

## Analyse du SNITPECT sur les décrets d'intégration et de détachement sans limitation de durée du 30/12/05 : conditions de transferts des agents (loi du 13 août 2004)

### ■ Intégration dans la FPT et Détachement sans limitation de durée (DSLSD) : des textes passés en force

Les deux textes ont été massivement rejetés par les représentants de la FPT (y compris des élus locaux) lors du Conseil Supérieur de la FPT et lors de la Commission Commune de suivi des transferts.

Le projet de décret « Intégration dans la FPT » est même refusé par les Ingénieurs territoriaux et l'AITF, car il crée des échelons provisoires non accessibles à ces derniers, sur leur propre cadre d'emploi.

Malgré cette forte opposition, les avis défavorables (dont celui du CTPM du MTETM) et l'absence de réelle concertation, les 2 textes ont été signés le 30 décembre 2005 et publiés au JO le 31 décembre 2005 !

Ce qui révèle un premier paradoxe : ces textes ne sont acceptés par personne coté FPT et coté agents transférés, alors qu'ils sont censés favoriser les conditions de départ des agents de la FPE vers la FPT.

### ■ Décret « Intégration dans la FPT » : pas d'homologie pour le corps des ITPE !

Le texte paru au JO du 31 décembre 2005 est un texte inacceptable pour les ITPE car profondément inégalitaire. Il n'a été bâti que selon une logique indiciaire, sans aucune prise en compte de la réalité des missions et des niveaux de responsabilités exercées. Cette « homologie » transcrite dans ce décret est purement « comptable » !

Prenons l'exemple d'un DDE adjoint, ICTPE 1G, dont le poste est transférable au CG, ainsi que son responsable de la gestion de la route (RGR), jeune IPC en premier poste. Après transfert, le RGR (IPC) est détaché en tant que Ingénieur en chef de la FPT de classe normale, ce qui est tout à fait légitime, alors que le DDE Adjoint, lui, est détaché en tant que Ingénieur principal, ce qui est profondément inadmissible au regard du niveau de responsabilité exercé. Ce texte a été construit selon une logique de (rétro)grade et non une logique de fonction comme l'exigerait une approche rationnelle de la question : cela démontre que l'emploi d'ICTPE ne peut qu'évoluer selon un 3<sup>ème</sup> niveau de grade pour corriger pleinement cette inégalité fonctionnelle.

Ensuite, ce texte ne s'applique que dans le cadre des transferts liés à la loi du 13 août 2004. Il ne s'applique pas au détachement « de droit commun » sur le cadre d'emploi d'ingénieur territorial (qui n'a pas été revalorisé depuis le nouveau statut du corps des ITPE). Les échelons provisoires créés sur le cadre d'emploi des Ingénieurs territoriaux (aux 2 premiers grades d'Ingénieur Territorial et d'Ingénieur Principal) ne sont accessibles qu'aux ITPE, IDTPE et ICTPE placés en détachement sans limitation de durée (DSLSD) dans le cadre des transferts. Ni les ITPE, IDTPE et ICTPE détachés « de droit commun », ni les Ingénieurs territoriaux (qu'ils soient IT « de souche » ou anciens ITPE ayant opté) n'y ont accès !!

L'inégalité de traitement est flagrante et absolument inadmissible et insupportable.

Par ailleurs, le décret renvoie au 2<sup>ème</sup> alinéa de l'article 109 de la loi du 13 août 2004, alinéa qui se rapporte aux agents décidant d'intégrer directement la FPT lors de leur transfert. Mais le DSLSD est intégré par l'alinéa 3 du même article, sans que la rédaction puisse établir un lien entre ces 2 alinéas. Dès lors il existe un risque juridique pour que « l'homologie » prévue par le décret du 30 décembre 2005 ne puisse pas être appliquée à un Ingénieur des TPE décidant d'opter après avoir été, même pour une durée très courte, en position de DSLSD.

Dès lors, si ce texte n'évolue pas, un ITPE, IDTPE ou ICTPE placé en DSLSD qui souhaite changer de poste au sein de son conseil général (à sa demande ou à celle de sa hiérarchie), ou changer de collectivité ou même opter pour le statut de la FPT, perd le bénéfice des échelons provisoires créés dans le cadre de ce décret !

Encore un paradoxe engendré par ce texte : par sa rédaction alambiquée, il s'oppose de fait à l'objectif tant prôné par l'administration de favoriser la mobilité au sein de la FPT et d'inciter à l'exercice du droit d'option ! C'est un non-sens absolu.

### ■ Détachement sans limitation de durée : détachement à perpétuité

L'Etat crée un nouveau type de détachement alors que toutes les analyses menées (y compris par le Conseil d'Etat) montrent que cette position administrative constitue un réel frein à la mobilité.

### Marges de négociation

A la différence du détachement « de droit commun », l'ingénieur des TPE ne peut rien négocier de son poste : ni rémunération, ni moyens ni à sa disposition, ni place dans l'organigramme !

A fortiori parce qu'il est lui-même « imposé » à l'exécutif du conseil général par l'Etat dans le cadre des transferts, et non choisi et accepté explicitement par celui-ci.

### Pouvoir disciplinaire transféré à l'exécutif dans le cas du DSLSD

Autre élément important : contrairement au détachement « de droit commun », le DSLSD transfère le pouvoir disciplinaire à l'autorité territoriale. Dès lors pour un ITPE, IDTPE ou ICTPE (non choisi par la collectivité), les conditions de détachement sans limitation de durée sont d'autant plus à risque qu'il est sur un poste d'encadrement exposé par nature, proche du pouvoir politique.

Les risques de situations conflictuelles sont donc plus importants et en corrélation, les risques d'aggravation des niveaux de sanction.

