



CAP du 12 juin 2019

DECLARATION PREALABLE

*Un schéma d'emplois à atteindre ...
Deux manières de faire !
Pourquoi choisir la mauvaise ?*

Madame la Présidente,

Opacité : la nouvelle manière de procéder de la DRH ?

La DRH des MTES-MCTRCT a pris la décision de modifier, en toute opacité, les règles de mobilité pendant le cycle 2019-9, sans en informer les agents ni leurs représentants légitimes. Cette décision arbitraire est doublement pénalisante pour les ITPE car elle ne s'associe à aucune garantie de réciprocité pour les candidatures d'ITPE à l'extérieur du périmètre ministériel !

S'il est impossible d'estimer le nombre d'ITPE qui auraient changé leur stratégie de candidature en toute connaissance de cause, nous connaissons le nombre d'ITPE en faisant les frais : 7 % des mutations d'ITPE seront empêchées ou impactées négativement (sans compter les cas où les ITPE obtiennent un vœu qu'ils avaient mieux classé, les situations éludées du fait de la non-vacance des postes ou encore les impacts pour les agents d'autres corps du ministère).

Et cette décision brutale n'est pas isolée :

- bouleversement de la note de gestion ISS, parue sans concertation ni même information des représentants légitimes des ITPE et supprimant brutalement les commissions indemnitaires,
- parution précipitée de la circulaire promotion 2020, ne prévoyant plus de promotions à ICTPE ni d'ICRGS,
- et désormais note occulte modifiant en catimini la circulaire mobilité officielle publiée sur le site intranet du ministère !

L'administration se complait-elle dans l'usage de telles méthodes déloyales pour régir la gestion des agents ? L'administration estime-t-elle qu'étouffer le dialogue social sur ces sujets la mettra à l'abri de toute contestation future ?

Nos élus ont été profondément indignés de découvrir ce véritable revirement de position de la DRH à travers les documents préparatoires, lors de nos travaux internes de pré-CAP, et l'ont été d'autant plus que vous n'avez souhaité proposer aucune alternative aux ITPE déloyalement privés de mobilité.

Inégalité de traitement : la règle de demain pour la mobilité ?

Ce choix délibéré est d'autant plus inacceptable que les obstacles à la mobilité des ITPE demeurent, avec notamment une recrudescence des avis défavorables : 13% des candidatures se voyant opposer un avis défavorable (soit 4 à 5 points supplémentaires que sur un cycle ordinaire, avant 2017), avec des usages déviants toujours présents :

- tous les candidats, sauf le premier, se voient infliger des avis défavorables,
- les candidats ITPE reçoivent un avis défavorable pour réserver le poste à d'autres corps,
- des agents en rapprochement de conjoint ne sont pas classés,
- des avis défavorables communiqués tardivement, malgré les multiples relances des élus du SNITPECT-FO, et dont la motivation de certains est plus que sommaire.

Nous vous rappelons qu'il y a encore peu de temps, nous partagions la position selon laquelle des avis défavorables n'avaient pas à être opposés à des candidatures sur des postes de 1^{er} niveau au prétexte d'un défaut de compétences sur un sujet précis. C'est en effet par la pratique de plusieurs domaines au premier niveau que les ITPE construisent un parcours riche et valorisant pour les services recruteurs.

Plus généralement, la DRH avait adopté des dispositions, non abrogées à notre connaissance, visant à limiter drastiquement le nombre d'avis défavorables opposés aux candidatures.

Enfin, nous avons noté, dans la centaine de situations individuelles que les élus du SNITPECT-FO vous ont signalé, plusieurs occurrences où l'optimisation des mobilités, quel que soit le corps d'appartenance des agents, n'était plus recherchée, pour donner droit à des décisions imposées et défavorables aux ITPE. Cela est tout simplement inacceptable.

Le collectif contre l'arbitraire

Pour le SNITPECT-FO, ces positions de la DRH anticipent le projet de loi de transformation de la fonction publique, que nous condamnons dans sa totalité.

Nous dénonçons tout particulièrement la casse organisée des instances qu'il prévoit.

Pour les ITPE, il n'est plus à démontrer que seule la gestion nationale et collective en CAP peut garantir l'égalité de traitement et la transparence des décisions.

Et pour ce cycle 2019/9, comme pour les précédents, nos élus s'attacheront à 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.

A ce titre, et afin de permettre des échanges les plus efficaces possibles sur les dossiers individuels, au bénéfice des ITPE, des employeurs et des services gestionnaires, nous réitérons notre demande de rétablissement des travaux préparatoires en présentiel avec l'administration.

Pour trouver la bonne réponse, traitons la bonne question

La fin de la priorité ministérielle s'apparente à une manœuvre irréfléchie pour compléter à tout prix et par tous les moyens le schéma d'emploi ministériel (SERM) ; elle pose cependant très clairement la question de l'intérêt du ministère pour le développement de la compétence collective par le biais de la mobilité de ses propres agents, voire de leur recrutement futur.

Si la résorption de la vacance est un enjeu, tant pour le ministère que pour les services, le volume des recrutements et l'attractivité des postes ministériels en sont d'autres pour les agents !

La perte d'attractivité du ministère serait-elle liée :

- à l'indigence des mesures catégorielles, quand des millions d'euro de masse salariale sont restitués en fin d'année,

- à des remontées insuffisantes de dossiers de promotions, comme l'ont montré les derniers exercices ITPEHC (où le tableau d'avancement n'a pas été rempli), IDTPE ou LA ITPE,
- au refus de porter une rénovation ambitieuse de nos emplois fonctionnels, conçus à l'origine comme des alternatives pour l'accès aux emplois d'encadrement supérieur ?
- à l'émergence de mauvaises pratiques entravant la mobilité des agents,
- à la mise en place du pire RIFSEEP en interministériel pour la filière administrative,
- ...

