



CAP du 14 novembre 2018

Monsieur le Président,

Promotion à IDTPE 2019 : un exercice tronqué

En premier lieu, je tiens à vous rappeler que, lors de l'établissement du tableau d'avancement 2018, nous alertions sur la nécessité de fournir aux harmonisateurs et aux services des clés de lecture pour le prochain exercice de promotion sur les attendus des dossiers et sur le dimensionnement du tableau d'avancement.

Un an plus tard,

- après la confirmation du taux pro/pro à 11 %, obtenu grâce à la mobilisation des ITPE fin 2017,
- après la constatation de l'augmentation du nombre de promouvables (traduite notamment dans le dernier bilan de gestion du corps, paru cet été, après une longue phase de finalisation),
le constat que nous faisons est particulièrement alarmant :

pour un nombre de places au tableau d'avancement en augmentation, le nombre de dossiers proposés au tableau d'avancement classique est, cette année encore, en recul !

Parmi ceux-ci, il est étonnant de noter un très faible nombre de dossiers d'ITPE en situation d'essaimage, malgré la part qu'ils représentent dans l'effectif du corps.

Il est également remarquable de noter que les propositions au principalat long sont en recul de près de 50 % ; enfin, nous relevons la non-communication des dossiers de certains agents proposés au principalat normal qui auraient dû être remontés, même avec un avis défavorable.

Ce constat alarmant pose la question de respect des équilibres dans la promotion à IDTPE, garanti jusqu'à présent par le fonctionnement de la CAP des ITPE et dans le cadre d'une stratégie partagée de gestion pour le corps des ITPE :

- Équilibre entre un volant suffisant de promotions au Tableau d'Avancement dit classique, et mise en œuvre des différents dispositifs de dernière partie de carrière.
- Équilibre entre sélection des dossiers dont le parcours assure d'une réussite au 2^e niveau et garantie collective d'un non ralentissement des carrières.
- Équilibre entre parcours de spécialistes/experts/chercheurs et parcours de généralistes, avec une capacité à prendre en compte des parcours plus atypiques.

- Équilibre, tout simplement, entre une construction de chaque parcours, choisie par chaque ITPE, et le développement des compétences collectives nécessaires à tous les employeurs potentiels de celui-ci.

Compte tenu des éléments évoqués en introduction, ce tableau 2019 ne peut répondre intégralement à ces équilibres car des éléments majeurs n'avaient manifestement pas été communiqués à tous les acteurs de la chaîne, en amont de la CAP pour garantir que soit remontée l'intégralité des dossiers méritants de l'être, au vu de la charte de gestion.

Il ne saurait donc servir, à lui seul et sans autre élément factuel et objectif sur les parcours des ITPE, de base à une révision hâtive de la charte de gestion sur la question de la promotion à ingénieur divisionnaire !

En second lieu, je souhaite revenir sur l'inquiétante diminution de la durée des travaux préparatoires de cette CAP : de deux semaines, il y a encore deux ans, celle-ci s'est vue réduite à une semaine seulement cette année.

Nous ne reviendrons pas sur votre décision de les amputer d'une journée supplémentaire à l'occasion des modifications de calendrier que vous avez décidées cet été, ni sur l'annonce du changement des méthodes de travail, 15 jours avant la pré-CAP.

Il ne s'agit nullement de remettre en cause l'important travail fourni par les chargées de mission et le bureau de gestion à cette occasion mais de constater que la diminution de la durée des travaux préparatoires constitue un net recul dans la construction et l'évolution du référentiel commun du cadre de la promotion, et traduit la négation de l'intérêt du partage de ces éléments avec les représentants légitimes des ITPE.

C'est nier tout simplement l'implication et l'important travail réalisé par ceux-ci auprès des ITPE. Plutôt que de s'appuyer sur toutes celles et ceux qui œuvrent en amont, pour que le processus de promotion fasse système et garantisse la recherche de l'équité de traitement, l'orientation prise fait courir de graves risques en la matière.

Dans son état actuel, l'exercice n'a pas répondu aux objectifs d'efficience, pas plus qu'il n'a permis d'exploiter au mieux l'important travail préalable des chargées de mission.