Ce transfert du pouvoir disciplinaire appelle aussi des questions sur le mode de défense de l'ingénieur des TPE placé en DSLSD : la compétence n'est plus celle de la CAP nationale du corps, mais la commission territoriale de discipline correspondant à la catégorie A (administratifs, techniques, sociaux). Ce qui signifie que l'ITPE devra être défendu par les représentants du personnel de la collectivité, dans un contexte où les cadres de cette même collectivité voient arriver des collègues non choisis par leur hiérarchie et imposés dans le cadre des transferts pour exercer des missions nouvelles dont ces mêmes représentants connaissent mal les spécificités et le niveau d'exposition. Ajoutons également le contexte de tension forte entre les cadres techniques et les cadres administratifs dans certains conseils généraux, ce qui

peut être en défaveur pour l'ITPE. Et les sanctions infligées par l'autorité territoriale se répercutent de façon automatique sur la carrière Etat : la double peine !

Le transfert du pouvoir disciplinaire engendre également une forte inégalité de traitement entre un Ingénieur des TPE détaché « de droit commun », pour qui la sanction disciplinaire ressort toujours de la DGPA après examen par la CAP nationale réunie en CAP disciplinaire, et un Ingénieur des TPE placé en DSLD, pour qui le pouvoir disciplinaire est de la compétence de l'autorité territoriale (PCG en général).

Nouveau paradoxe : c'est dans le cas où l'ITPE n'a pas le choix et ne peut négocier son détachement que le pouvoir disciplinaire est transmis à l'exécutif de la collectivité qui se doit de l'accueillir.

Par ailleurs, l'octroi du pouvoir disciplinaire participe de la même logique de transfert définitif (l'Etat ne veut plus rien savoir de ceux qui sont transférés) d'où le paradoxe d'un décret qui de fait s'oppose à l'option en créant des conditions défavorables à celle-ci et fait tout pour que cela se déroule mal.

### Conditions de retour dégradées : un détachement « à perpétuité » !?

Un détachement « de droit commun » est accordé pour une durée limitée à l'issue de laquelle (sauf si l'agent demande une prolongation et que l'administration la lui accorde) l'administration a l'obligation de réintégrer l'agent dans son corps d'origine et donc doit avoir anticipé son retour du point de vue budgétaire.

Dans le cas du DSLD, la date de retour de l'agent est... indéterminée ! Dès lors, si un agent demande à être réintégré dans les services de l'Etat, l'administration peut considérer qu'elle n'a pas les moyens de l'accueillir sur son corps d'origine. Et encore faut-il qu'elle dispose de marge de manœuvre par rapport au plafond de masse salariale dans le cadre de la LOLF.

Les conditions de retour de détachement pour un agent placé en DSLD sont défavorables par rapport à un retour de détachement « de droit commun ».

Dans le cas d'un détachement « de droit commun », l'Ingénieur des TPE a accès à la totalité des postes vacants, car il fait une demande de réintégration dans le cadre des cycles habituels de mutation.

Un Ingénieur des TPE placé en DSLD, lui, n'a pas accès à ces listes. Les textes prévoient en effet 2 cas de figure :

- ❖ Il est mis fin au détachement à l'initiative de la collectivité : dans ce cas, l'Ingénieur des TPE continue à être rémunéré par la collectivité et est réintégré à « la première vacance », sans aucune possibilité de choix
- ❖ Il est mis fin au détachement à l'initiative de l'Ingénieur des TPE (parfois par anticipation par rapport à une décision de l'autorité territoriale) : dans ce cas, l'Ingénieur des TPE est placé de façon automatique en position de disponibilité (donc sans rémunération), et est réintégré à l'une des trois premières vacances, donc sans quasiment aucune possibilité de choix quant au contenu du poste ou à sa localisation géographique, sans possibilité de choisir un poste en relation avec la construction de son parcours professionnel.

### Valorisation d'un poste en DSLD

A l'heure actuelle, nous n'avons toujours aucune indication sur la prise en compte et la valorisation dans le parcours professionnel d'un poste en CG en DSLD.

#### ▪ Les principales revendications du SNITPECT :

- Une véritable concertation pour définir, au ministère de l'Équipement, la gestion du « détachement sans limitation de durée » et pour permettre à chaque ITPE transféré et placé dans cette situation administrative de pouvoir :
  - poursuivre sa carrière au sein de la FPT, en changeant de postes et de collectivités le cas échéant, ou d'exercer son droit d'option sans dégradation par rapport à sa situation en DSLD ;
  - revenir exercer à l'Etat dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles de gestion qu'un ITPE en PNA (accès aux listes de postes vacants, pas de contrainte de durée sur le poste transféré, avis de la CAP) ;
  - bénéficier des mêmes droits à promotions qu'un ITPE en PNA.
- La gestion du « détachement sans limitation de durée » pour le corps des ITPE, définie sans délai et intégrée à la Charte de Gestion, conformément aux engagements de la DGPA, de façon à ce que les ITPE concernés puissent se déterminer en toute connaissance de cause.
- Une modification du texte sur le DSLD pour que le pouvoir disciplinaire demeure à l'Etat.
- Un démarrage immédiat des réflexions et concertations pour donner au corps des ITPE **une dimension et un statut inter-fonctions publiques**, selon une homologation statutaire avec le cadre d'emploi des Ingénieurs Territoriaux, selon 3 niveaux de grades ; seul moyen de pouvoir créer des conditions satisfaisantes de mobilité et de fluidité au sein de chaque et entre toutes les fonctions publiques.
- La diffusion sur la liste des postes vacants de TOUS les postes proposés aux ITPE dans les 3 fonctions publiques.
- Un document opposable engageant le Gouvernement sur la gestion des transferts et des mobilités à venir en donnant de réelles garanties statutaires, de gestion et indemnitaires aux agents.