Et la liste pourrait encore s'allonger. Mais sur ce dernier point, le RIFSEEP, nous vous renouvelons notre opposition totale à ce régime délétère pour la mobilité des agents et vous enjoignons, à nouveau, à obtenir une dérogation définitive à ce régime pour la filière technique du ministère.

A ce stade de notre déclaration préalable, cette commission étant toujours paritaire, nous souhaitons attirer l'attention de l'ensemble de la parité administrative : vous serez amenés aujourd'hui à vous exprimer, à travers différents votes, non seulement en faveur ou au détriment de projets individuels d'agents du ministère mais surtout sur des orientations impactant significativement la compétence collective dans nos ministères ; certains de ces votes pourraient déboucher sur des jurisprudences lourdes de conséquences. Votre responsabilité est engagée.

Concrétisation sur place : pas au détriment de l'agent !

Jusqu'à présent, la dérogation à l'obligation de changement significatif d'environnement professionnel lors de la promotion à ingénieur divisionnaire s'entendait comme un équilibre entre l'intérêt de l'employeur ministériel et celui de l'agent, notamment dans la perspective de la poursuite de son parcours et dans une logique de développement de la compétence collective.

Dans ce cadre, donné par l'employeur et connu de tous, des services comme des agents, nous nous sommes attachés de longue date à deux choses :

- que la promotion soit toujours synonyme d'une évolution significative dans la carrière, en faisant que le contour du poste corresponde bien au grade détenu ;
- que la concrétisation sur place ne soit pas reprochée à l'ingénieur, du fait de l'absence de la reconnaissance du poste requalifié comme étant du 2^e niveau, et ne retarde pas l'ITPE concerné dans son déroulé ultérieur de carrière.

Au vu de l'approche qui nous a été présentée en réunion technique spécifique sur ce sujet, il nous apparaît que l'administration entame sans le dire un tournant sur le sujet, sans que cela aille dans le sens de l'intérêt futur des agents concernés ni de l'intérêt collectif du corps ni surtout de l'intérêt des missions qu'ils servent.

Les conséquences des jurisprudences qui pourraient être issues de cet exercice méritent amplement un débat dans cette instance.

ITPEHC : un GrAF semi-sommital ?

La dernière CAP ICTPE avait débouché, suite à l'intervention de nos élus pour optimiser la mobilisation des emplois, sur la constitution d'une liste additive pour la promotion à IC2.

A la demande du SNITPECT-FO, un point d'étape sera effectué lors de cette CAP sur la libération des emplois des IC2 promus ITPEHC.

Au-delà des conclusions qui pourront être tirées de ce bilan, le SNITPECT-FO vous demande solennellement l'adjonction à la circulaire promotions 2020 des fiches techniques pour la promotion à IC1, IC2 et ICRGS.

Pour le SNITPECT-FO, notre emploi fonctionnel a été conçu dans une logique de construction de parcours et se distingue donc, à plusieurs endroits, dans le paysage des autres emplois. Seule sa gestion comme un grade, complémentaire avec l'accès au GrAF ITPEHC, peut permettre de répondre aux enjeux de construction de parcours ascendants, dans le respect des engagements ministériels post-PPCR.

Quelle compétence collective pour le ministère ?

Madame la Présidente, lors de la précédente CAP mobilité, nous avons conclu notre déclaration par ces mots :

« 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. »

A ce jour, nous considérons que la note occulte de la DRH constitue votre seule et unique réponse à cette question.

Le SNITPECT-FO sera donc particulièrement attentif aux conclusions de la réunion du 24 juin prochain sur le chantier « compétences techniques » de l'agenda social ministériel.

La CAP des ITPE n'a pas disparu

En tant qu'élus à la CAP des ITPE, depuis de longues années dans cette instance pour certains d'entre nous, nous constatons que la raison d'être de la CAP des ITPE est systématiquement remise en question, depuis deux ans, par votre manière de la mettre en œuvre : ce qui était un lieu de dialogue entre l'administration et les représentants légitimes des ITPE, dialogue enrichi par l'apport des expériences de terrain de ces derniers mais aussi des représentants de l'administration, libres de leur parole, se transforme, sous votre impulsion, en une chambre d'enregistrement de décisions arbitraires et opaques.

Plutôt que de travailler en toute transparence à ce que les décisions de gestion individuelles permettent la construction de parcours formateurs destinés à apporter la meilleure réponse possible aux besoins de compétences de l'État dans la durée, vous privilégiez l'immédiateté et refusez le rôle de régulation nationale de gestion d'un corps aux compétences spécifiques au profit de visions court-termistes des services locaux, eux-mêmes souvent démunis d'une vision stabilisée du rôle de l'État sur le territoire.

Nous n'avons pas été élus pour vous accompagner dans ce qui ressemble de plus en plus à une démolition de la gestion nationale du corps des ITPE ni dans une mascarade de dialogue social. Les textes supprimant les attributions les plus importantes à nos yeux des CAP ne sont pas encore pris : nous attendons donc bien que vous respectiez cette instance, en rétablissant la transparence sur les règles de gestion qui s'appuient sur la charte de gestion établie à une époque, pas si lointaine, où l'administration était capable de mener un dialogue social de qualité.

Je vous remercie.

Edouard ONNO
Secrétaire général du SNITPECT-FO