Si, malgré ce bilan, vous souhaitez poursuivre dans la voie de l'attrition des travaux préparatoires (comme nous l'avons constaté pour le processus de mobilité, malgré le bilan accablant du premier cycle sans pré-CAP), les phases de concertations locales, dans les services et au niveau des harmonisateurs vont devenir primordiales. La clarification de la représentativité attendue par la DRH dans ces réunions sera nécessaire, comme nous avons pu vous le signaler.

En complément, je vous rappelle notre demande que figure dans la circulaire promotions une phase de concertation entre les responsables d'harmonisation et les représentants locaux du syndicat représentatif du corps des ITPE en CAP.

Si nous pourrions nous féliciter, au terme de cet exercice, d'avoir à nouveau des ingénieurs récompensés par l'accès au grade supérieur, cela ne sera que grâce à la qualité de leur dossier et de leur parcours et à l'important travail réalisé par les élus à la CAP des ITPE et les chargées de mission du corps.

Les retours aux ITPE non retenus ou à celles et ceux non remontés vous semblaient superflus lors des dernières CAP ; le SNITPECT-FO espère vous avoir convaincu que les ITPE candidats à la promotion doivent pouvoir analyser les atouts et les faiblesses de leur dossier en disposant de l'orientation issue des débats en CAP. Nous espérons des progrès notables sur ce point.

Enfin, je souhaite revenir sur le problème créé par l'inversion de calendrier des CAP de cette fin d'année. Dans une première réponse à notre alerte sur la concentration des CAP sur le mois de novembre, la DRH nous faisait part de la nécessité de positionner les « CAP promotion des ITPE au plus loin dans le calendrier, à l'issue de l'examen des mobilités ». Cette position ne prévalait manifestement plus dans la solution que vous envisagez désormais, avec la constitution d'une liste complémentaire, qui reste à construire durant cette journée de CAP, dispositif particulièrement peu

lisible, pour attendre le bilan des concrétisations du tableau d'avancement précédent sur le cycle 2019-3.

Si la **nomination rétroactive au grade d'ITPE au 1^{er} janvier** de l'année de concrétisation, obtenue en 2018, conformément aux demandes de FO, constitue une mesure individuelle corrigeant l'impact financier de la suppression d'un cycle de mobilité, elle ne saurait être suffisante.

Il vous appartient d'assurer la pérennisation de l'octroi de **deux années pour concrétiser pour les ITPE inscrits au Tableau d'Avancement, sans dégradation des capacités collectives de promotion**, comme les solutions déjà mises en place le permettent.

Calendrier de gestion, l'histoire se répétera-t-elle ?

Dans son « manifeste pour la mobilité », Force Ouvrière avait alerté, dès l'annonce de la suppression d'un cycle de mobilité, en 2016, sur les impacts en matière d'articulation des processus de promotion et de mobilité.

A ce jour, l'unique réponse apportée a consisté en **votre décision d'appauvrir la formation statutaire des lauréats de l'examen professionnel**. A ce titre, nous sommes en demande d'une évaluation de cette première session et d'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.

Nous vous avons pourtant proposé, en 2017, un calendrier alternatif de gestion répondant, dans un système organisé, transparent et équitable, garanti par la CAP, à un triple objectif :

- détendre le calendrier de fin d'année,
- mieux articuler les processus de promotions et de mobilités,
- fluidifier les mobilités, à travers un processus organisé, simple et transparent.

Cette proposition était restée sans réponse jusqu'à l'ouverture de la pré-CAP de la semaine dernière, où il nous a été annoncé qu'aucun élément ne serait retenu pour le calendrier 2019, sans autre forme d'explication.

Cette fin de non-recevoir abrupte est contraire à l'engagement pris par M. le DRH devant M. le directeur de cabinet adjoint de notre ministre.

Je souhaite donc savoir si cette expression était la réponse officielle de la DRH.

