



ITPE encadrant des ITPE : risques, dérives et dangers

Le SNITPECT s'y oppose catégoriquement

En cette période de mouvance générale des structures et des organisations des services du MTETM, quelques chefs de services du ministère tentent d'imposer des organigrammes où des cadres de catégorie A (dont des ITPE) au premier niveau de fonctions sont placés sous l'autorité hiérarchique d'un autre cadre A (ITPE de premier niveau de grade).

Dérogeant au principe d'adéquation entre grade et fonctions, cette volonté n'est dictée que par une double considération d'économie de masse salariale et de disponibilité insuffisante de postes de cadres de deuxième niveau de fonctions dans les services déconcentrés ou le RST.

Le SNITPECT reste opposé aux positionnements d'ITPE encadrant d'autres ITPE, et plus généralement à ceux de cadres A encadrant d'autres cadres A. L'administration a déjà fait la démonstration que dans ces situations, **les effets pervers de celles-ci ne font qu'une catégorie de victime : les cadres A, ceux qui encadrent comme ceux qui se retrouvent encadrés !**

Ne pas accepter que des ITPE soient placés sous l'autorité hiérarchique d'autres cadres de catégorie A ne signifie pas qu'il est impossible de donner plus de missions, plus de responsabilités à un ITPE en particulier, tout en restant dans un cadre de premier niveau de fonctions. D'ailleurs c'est bien le cas aujourd'hui : tous les postes ne se ressemblent pas en terme de contenu, d'exposition, de niveau de représentativité, de responsabilité, de management, de missions stratégiques, etc.

Mais il s'agit de respecter le fait **qu'à un niveau de grade donné correspondent des niveaux de fonctions donnés**. Et l'encadrement de cadres A de 1er niveaux de grade et de fonctions relève bien du deuxième niveau de fonctions et donc du deuxième niveau de grade pour le corps des ITPE. De même les fonctions de direction sont des fonctions de troisième niveau, ce qui entraîne que même selon un emploi fonctionnel, l'ICTPE 1G

est géré comme un grade, car cela en est un de fait.

Les rares situations existantes au sein du RST (où il arrive que des ITPE encadrent des ITPE moins expérimentés sur le domaine) correspondent à une « histoire », à une logique propre à des postes et fonctions spécialisés : présence de nombreux agents non titulaire de catégorie A (certains étant depuis titularisés ITPE), nécessité d'une formation longue « sur poste », d'un accompagnement parfois spécifique, d'un encadrement type « compagnonnage », prise en compte des possibilités de promotions à l'IDTPE sur place de façon à pouvoir valoriser des parcours et carrières d'experts ou de chercheurs,...

Non seulement il ne s'agit pas d'une situation généralisée au sein du RST (dont l'administration n'a jamais réalisée de bilan malgré nos demandes !...) mais de plus celle-ci n'a pas à être instaurée au sein des autres services du MTETM non concernés par les spécificités des rares services du RST concernés.

En 2000, le SNITPECT a mené une enquête auprès des ITPE du RST (accessible sur www.snitpect.fr - rapports de référence / RST) : celle-ci a démontrée clairement **la démotivation engendrée par cette situation pour les ITPE « encadrés » par d'autres ITPE** ainsi que **la dévalorisation des postes correspondants** (en particulier de « chargé d'étude » qui sont pourtant la « matière grise et les bras » du RST). Or, ces postes sont en général pour les ITPE qui les occupent un point d'entrée dans le RST : en étant encadré par un autre ITPE ce point d'entrée, non valorisant et du coup jamais valorisé par l'administration, entraîne vite

la recherche d'une « sortie de secours » vers un autre poste, hors RST, interdisant ainsi un ancrage pour une carrière scientifique et technique.

Avec cette volonté de maintenir des ITPE encadrant d'autres ITPE accompagnée aujourd'hui de l'annonce de la suppres-

De l'adéquation entre grades et fonctions

Rappels sur le statut général de la fonction publique et le statut particulier du corps des ITPE :

Le statut général de la fonction publique, au travers de l'article 12 de la loi du 13 juillet 1983 stipule que « le grade est le titre qui confère à son titulaire vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. »

Par ailleurs, la lecture du statut particulier du corps des ingénieurs des TPE (article 3 du décret 2005-631 du 30 mai 2005) confirme bien que les ITPE (premier niveau de grade) ont vocation à exercer des fonctions de 1er niveau et que les IDTPE (deuxième niveau de grade) ont vocation à exercer des fonctions de deuxième niveau. En particulier, l'encadrement de cadres de catégorie A relève indubitablement du deuxième niveau de fonctions.

