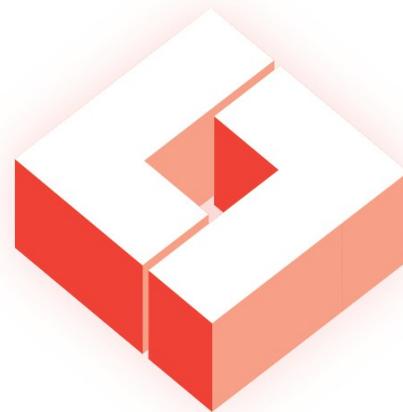


Syndicat National des Ingénieurs
des Travaux Publics de l'État
et des Collectivités Territoriales

Groupement fondé en 1855

FORCE OUVRIÈRE



CAP des 11 et 12 février 2019

DECLARATION PREALABLE

Les TSDD promus ITPE ne sont pas des sous-ingénieurs! , ... acte III ...

Madame la Présidente,

Plan de requalification : un plan ... sans objectif ?

La troisième édition de cet exercice de promotion dans le cadre du plan de requalification risque de laisser un goût amer à bon nombre de techniciens supérieurs, écartés du circuit de promotion, et à leurs managers.

Après un premier exercice chaotique en 2017, à défaut d'éléments de cadrage initial, et une édition 2018 ayant laissé apparaître une très large hétérogénéité entre les périmètres d'harmonisation, nous restons pleinement cette année les effets de l'absence de stratégie pluriannuelle de proposition.

Lors de la dernière CAP LA ITPE, nous vous demandions instamment l'organisation d'un processus de sélection des dossiers avec des critères adaptés, pour les deux années restantes du plan de requalification, permettant d'apprécier la qualité des parcours, la réussite sur les postes et la détection des potentiels.

Nous avons noté cette année, en réponse à notre sollicitation, l'expérimentation d'un référentiel méthodologique proposé aux responsables d'harmonisation en région.

Si nous pouvons noter certaines améliorations au niveau des pratiques, celles-ci nous apparaissent bien tardives et sont encore loin de ne garantir une homogénéité parfaite des pratiques d'inter-classement.

Nous nous inquiétons par ailleurs des effets des retours ayant pu être faits les années précédentes aux candidats non-retenus : si de nombreux agents n'en disposaient tout simplement pas, certains ont aussi pu être écartés de l'exercice, sur la base d'un retour fondé sur une concurrence mouvante ; effet supplémentaire de l'absence de stratégie pluriannuelle de proposition dans le cadre du plan de requalification.

Et que dire des cas des trop nombreux agents qui, cette année encore, ignoraient que leur dossier était remonté en CAP ... ou pensaient à tort qu'il l'était !

A la veille de la fin du plan de requalification, il vous appartient de tout mettre en œuvre, pour le dernier exercice LA ITPE du dispositif, pour que chaque TSDD dont le parcours correspond à l'esprit du plan de requalification puisse voir son dossier examiné.

L'amélioration du dispositif ne saurait s'arrêter à l'homogénéisation des pratiques des harmonisateurs, portée uniquement par les chargées de mission. Ce sont les services qui sont en première ligne.

Alors que, l'an passé, nous vous sollicitons pour piloter l'ensemble de ces acteurs, pour que le plan de requalification soit à la hauteur des attentes qu'il a suscité, nous avons été scandalisés de découvrir, dans la circulaire Promotions 2020, la suppression de l'organisation des concertations locales.

Celle-ci est particulièrement interpellante alors que nous devons commencer à organiser l'après-plan de requalification et le retour à des critères de gestion dans un cadre de promotion classique pour la LA ITPE.

A la complexité (réelle) de l'identification du vivier (2020, puis post-plan de requalification), nous déplorons votre unique réponse, qui ne consiste qu'à organiser plus d'opacité autour du dispositif.

Nous condamnons cette nouvelle régression impactant le dialogue social de proximité, ainsi que les dispositions, pour les chefs de service qui n'auraient pas été dissuadés d'organiser ces concertations, visant à évincer de ces réunions les représentants légitimes des ITPE en CAP.

Contre la dégradation du processus d'examen des dossiers, une unique réponse possible : « la défense de chacun et l'équité pour tous »

En l'absence de tout cadrage initial, seuls les travaux préparatoires de la commission pouvaient garantir un traitement égalitaire et transparent du processus.

Nous aurions donc pu légitimement attendre une augmentation de la durée des travaux de pré-CAP, pour examiner deux à trois fois plus de dossiers que dans le cadre classique de la liste d'aptitude.

Pour mémoire, le nombre de places offertes étaient six fois plus important la première année et quatre fois plus les années suivantes.

Non seulement il n'en a rien été mais l'administration a décidé de réduire la durée de ces échanges à leur portion congrue !

Nous nous insurgons contre le nouveau format de pré-CAP proposé, en ce début de mandature, aux représentants élus des ITPE, qui aura conduit, pour la LA ITPE à ne disposer que de 4 minutes et 36 secondes, en moyenne, pour examiner chaque dossier de proposition.

C'est pourquoi le SNITPECT-FO a pris l'initiative de réunir ses élus pour procéder à un travail préalable complet sur les dossiers de l'ensemble des agents proposés ; travail mené dans l'esprit de celui que nous défendons pour une gestion égalitaire, collective, nationale et de qualité pour le corps des ITPE.

Nous nous refuserons à verser dans un système qui ne viserait qu'à évoquer certains dossiers, considérant cette formule de travail comme ouvrant la porte à un logique clientéliste qui nous est insupportable et n'a jamais eu cours dans la CAP des ITPE.

Toute proposition remontée en CAP doit faire l'objet du même traitement.

