



## **CAP du 28 novembre 2018 DECLARATION PREALABLE**

### *Mobilités 2019/3, l'histoire va-t-elle se répéter ?*

Madame la Présidente,

Le processus de mobilité du cycle 2018/9 aura été particulièrement éprouvant :

- pour les ITPE, en premier lieu, dont certains n'ont connu leur affectation que fort tardivement,
- pour les autres agents qui étaient en attente de résultats fiables de notre CAP,
- pour leurs services, bien entendu,
- pour nos représentants locaux, qui ont été mobilisés entre le 30 mai et le 4 juillet, pour accompagner ITPE et services, afin de rétablir certaines situations,
- pour les équipes RH au niveau central et au niveau local,
- pour tous les membres de la CAP des ITPE, enfin.

Pour le cycle 2019/3, il est un élément intangible, cependant, qui aura à nouveau guidé notre action pour préparer ce nouvel exercice :

la volonté des élus légitimes à la CAP de défendre les intérêts individuels et collectifs des ITPE, notamment en ne tolérant pas qu'un seul dossier d'ITPE soit mal appréhendé ou hâtivement traité.

Aujourd'hui, comme à notre habitude, nous mènerons les travaux de la CAP dans cet objectif.

### ***Des évolutions positives acquises de l'éprouvant retour d'expérience du cycle 2018/9 ...***

Que d'énergie aura-t-il fallu pour que certains de nos messages soient entendus ?

Nous nous réjouissons que certains messages, passés par nos élus durant les 23 heures cumulées des CAP du 30 mai et 4 juillet, aient été entendus et que les éléments relatifs à la préparation de ce cycle aient évolué dans le bon sens.

Ainsi, des données complètes ont, cette fois, pu être rendues disponibles pour la pré-CAP que les élus du SNITPECT-FO ont décidé de tenir en propre, malgré la décision du DRH de supprimer cette séance préparatoire, pourtant habituellement riche d'échanges.

La mention des postes sans candidat et le porter-à-connaissance des avis défavorables formulées sur certaines candidatures d'ITPE répondent aux demandes du SNITPECT-FO et contribuent au rétablissement d'un niveau d'information disponible autrefois en pré-CAP.

Enfin, sur cet exercice mobilité 2019/3, nous nous félicitons de constater qu'aucune réserve liée à des considérations budgétaires n'affectera les résultats liés aux postes du Cerema. Cette évolution rend plus lisible et redonne confiance dans la stratégie de publication des postes de l'établissement. Elle permettra également un examen plus serein des demandes de détachement vers l'établissement.

### ***... mais insuffisantes pour répondre au niveau d'exigence attendu pour garantir le bon examen des dossiers des ITPE***

Ces éléments, même s'ils sont nécessaires, ne sont pas suffisants.

Sur la centaine de questions ou demandes de complément portant sur des candidatures ou des postes, posées à l'issue de nos travaux de pré-CAP, seuls des réponses partielles auront pu être apportées par la DRH, qui plus est à la veille de cette CAP.

Ce sont autant de questions qui resteront à traiter en séance, autant d'incertitudes qui risquent de mener à une prolongation de la CAP ... là où la suppression de la pré CAP mobilité était censée faire gagner du temps ... et non doubler inutilement la durée de la CAP elle-même !

Nous demandons le rétablissement des travaux préparatoires en présentiel qui, seuls, permettent des échanges efficaces sur les dossiers des ITPE.

### ***Combattre les mauvaises pratiques en matière de mobilité : un objectif qui devrait être commun !***

Un moyen des plus efficaces de garantir le bon examen des candidatures des ITPE est, bien entendu, de lutter contre les mauvaises pratiques affectant le processus de mobilité. Si certaines d'entre elles sont en retrait, d'autres persistent.