Les ICTPE 1G ont vocation à exercer des fonctions de direction ou d'autres fonctions comportant des responsabilités supérieures en terme d'encadrement, ou d'expertise de haut niveau (article 2 du décret n° 2005-632 du 30 mai 2005).

En matière de gestion, la Charte de Gestion du corps (janvier 2006) ainsi que la note d'orientation de mai 1998 (en cours de révision) sont explicites de ce point de vue : l'encadrement d'agents de catégorie A relève de la responsabilité de cadres A + que sont les IDTPE.

sion du Séniorat, **l'administration du MTETM est en train d'arriver à dégoûter de nombreux ITPE de s'investir dans une carrière à spécialité ou de recherche !**

Positionner un ITPE comme encadrant d'un autre ITPE pose également la question de l'autorité hiérarchique et de l'évaluation : Si cette situation d'encadrement emporte la responsabilité de l'évaluation, de la proposition de notation, de la détermination des coefficients de modulation individuels d'ISS, de la proposition de promotion à IDTPE, alors l'exercice est pleinement faussé et devient totalement inégalitaire ! Il ne peut qu'entraîner des soupçons de partialité.

En effet, **l'encadrant et l'encadré se trouveraient dans le même groupe de notation et d'harmonisation des coefficients d'ISS !** Dès lors, même avec toute la plus forte honnêteté intellectuelle, comment l'ITPE encadrant (et premier notateur) ne serait-il pas tenté de sous-évaluer l'ITPE qu'il encadre dans la mesure où ce dernier entre en concurrence avec lui pour la distribution des notes ouvrant droit à bonification d'une part et des coefficients individuels d'ISS d'autre part ?

De même en terme de proposition à IDTPE : on imagine mal un ITPE au premier niveau de grade proposer l'ITPE qu'il encadre alors que lui même ne l'est pas, par exemple parce qu'il ne remplit pas encore les critères statutaires ou de gestion. Idem pour le principalat long par exemple.

Le fait même que les deux ITPE se retrouvent « en concurrence » tant pour le circuit de proposition à IDTPE que sur les distributions de notes et de coefficients rappelle que le système d'évaluation et de valorisation est calé sur le principe de l'adéquation entre grade et fonction, et que c'est à un cadre A+ d'évaluer et de proposer à la promotion les cadres A.

► **Un effet « LOLF compatible » dangereux car porteur de réductions collectives et individuelles : comment utiliser « compétences et potentiels » sans le niveau de rémunération correspondant !**

L'adéquation entre grades et fonctions est par ailleurs traduite dans les grilles statutaires et indemnitaires des grades correspondants : l'instauration d'ITPE encadrant d'autres A (dont des ITPE) conduit inévitablement à sous rémunérer l'intéressé en

comparaison de ce à quoi il peut prétendre pour le niveau de fonctions et de responsabilités qu'il occupe sur un poste de A+. A postes équivalents de A+, au sein d'un même service ou d'un service à l'autre, l'ITPE se retrouve rémunéré de façon inférieure à ses collègues IDTPE (ou autres). Pire, il peut se retrouver être moins rémunéré que certains cadres A qu'il est chargé d'encadrer (un ITPE du 6ème échelon, à l'ISS de 25, encadrant un ITPE du dixième échelon, à l'ISS de 30, ou bien un IDTPE Principal !).

Cette situation d'inégalité de traitement, se retrouve en vogue dans le cadre des réorganisations à venir car elle est très « LOLF compatible » et donc intéressante pour les responsables de BOP ou d'UO : comment faire des économies de masse salariale en faisant exercer des fonctions de niveau supérieur à un agent sans le payer à la hauteur de ses responsabilités !

Le corollaire étant d'ailleurs que le responsable du BOP a tout intérêt à ce que cette situation perdure, sans aucune promotion à la clé (évitant ainsi le départ de l'intéressé qui fait l'affaire sur le poste à un moindre coût...).

Sur le plan de la rémunération, cette situation vient donc tirer vers le bas la situation des grilles indiciaires, indemnitaires et des valeurs des points d'indices. Comment aboutir aux revalorisations salariales pourtant indispensables pour chaque niveau de grade, lorsque l'administration fait la démonstration (ce qui se passe lorsque nous acceptons individuellement cette situation) qu'elle permet au service public de se maintenir en rémunérant des agents de catégorie A (ITPE au premier niveau de grade) pour effectuer des fonctions de A+ au deuxième niveau (postes d'IDTPE) !

Ne pouvant rémunérer un ITPE comme un IDTPE, le seul moyen pour l'administration locale (chef de service) pour faire croire à une valorisation de cette situation imposée est de lui faire miroiter une promotion (et tant que l'on y est une promotion sur place !...).

