



Déclaration préalable CAP du 29 juillet 2020

Le chantier de l'accès au 3^e niveau pour les ITPE restera-t-il inachevé ?

Monsieur le Président,

trois ans après l'imposition de PPCR-ingénieurs au corps des ITPE, toujours vécue comme une trahison par le corps social, cette dernière CAP est une occasion unique de répondre aux interrogations des ingénieurs sur la stratégie portée par le ministère pour son principal corps technique d'encadrement supérieur, tout particulièrement en ce qui concerne la gestion du 3^e niveau de fonctions.

Nous ne disposons en effet à ce jour que d'orientations parcellaires, émergeant au fur et à mesure de la survenance de problèmes de gestion à traiter (parfois causés directement par certaines évolutions décidées unilatéralement, la dernière en date étant la fin de la gestion de l'ICTPE comme un grade) et ne permettant de disposer d'aucune vision d'ensemble.

Au moment où les efforts devraient être entièrement et collectivement tournés vers les défis majeurs qui sont devant nous, à commencer par celui du climat, nous serons donc particulièrement attentifs au signal que vous souhaiterez envoyer à votre principal corps d'ingénieur et de ses conséquences en termes d'attractivité du pôle ministériel.

Pourquoi démolir avant de penser à reconstruire ?

D'aucuns auraient pu voir, avec la CAP de mars 2019 commune aux promotions à ICTPE et à l'avancement au GrAF ITPE Hors Classe, les prémices du respect de l'engagement ministériel de pleine mobilisation de l'ensemble des postes disponibles au 3^e niveau, dont M. le DRH s'était fait le porte-parole début 2017, au lendemain de l'imposition de PPCR-ingénieurs.

L'histoire récente a démontré qu'il n'en a rien été :

- d'une part, moins de la moitié des places disponibles au tableau d'avancement au GrAF au titre de 2019 ont été pourvues,
- d'autre part, malgré nos alertes, vous avez néanmoins poursuivi votre chantier de déconstruction de la gestion de l'ICTPE comme un grade, privant de perspectives, de manière particulièrement brutale, des ITPE qui, eux, bâtissaient leur parcours dans le cadre partagé qui prévalait jusqu'alors : celui de la charte de gestion du corps des ITPE.

Le corps social est dans l'incompréhension la plus totale de la pure et simple mise au rebut par la DRH d'un système qui avait pourtant fait ses preuves en matière de détection de potentiels et de constitution d'un vivier de cadres dirigeants, dans un cadre propice à l'égalité professionnelle.

Nous attendons des réponses sur les nombreux aspects que nous avons signalés à la DRH suite à la parution de l'arrêté du 30 mars 2020, en particulier sur les points précités.

Le GrAF : un dispositif de promotions structurellement limité

Les travaux préparatoires à cette CAP ont été l'occasion de montrer la diversité de typologie de parcours méritant d'accéder au 3^e niveau, notamment grâce à un travail de formalisation des chargés de mission et du bureau de gestion.

Entre valorisation des parcours dynamiques réussis sur de hauts niveaux de fonction, détection de potentiels pour l'accès à de hautes responsabilités et reconnaissance de parcours solides accomplis (y compris pour les agents en dernière partie de carrière), il est rapidement clairement apparu que le GrAF seul ne pouvait constituer la réponse à tous les cas de figure.

L'utilisation croisée des possibilités d'accès au GrAF et à l'emploi fonctionnel d'ICTPE aurait permis de gérer de manière plus efficiente ces typologies de parcours à valoriser.

Dans l'intérêt du corps, des employeurs des ITPE et du ministère, nous vous enjoignons donc à revenir à la gestion antérieure de l'ICTPE, enfin coordonnée avec la construction du GrAF ITPEHC, pour redonner de plus larges perspectives à vos cadres supérieurs techniques.

L'intérêt de l'accès au GrAF pour les ingénieurs ayant un parcours dynamiques réussis sur de hauts niveaux de fonction (postes de direction) est nul : la détention de ce grade à accès fonctionnel ne leur ouvre droit à aucune perspective ultérieure de déroulement de carrière. La sécurisation de leur parcours (toute relative) ne peut, à elle seule, justifier de la consommation de places contingentées dans le GrAF, à titre préventif. Le statut particulier prévoit d'ailleurs que cette sécurisation puisse intervenir a posteriori, y compris pour l'accès à l'échelon spécial.