Dans un objectif de développement de la compétence collective au sein de nos ministères, il est difficilement compréhensible que des avis défavorables soient opposés à des candidatures sur des postes de 1<sup>er</sup> niveau, notamment de chargé de mission ou adjoint à chef d'unité, au prétexte d'un défaut de compétences sur un sujet précis. C'est par la pratique de plusieurs domaines au premier niveau que les ITPE construisent un parcours riche et valorisant pour les services recruteurs.

Concernant les compétences, il est un autre sujet que nous souhaitons porter à la connaissance de la CAP, à l'aune de plusieurs avis défavorables liés à l'absence de formation conséquente sur des postes précis (inspecteur ICPE, inspecteur de la sécurité des navires). Un débat est en effet nécessaire sur l'accès à ces postes, tout comme sur la construction et la valorisation de ces parcours.

A ce titre, nous rappelons la revendication du SNITPECT-FO d'une 4<sup>e</sup> année de spécialisation tout au long de la vie, pour chaque ITPE.

Nous dresserons le bilan, à l'issue de cette CAP, des typologies d'avis défavorables qui n'auront pu être levés et n'hésiterons pas à leur faire la publicité qui s'impose.

Parmi les autres pratiques inadaptées, nous aurons l'occasion de nous attarder sur certaines manœuvres tendant à privilégier des recrutements externes au détriment des ITPE, en contradiction avec les principes posés dans les procédures de classement des candidatures.

L'organisation d'une concurrence loyale entre les candidats ne peut se faire systématiquement au détriment de la filière technique de nos ministères.

## ***Les promesses non tenues de la suppression d'un cycle de mobilité***

Force Ouvrière ne s'y était pas trompée : les mises en garde de notre Manifeste pour la mobilité de 2016 demeurent d'actualité. Le contexte s'est largement complexifié pour les ITPE.

Avec moins de 30 % de postes vacants au 1<sup>er</sup> niveau et même pas 20 % au 2<sup>e</sup> niveau, sur la liste principale de ce cycle, la cote d'alerte est atteinte. Jamais des taux aussi bas n'avaient été observés.

Depuis la suppression d'un cycle de mobilité, la mention « susceptible d'être vacant » n'aura pas retrouvé son sens originel. Cette inflation incontrôlée des postes « susceptibles d'être vacants » constitue une charge de travail supplémentaire pour les services et l'administration, ainsi qu'une perte de temps pour l'ensemble des acteurs.

En dépit de ses promesses, lors de la suppression du 3<sup>e</sup> cycle de mobilité, l'administration n'a pas mis à profit le temps prétendument économisé pour contribuer à la fluidité de la mobilité des agents et permettre aux agents de disposer de plus de temps pour préparer leur mutation.

La preuve en est le décalage de quasiment un mois de cette CAP mobilité.

### ***Pourquoi entretenir l'opacité sur le calendrier gestion 2019 ?***

Lors de la CAP du 14 novembre 2018, vous vous étiez engagée à communiquer le calendrier de gestion 2019 pour la CAP des ITPE. Nous sommes toujours dans l'attente de ce document.

Je vous réitère notre demande, concernant le décalage de la CAP ICTPE et GrAF ITPE Hors Classe en 2019, d'obtenir confirmation que cela ne pénalisera pas les ingénieurs concernés et de connaître les dispositions prises pour les prémunir des impacts fiscaux induits par les régularisations qui résulteront des promotions à ICTPE rétroactives au 1<sup>er</sup> juillet 2018 et à l'avancement à l'échelon spécial du GrAF HC au titre de 2018.

Concernant le calendrier 2019, nous serons particulièrement attentifs à la traduction des principes qui avaient guidé notre proposition de calendrier de gestion alternatif.

### ***Activation de la liste complémentaire du TA IDTPE 2019***

L'innocuité de la suppression d'un cycle de mobilité sur le processus de promotion avait été mise en avant dans le passage à 2 cycles.