► **Les promesses n'engagent que ceux qui les écoutent...**

Quel Ingénieur des TPE de 1er niveau de grade, ne serait pas flatté, individuellement, d'entendre sa hiérarchie vanter ses mérites, ses compétences, son potentiel ? et donc lui proposer de prendre un poste où il encadrerait d'autres cadres de catégorie A (dont ITPE de premier niveau de

grade) comme lui ? et lui promettre, dès les conditions statutaires et de gestion réunies, d'être promu au grade d'IDTPE ? Prudence, prudence...

C'est à la DGPA, après avis de la CAP nationale du corps des ITPE, qu'appartient la prérogative d'arrêter le tableau d'avancement au grade d'IDTPE pour la promotion au deuxième niveau de fonctions. Et avant cela, c'est à l'inspecteur général que revient le rôle d'examiner les propositions faites par les chefs de services et de les sélectionner pour les faire remonter, avec un avis, à la DGPA en vue de la CAP promotion (novembre N pour promotion IDTPE N+1).

Certes, c'est avant tout au chef de service de faire la proposition initiale. Et l'on peut supposer que la direction locale du service tiendra ses engagements et viendra proposer l'ITPE encadrant « au bout d'un moment » (une fois sa réussite avérée après une période ayant permis des économies intéressantes en ayant rémunéré un A sur un poste de A+). Attention cependant dans le cas où la hiérarchie change entre temps : qui dit qu'au moment où l'ITPE en question réunira les conditions statutaires (cinquième échelon depuis deux ans) et de gestion (dix ans d'expérience d'ITPE ou équivalent) le chef de service sera toujours en poste ? ou, s'il est toujours là, qu'effectivement il proposera l'ITPE en question en tête de liste ? ou qu'il ne se sentira pas dans l'obligation de proposer à la promotion, sans pour autant remettre en question les capacités et le potentiel de quiconque, d'autres ITPE avec plus d'ancienneté qui, par définition, « attendent » leur promotion depuis plus longtemps ?... chacun le sait les filtres locaux liés à la proposition sont parfois forts et le circuit de proposition à la promotion n'est jamais évident.

De plus la charte de gestion du corps des ITPE, validée en décembre 2005 et diffusée en janvier 2006 (voir le Flash n° 251 « La charte de gestion ») explicite clairement les pratiques de gestion pour la promotion à IDTPE : « les critères essentiels de promotion par le tableau « classique » concernent le potentiel et les compétences, le rayonnement et la capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions et des responsabilités de deuxième niveau de fonctions. Ils sont acquis au cours d'un parcours professionnel au premier niveau de fonction qui doit présenter une cohérence de construction en regard des logiques de cursus de géné-

raliste, de généraliste de domaine, de spécialiste, d'expert ou de chercheur. »

Ainsi, même avec un rapport très flatteur du chef de service précisant que l'ITPE occupe déjà, de fait, un poste de A+ puisqu'il encadre d'autres A, le filtre bloquant peut survenir de la MIGT (ou de l'IG spécialisé) considérant par exemple que le parcours n'est pas assez probant (par exemple parce que l'ITPEI était encadré par un catégorie A sur un de ces postes précédents...). Et en prenant l'hypothèse que la proposition soit retenue par l'IG, la DGPA examine bien l'ensemble des postes tenus et pas uniquement le dernier.

La charte de gestion précise également les dispositions de construction d'un vivier, constitué d'un nombre très limité d'agents dont le potentiel « mérite d'être confirmé en situation de deuxième niveau de fonctions ». Ce vivier est constitué par la DGPA après avis de la CAP nationale. Dès lors, placer localement un ITPE en position d'encadrer d'autres cadres de catégorie A, sans que cette affectation ait été « dirigée » par la DGPA dans le cadre du vivier, ne le place pas en situation de « vivier de fait » et la DGPA ne se considérera sans doute pas dans l'obligation d'accorder la promotion au simple motif que l'ITPE encadre d'autres ITPE (au contraire, l'administration centrale ayant toujours horreur d'avoir le sentiment de se voir imposer une décision par un service...). Pire, d'expérience en CAP, nous avons vécu des cas où l'argument d'encadrer d'autres catégories A se retournait contre l'ITPE proposé, l'administration considérant que cela affaiblit son poste, son autonomie et son niveau de responsabilité dès lors que le positionnement des différents cadres A est peu lisible au sein de la structure. Et aux yeux de l'administration gestionnaire du corps, encadrer d'autres catégories A n'emporte pas démonstration du potentiel à occuper des fonctions de deuxième niveau. Et ce qui est certain, c'est qu'être encadré par un catégorie A (ITPE, Attaché administratif, agent PNT...) rend impossible cette démonstration !