J'ai l'honneur de vous demander la communication dans les meilleurs délais du calendrier de gestion 2019, ou de son projet, afin que les agents inscrits au tableau d'avancement puissent se projeter dans une démarche de concrétisation de leur promotion.

RIFSEEP, le ministère est-il associé aux décisions de l'Administration ?

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.

Un projet de décret modificatif a été examiné au CSFPE du 26 octobre 2018, pour porter la date limite d'échéance d'adhésion au RIFSEEP au 1^{er} janvier 2020.

Force Ouvrière a été seule à déposer un amendement, qui visait notamment à demander une dérogation définitive au RIFSEEP pour le corps des ITPE, auquel l'Administration s'est opposée.

Je souhaite savoir si notre ministère a été associé aux échanges préalables sur ce sujet et fait valoir la même position que celle présentée ici le 30 mai dernier.

Les ITPE abandonnés pour assumer, seuls, les conséquences des problèmes de paye ?

Nous vous interpellions lors de la dernière CAP sur les problèmes de paye rencontrés par les ITPE ; vous n'aviez alors pas souhaité réagir sur ce point.

L'inquiétude des ITPE concernés s'est cependant accrue avec la bascule au prélèvement à la source au 1^{er} janvier 2019. Sur ce dossier également, aucune réponse au courrier de notre fédération, en date du 30 août dernier, qui demandait quelles mesures fiscales étaient envisagées pour ne pas pénaliser les agents qui ont eu à rembourser des trop-perçus en 2018 ou qui verront des régularisations intervenir en 2019, au titre d'années antérieures.

Nous vous demandons de bien vouloir veiller à la traduction financière, avant la fin de l'année 2018, des évolutions de situation des ingénieurs ayant concrétisé leur promotion à IDTPE ou ayant accédé ou intégré le corps des ITPE (sortie d'ENTPE, LA ITPE, Exa Pro, déprécarisés et sur titre titularisés, et, bien entendu, les IAM, dont ceux précédemment détachés sur l'emploi de Conseiller des Affaires Maritimes).

Indépendamment de l'engagement et de la grande charge de travail des agents impliqués dans le processus de la paye, de nouveaux dysfonctionnements surviennent régulièrement et certaines manœuvres de précompte se font sans information préalable de l'agent ni de son service, allant parfois jusqu'à la mise à la quotité insaisissable. Je souhaite disposer de votre engagement de systématiser l'information préalable des agents, dans un délai raisonnable avant de procéder à la reprise des trop-perçus.

Enfin, je vous rappelle que l'administration s'était engagée, au terme de la CAP des 20 et 21 décembre 2017, à clarifier sa position en matière de maintien et renouvellement dans l'emploi fonctionnel d'ITPE pour les agents nommés dans le grade à accès fonctionnel d'ITPEHC, notamment en ce qui concerne la régularité de leur rémunération dans ce cas.

Quel que soit leur niveau, les agents n'ont pas à être les victimes de l'inertie de l'administration.

Ce ministère qui se coupe de ses cadres supérieurs et intermédiaires de la filière technique

Décision de supprimer les pré-CAP mobilité, avec le résultat que l'on connaît, décision de supprimer les commissions indemnitaires, décision de diminuer la durée des pré-CAP promotions, ...

Les ITPE considèrent ces décisions, qui ne relèvent que de notre ministère, comme un signal particulièrement alarmant, traduisant une volonté d'opacifier les processus de gestion.

Cette coupure de nos ministères avec son encadrement technique intermédiaire et supérieur, et ses représentants légitimes, est d'autant plus incompréhensible que les cadres seront à nouveau en première ligne pour la mise en œuvre des décisions gouvernementales à venir, toujours anxiogènes pour les agents.

Toute poursuite sur la voie de l'opacité, de l'arbitraire et de l'individualisation des décisions pour les ITPE, rencontrera l'opposition systématique du SNITPECT-FO. C'est pourquoi nous vous demandons instamment l'abrogation de toutes les mesures, mises en œuvre depuis le début de l'année 2017, qui sont défavorables aux ITPE et également préjudiciables aux bonnes conditions de fonctionnement des services dont ils constituent une force vive essentielle.