Le SNITPECT-FO avait dû attirer l'attention sur les impacts financiers des retards de nomination pour convaincre du bien-fondé et obtenir la nomination rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier.

Le dimensionnement du tableau d'avancement en est un autre aspect.

Compte tenu des débats lors de la dernière CAP promotions IDTPE, nous vous demandons de mobiliser tous les leviers disponibles pour que tous les ITPE sur liste complémentaire puissent être inscrits effectivement au tableau d'avancement 2019.

### ***Fiabiliser la régularité des avis émis par la CAP en format conjoint***

Cette CAP est la dernière dans la formation conjointe imposée par la DRH. Alors que cela est prévu par décret, nous notons que les arrêtés de maintien des mandats n'ont été ni publiés ni diffusés aux intéressés.

## ***Indemnitaire : l'apartheid pour les recours administratifs aussi ?***

Nous nous réjouissons de voir l'examen en CAP, pour la première fois, d'un recours sur notification indemnitaire d'un ITPE ... il aura cependant fallu que la DRH décide de créer un apartheid indemnitaire (que nous avons contesté au Conseil d'État) avec l'intégration des IAM, pour créer cette situation.

Nous vous rappelons ici notre revendication de voir les recours hiérarchiques sur notifications de coefficients de modulation d'ISS examinées en CAP, comme cela se pratique dans d'autres ministères, avec succès. Cela pourrait devenir rapidement fort utile.

En effet, durant l'été 2018, la DRH a décidé de dégrader le processus d'harmonisation des coefficients individuels ISS, en supprimant sans préavis l'encadrement des commissions indemnitaires dans la note de gestion du 31 juillet 2018, qui comporte par ailleurs de nombreux reculs dans la gestion des ISS.

Cette organisation de l'opacité autour de l'exercice ISS au titre de 2017 est particulièrement inquiétante. Nous réfutons les fondements de sa justification basée sur le Code des relations entre le public et l'administration : à vos yeux, les relations avec les représentants du personnel, fonctionnaires du ministère, doivent-elles être les mêmes qu'avec les administrés ? Ne voyez-vous quelque différence ?

Au jour d'aujourd'hui, nous considérons que les principes d'équité de traitement et de transparence ne sont plus garantis dans cette organisation du processus ISS décidée autoritairement.

Nous vous annonçons que le SNITPECT-FO appelle tous les ITPE dont le coefficient individuel serait inférieur à 1,01, et sans que sa manière de servir le justifie, à utiliser le seul droit qui leur est désormais reconnu par la DRH : exercer un recours administratif contre sa notification d'ISS.

A défaut de pouvoir intervenir en amont dans le processus, nous espérons qu'il nous sera alors possible de les examiner en CAP... mais quel gâchis de temps et de moyens en supprimant les commissions indemnitaires où les discussions locales permettaient bien souvent de réguler les excès et de rappeler les principes d'équité !

## ***Quelle mobilité, demain, pour la filière technique ?***

La mobilité choisie est indispensable à la construction de nos parcours dynamiques et ascendants, ainsi qu'à la construction des compétences collectives du corps ; à nos yeux, elle est bénéfique aux ingénieurs, aux services et à nos ministères, ainsi qu'aux très nombreux employeurs à la recherche d'ingénieurs polyvalents et capables d'intégrer de nombreuses politiques publiques.

Avec le ralentissement des carrières induit par PPCR et la menace persistante d'une bascule au RIFSEEP (régime générateur d'obstacles à la mobilité), les ITPE veulent connaître les intentions du ministère sur sa stratégie en matière de mobilité.

Ils ne se contenteront ni de discours généraux et lénifiants, ni d'incantations, et encore moins d'accusations portées sur les statuts particuliers, et jugeront cette stratégie à l'aune des décisions qui seront prises, notamment aujourd'hui, lors de cette CAP.

Je vous remercie.

**Edouard ONNO**  
**Secrétaire général du SNITPECT-FO**