Le GrAF n'est pas l'outil adapté à la détection des potentiels : là où l'ICTPE est statutairement accessible très rapidement, le GrAF l'est beaucoup plus tardivement (moyenne d'âge à 57 ans sur les précédents tableaux). Dans les environnements où des arrêtés-emplois ICTPE existent, l'accès par sélection au mérite à notre emploi fonctionnel de corps devrait être la voie adaptée à cet objectif, en vue de contribuer à la constitution du vivier de cadres dirigeants. Dans les périmètres où l'ICTPE n'est pas possible, nous déplorons le très faible nombre de dossiers remontés : les rares avantages du GrAF sont sous-utilisés.

L'impossibilité statutaire de prendre en compte les périodes de détachement sur contrat (alors que cela est désormais possible pour les premières années de disponibilité!) rend par ailleurs impossible la reconnaissance de certains parcours. A ce sujet, nous souhaiterions connaître les actions engagées par le ministère auprès de la Fonction Publique pour lever cet obstacle statutaire.

Le plan d'ensemble de construction du GrAF devrait donc permettre de valoriser prioritairement les parcours solides accomplis : nous reviendrons plus tard spécifiquement sur la question des ingénieurs en fin de carrière.

De nombreuses adaptations sont donc encore nécessaires avant de parvenir à une gestion nominale efficiente de l'accès au GrAF. A ce sujet, nous souhaiterions attirer votre attention sur le fait que le projet de Lignes Directrices de Gestion Promotions, proposé en vue du CTM, semble entériner des principes de gestion orthogonaux aux propositions de maximisation de l'accès au 3^e niveau et non-stabilisés (du fait de leur utilisation par l'administration dans une phase de montée en puissance du GrAF et sans plan d'ensemble encore clairement défini sur les objectifs du GrAF). Nous serons, avec notre fédération, particulièrement vigilants à ce que les LDG promotions ne créent pas de nouveaux obstacles au déroulement des parcours des ITPE.

Les carences du GrAF et son caractère sommital tout relatif

Compte tenu de la complexité du GrAF, nous vous demandons de bien vouloir informer les agents des conditions de leur nomination et des impacts associés (en particulier pour les ingénieurs détachés sur emploi fonctionnel), notamment en matière de perspective de carrière.

A ce sujet, nous vous rappelons que de nombreuses zones d'ombre demeurent autour de la constitution du GrAF, que nous vous avons signalées par courrier du 25 octobre 2018 (faisant suite à la définition du régime indemnitaire associé), resté sans réponse à ce jour.

Nous commencerons par rappeler ici que le point culminant du GrAF est l'indice 1027 pour 80 % des ingénieurs Hors Classe (soit 12 points d'indice de plus que le dernier échelon IDTPE à partir de 2021).

Le choix de la définition d'une date de nomination optimisée est donc nécessaire pour tous les ingénieurs détachés sur un emploi fonctionnel (notamment d'IC1 ou de DATE).

Cette question nous amène naturellement aux partis-pris de gestion de l'échelon spécial du GrAF ITPEHC.

Le HEA ... pour ceux qui l'ont déjà ?

Les tableaux d'avancement à l'échelon spécial ont, jusqu'à présent, quasi-exclusivement comportés des parcours d'ingénieurs détachés dans des emplois dont la grille culmine au moins à l'indice HEA. Tout comme pour l'accès au GrAF lui-même, les ingénieurs concernés n'en ont tiré aucun bénéfice.

Si ce phénomène se poursuit (l'échelon spécial étant contingenté à 20 % des ITPEHC, soit environ 100 ingénieurs à terme), le point culminant du GrAF sera alors l'indice 1027 pour 100 % des ITPEHC n'étant pas détaché sur un emploi fonctionnel culminant déjà HEA.

Il s'agirait alors du reniement complet de l'engagement ministériel post-PPCR.

Nous attendons donc le positionnement de l'administration sur cette question.

Plus largement, cette question sur la gestion de l'échelon spécial nous amène au sujet du respect de l'engagement ministériel de pleine mobilisation de l'ensemble des postes disponibles au 3e niveau, dont M. le DRH s'était fait le porte-parole au lendemain de PPCR.

L'engagement ministériel des 500+500 définitivement bafoué ?

Sans même parler de l'absence de saturation des tableaux d'avancement au GrAF ITPEHC depuis sa création (et la double-consommation pour les IC1 promus ITPEHC conservant leur emploi), la volumétrie des postes 3^e niveau a suscité l'incompréhension totale des ITPE.