Vous nous affirmiez que la réduction des pré-CAP était uniquement conçue comme une évolution de la méthode et n'était pas liée à des considérations financières ni à une volonté de diminuer les moyens de nos élus à assurer leur mandat.

Nous vous demandons donc solennellement de maintenir les conditions d'autorisation d'absence et de prise en charge de nos élus, pour préparer les travaux de la commission, dans l'objectif de leur pleine efficacité. Le projet d'amendement au règlement intérieur de la CAP que nous avons déposé va dans ce sens.

Concernant l'examen lui-même des dossiers, la réduction des travaux préparatoires ne saurait être un motif pour nous éloigner des critères fondamentaux liés à la promotion à ITPE, à savoir la reconnaissance de la qualité des parcours et la détection de potentiel. Nous rejetons tout autre élément de méthode visant à catégoriser les dossiers selon des critères décorrélés de ces deux objectifs fondamentaux.

A ce titre, nous souhaitons à nouveau vous alerter sur l'appauvrissement des pièces constitutives des dossiers de promotion, lié à l'évolution de la circulaire promotions, de trop nombreux 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).

Nous demandons que soit exigée dans la circulaire promotions la transmission du dernier compte-rendu d'entretien professionnel de chaque poste « à enjeux » tenu. Par ailleurs, afin d'éviter de défavoriser les agents proposés, nous demandons un retour à un examen systématique des carrières sur les 10 dernières années.

Si, au final, la liste d'aptitude issue de cette CAP regroupera bien des parcours 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.

PPCR écrase les effets du plan de requalification

Nous vous demandons l'année dernière si le plan de requalification aurait bien lieu. Notre préoccupation n'était alors pas le respect du nombre de places supplémentaires pour des promotions au titre de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel mais les importantes dégradations des conditions d'accueil des TSDD promus ITPE.

En effet, M le DRH nous a confirmé que l'application du protocole minoritaire PPCR à notre statut particulier était bien à l'origine de la dégradation des conditions de reclassements utilisées lors de l'accès au corps des TSDD promus.

Au-delà de ce reclassement au rabais qui leur est désormais proposé (pouvant faire perdre deux échelons aux « promus »), nous nous inquiétons des freins au développement de leur parcours.

En particulier, nous contestons la position de l'administration visant à systématiquement exclure de l'examen des parcours pour une future promotion, le poste où l'agent aurait été maintenu sur place pour concrétiser ; alors que la DRH propose des modalités de concrétisation sur place extensives (modalités 2 et 3) dans sa note du 22 février 2018.

Si l'intérêt individuel immédiat est parfaitement compréhensible, dans un contexte de suppression d'un cycle de mobilité et de raréfaction des postes, nous en dénonçons cependant les effets à long terme, source de nouvelles économies réalisées sur les agents promus, après leur avoir proposé un accueil dans le corps au rabais !

En conséquence, nous demandons que ces modalités de concrétisation soient bien encadrées pour que ces postes de concrétisation sur place soient pris en compte dans la poursuite de leur parcours.

Cela est d'autant plus important que des candidats de plus en plus jeunes sont retenus sur la liste d'aptitude.

Nous demandons donc que le projet professionnel des dossiers relevant de la modalité n°2 soit joint avec le dossier de proposition et examiné en pré-CAP puis en CAP. Nous demandons également à ce que les modifications correspondantes soient effectuées dans la circulaire promotions pour l'exercice 2020.

La limite de 4 ans sur le poste actuel va à l'encontre de la reconnaissance des parcours des agents, souvent les plus âgés, qui ont pâti du retard du plan de requalification, promis dès la mise en œuvre du NES pour en compenser les reculs.

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, ainsi que des intentions de l'administration sur la prise en compte dans leur parcours ultérieur des postes de concrétisation sur place.

La formation statutaire des ITPE Pros

L'année dernière, nous dénonçons l'utilisation du plan de requalification comme prétexte financier pour dégrader, au-delà des conditions d'accueil des TSDD promus dans le corps, la formation statutaire des ITPE Pros, alors que, dans le même temps, le ministère restituait 16 millions d'euro de masse salariale.

En réaction aux premiers impacts déjà constatés (notamment la durée insuffisante ne permettant plus aux stagiaires des échanges suffisants pour rendre pleinement opérationnelle la formation), nous demandons la réalisation d'un bilan impartial de l'évolution de la formation statutaire des ITPE Pros.

Nous revendiquons 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.

Quel projet pour la gestion du corps des ITPE ?

Suite à l'évolution négative de la formation statutaire des ITPE Pros, uniquement considérée à l'aune des restrictions budgétaires, vous comprendrez notre extrême vigilance sur les thématiques du recrutement, de la formation et des parcours professionnels de la filière technique.

A ce sujet, nous attendons notamment calendrier de travail, définition des orientations et diffusion des documents de préparation concernant le chantier inscrit à l'agenda social ouvert en 2018 sur l'avenir de la filière technique.

Notre vigilance sera identique sur le chantier de rénovation de la charte de gestion. Les récents travaux de préparation de la liste d'aptitude auront démontré sans équivoque, si besoin était, l'intérêt de disposer de précisions garantissant l'égalité de traitement, la transparence et la qualité de la gestion des ITPE.

Nous nous opposerons à toute tentative d'attrition de la portée, voire de suppression, de ce droit supplémentaire au service d'une meilleure gestion du corps. Dans le même esprit, nous combattons toute négation des spécificités de la filière technique et tentative d'alignement vers le bas du fonctionnement de notre CAP, ou de rapprochement dogmatique d'autre filière, comme appelé des vœux de certains.

Je vous remercie.

Edouard ONNO
Secrétaire général du SNITPECT-FO