assumer les priorités données aux services gestionnaires

Coté rémunérations, nous notons que tous les sujets ne sont pas bloqués au guichet unique : ainsi, le décret sur la NBI des « fonctions de responsabilité supérieure » est paru au journal officiel du 29 juin 2018 !

Qu'en est-il de l'évolution des textes indemnitaires concernant les ITPE ?

Comment justifiez vous de retarder la sortie de ces textes devant corriger les effets collatéraux du protocole minoritaire PPCR, appliqué il y a plus d'un an à notre statut particulier ?

Que devons-nous comprendre de l'absence d'avancée sur ces textes compte tenu de la menace de la bascule au RIFSEEP et de la volonté de notre DRH de conserver ce régime indemnitaire pour les nouveaux ITPE issus du corps des IAM ?

Sur quelle base légale rémunérez vous d'ailleurs actuellement ces agents ... qui ne sont plus IAM depuis l'abrogation de leur statut particulier mais qui ne sont encore ni ITPE ni Attachés ?

Nous exigeons une clarification immédiate de cette situation, les agents concernés ayant déjà perçu deux payes depuis la sortie du décret d'intégration du 18 avril 2018.

Nous comprenons mal la tolérance pour de telles dérives sur la régularité des sommes versées à ces agents, quand le légalisme exacerbé est l'argument avancé pour justifier de l'acharnement avec lequel notre DRH s'emploie à consacrer ses moyens disponibles pour viser à plus d'austérité.

Dernier exemple en date : après l'avoir supprimé pour les ITPE issus du concours interne et passant en 3^e année à l'ENTPE, notre DRH a décidé de supprimer également le versement de la PSR pour les ITPE stagiaires issus du concours de déprécarisation et en poste dans les services du ministère, alors qu'elle était versée depuis le début du dispositif.

Une mesure concernant 4 agents ... Combien de temps et d'énergie auront été nécessaires à la DRH pour détecter cette source d'économie relevant de la mesquinerie, pour mettre en œuvre et valider la suppression de son versement ?

N'eut-il pas mieux valu les consacrer à la résolution des problèmes de paye des ITPE ; et tout particulièrement à la coordination des reprises de trop-perçus et de régularisations des sommes dues, notamment pour tous nos collègues TSDD promus ITPE.

Comment le corps social doit-il appréhender l'asymétrie entre les moyens engagés pour résoudre les difficultés rencontrées par les agents (encore nombreuses au niveau de la paye!) et ceux mobilisés pour mettre en œuvre des dispositions en défaveur de leur pouvoir d'achat ?

Les agents n'ont pas à être les victimes de l'inertie de l'administration et du manque criant d'effectifs dans les services gestionnaires.

L'autoritarisme comme mode de gestion, le moment d'assumer ... ou de revenir à un dialogue social sincère et loyal

Assumer, ce n'est pas fermer les yeux en espérant l'impunité totale par rapport aux décisions prises,

c'est aussi savoir faire marche arrière et revenir à un système éprouvé, quand une expérimentation n'est pas concluante,

c'est aussi étudier d'autres alternatives pour sortir de difficultés que l'on pense inéluctables, en faisant confiance à l'intelligence collective et l'association de tous les acteurs de la gestion,

c'est enfin tenir parole et ne pas tenir de double discours,

C'est pourquoi nous vous demandons instamment l'abrogation de toutes les mesures défavorables aux ITPE mises en œuvre depuis le début de l'année 2017.