L'arrêté emplois ICTPE du 30 mars 2020 ne comprend que 380 postes sur 500 environ (270 IC2 sur un contingent de 311 et 110 IC1 sur un contingent de 180).

Par ailleurs, le bilan gestion 2018 du corps des ITPE révèle que 34 emplois d'IC1 étaient disponibles cette année-là, alors que, dans le même temps, la DRH arguait de leur indisponibilité pour ne pas organiser de promotion d'IC2 à IC1. Et ce bilan de gestion de conclure laconiquement : « On constate depuis plusieurs années une réduction des effectifs d'ITPE sur Emplois fonctionnels » (au passage passant sous silence les effets des obstacles statutaires créés et opposés aux ITPE, ayant conduit, par exemple, à l'extinction inévitable des ITPE détachés sur emplois d'experts de haut niveau).

Dans une période où les possibilités de valoriser l'engagement des agents sont rares, la confiscation de ces perspectives d'évolutions de carrière pour les ITPE a profondément choqué.

Nous attendons vos réponses sur l'objectif recherché par l'administration sur ce point.

L'amélioration des fins de carrière : un objectif non atteint

Dans son courrier du 25 mars 2019, M. le DRH annonçait l'établissement de la liste des IDTPE éligibles au vivier 3 (soit au dernier échelon depuis plus de trois ans), en vue de sa transmission aux services, afin que ceux-ci examinent avec attention les dossiers des agents concernés.

D'autres gestionnaires de corps soumis à PPCR-ingénieurs ont, eux, décidé d'utiliser le critère de gain pour les ingénieurs (notamment ceux en fin de carrière) comme prisme d'analyse prioritaire pour prononcer les avancements au GrAF. A cet effet, ils avaient conduit préalablement à l'exercice de promotion un important travail d'identification systématique des viviers auxquels appartenaient les promouvables, pour guider leur sélection des dossiers. Trois ans après, cette démarche permet désormais à de nombreux ingénieurs promus de bénéficier d'un avancement d'échelon avant leur départ à la retraite. Ce système de « noria » ainsi institué n'obérant aucunement le contingent du GrAF pour les années à venir.

Devant le très faible nombre de dossiers relevant du vivier 3, nous souhaitons donc savoir comment a été appréhendée la liste évoquée ci-avant au niveau des services et des responsables d'harmonisation.

L'ICRGS, un dispositif utile à préserver absolument

Nous avons noté avec satisfaction votre décision, suite à notre demande formulée en avril 2019, de maintenir l'ICRGS pour 2020, ce qui a permis de promouvoir 9 IDTPE lors de la dernière CAP.

La création du 9e échelon IDTPE ou l'accès au GrAF par le vivier 3 ne constituent cependant pas des alternatives pour tous les ITPE qui bénéficiaient jusqu'à présent de l'ICRGS (tous n'ayant pas atteint le 8^e échelon IDTPE depuis au moins 3 ans).

L'ICRGS, dans le paysage des dispositifs de fin de carrière pour les IDTPE, a fait ses preuves depuis de nombreuses années. Nous vous demandons donc son maintien pour ne pénaliser aucun IDTPE susceptible d'en bénéficier pour le calcul de sa pension, tant que le système de retraite actuel basé sur l'indice détenu lors des 6 derniers mois de la carrière est en vigueur.

Si l'administration persistait dans l'abandon de la gestion de l'ICTPE comme un grade, la non-consommation intrinsèque du contingent (du fait d'un arrêté-emploi figé) permettrait le maintien de l'ICRGS.

Je vous remercie pour les réponses à ces questions, qui seront portées à la connaissance de l'ensemble du corps des ITPE.

Dès demain, vous serez seuls responsables de la gestion du corps. Si la ligne de conduite tenue depuis 2017 par l'administration, et actuellement traduite dans les LDG, persiste, elle conduira inexorablement soit à la désespérance des ITPE, soit au combat, pour porter leurs revendications. Le SNITPECT-FO se refusera à accompagner le désespoir de nos mandants.

Aujourd'hui comme demain, en CAP ou sur le terrain, pour les promotions comme pour les mobilités, le SNITPECT-FO défendra, comme à son habitude, les principes d'égalité de traitement et de transparence et sera présent partout où les ITPE auront besoin de défendre leurs intérêts collectifs et individuels.

Edouard ONNO
Secrétaire général du SNITPECT-FO