En étant machiavélique, le fait que « les prometteurs ne sont pas les faiseurs » arrange sans doute certains chefs de service, ceux-ci se retrouvant avec un ITPE, rémunéré au premier niveau de grade, assurant des responsabilités et fonctions de A+ et dont la chaîne hiérarchique (IG puis DGPA) ne valide pas la promotion : le chef de service n'est pas (officiellement) le

responsable de cette « grossière erreur » mais en est le plus grand bénéficiaire. Mais pas d'inquiétude : « encore un an et là, tu verras, ce sera bon avec le rapport que j'établirai... ».

► Vers la fin de la gestion paritaire et nationale du corps des ITPE ?

A contrario, si (comme certains chefs de service le prétendent aujourd'hui) la promotion à IDTPE était assurée pour tout ITPE placé en encadrement d'autres cadres A (ce qui, explicité ci-dessus, est loin d'être le constat pour les rares cas rencontrés aujourd'hui en CAP et proposés par un service hors RST à l'administration centrale), alors le caractère national et paritaire de la gestion du corps disparaîtrait de fait : **le pouvoir de décision en matière de promotion deviendrait unilatéral et relèverait alors de l'unique volonté du chef de service local** qui choisirait, seul et de façon autoritaire, quel cadre A encadrerait d'autres A et ainsi serait promu. La CAP, l'administration centrale, n'auraient plus de rôle, devenant de simples chambres d'enregistrement pour des promotions automatiques venant valider une situation décidée localement. L'égalité de droit et de traitement disparaîtrait par la même occasion et le pouvoir du chef de service deviendrait sans contrôle.

Dès lors, qu'est-ce qui empêcherait de faire de même entre deuxième et troisième niveaux de fonctions.

Accepter collectivement cette situation de A encadrant d'autres A, serait donner à l'administration des arguments pour dégrader encore un peu plus le paritarisme, pour s'affranchir du principe d'égalité de droit et de traitement, pour déconcentrer de fait la gestion, pour refuser les revalorisations statutaires (refus du troisième niveau de grade devenu inutile, par d'échelons supplémentaires sur les grilles d'ITPE et d'IDTPE) de gestion (plus besoin de promotions : tout le monde exerce toutes les fonctions, sans aucune distinction. Inutile d'un taux promus / promouvables de 9 % !) et indemnitaire.

► Le SNITPECT refuse catégoriquement l'instauration dans quelques DDE de postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE.

Cette situation est défavorable et dévalorisante pour les ITPE concernés (encadrant comme encadré) et elle est contraire aux

principes statutaires et de gestion du corps des ITPE.

Nous avons exigé un travail approfondi sur ces points dans le cadre de la concertation sur la gestion du corps des ITPE devant se poursuivre en 2006 et qui a débuté le 3 mars 2006 (voir Lettre du SG 227 du 03/03/06). La DGPA a accepté d'en débattre. Dans ce cadre, nous demandons un bilan précis de la réalité de cette situation dans certains services du RST, et des réelles valorisations mises en place pour les ITPE concernés, s'il y a eu... La situation de l'ITPE « encadré » par un autre agent de catégorie A est à examiner avec la même préoccupation !

Pour le SNITPECT, il s'agit avant tout de questions d'ambition et de moyens à donner aux projets de services pour maintenir et développer les missions (et notamment en ingénierie publique, en partenariat et en territorialité) et aussi de **repyramidage en fonction des besoins** ! Avec un taux promus / promouvables à 9 % obtenu pour les promotions à IDTPE, les nécessaires repyramidages nationaux et locaux sont possibles (quand bien même l'après décentralisation devait aboutir à avoir « trop de catégories A au MTETM », ce qui reste à prouver et ce qui n'arrivera pas si le gouvernement ne laisse pas s'instaurer des conditions de transferts tellement dégradées qu'elles interdisent de fait aux ITPE qui veulent exercer au sein de la FPT de pouvoir être transférés...) afin de permettre **qu'un poste de deuxième niveau de fonctions soit occupé par un IDTPE et non par un ITPE !**

Vouloir instaurer des situations d'encadrement de catégories A par un agent de catégorie A relève du bricolage local, pour débrouiller une situation ponctuelle, sans se donner la peine de repyramider, de repenser l'organisation.

C'est aussi et surtout une question de **pilotage du ministère**, qui se doit d'être porteur d'un véritable projet pour l'avenir dans le respect de ses agents et de ses cadres en particulier ! Laisser s'instaurer l'inadéquation entre grade et fonction par la création de catégorie A encadrant d'autres catégories A serait pour le MTETM la reconnaissance d'une absence de pilotage interne **en déconsidérant ses cadres** (au moment où ce ministère compte s'appuyer sur eux pour mettre en œuvre des réformes aux ampleurs inégales) et en faisant l'inverse d'une politique de GPEEC et de valorisation des agents pourtant prônée par le ministre.