



Paris, le 20 avril 2006

MTETM – DGPA
Tour Pascal B
92055 La Défense cedex

Mme la Directrice Générale

Madame la Directrice Générale,

Nous vous remercions de votre courrier du 7 février 2006 concernant la gestion de l'ISS et confirmant la prise en compte de la réforme des coefficients de grade pour le corps des ITPE à compter du 1^{er} juin 2005.

Toutefois, la transmission des projets de textes qui seront soumis à la signature des ministres ainsi que plusieurs éléments relevant de la gestion globale de l'ISS appellent plusieurs réactions de notre part.

Sur les projets de textes :

Bonification de 4 points d'ISS pour tous les ITPE sur des postes éligibles et maintien du Séniorat :

Le projet de décret qui nous a été transmis prévoit le maintien du principe d'une bonification de quatre points d'ISS supplémentaires pour les agents occupants des postes à sujétions particulières (poste territorial, chef de district en DIR, chef de parc,...).

Cependant, cette bonification serait refusée pour les ITPE au-dessus du 7^{ième} échelon. Nous contestons fortement cette orientation.

En effet, cette bonification reconnaît l'investissement personnel des ITPE sur des postes exposés et complexes, à enjeux territoriaux forts et demandant une disponibilité quasi permanente. Avec ce projet de texte, l'incitation à occuper ce type de fonctions ne sera plus effective pour les ITPE plus expérimentés qui sont au-dessus du 7^{ième} échelon. Cela constituerait une mesure discriminatoire entre les ITPE au 1^{ier} niveau de grade et de fonction ainsi qu'une régression en terme de GPEEC.

Nous demandons donc que cette contrainte d'échelon soit levée dans le décret et que **la bonification soit maintenue pour les ITPE au-delà du 7^{ième} échelon.**

Cette même discrimination serait appliquée aux ITPE Seniors par le projet de texte.

Depuis 2004, plusieurs annonces de l'administration ont été distillées dans les services du RST quant à une suppression pure et simple, sans compensation, du Séniorat.

Nous avons obtenu le maintien du Séniorat dans la circulaire ISS du 17 mai 2005 et dans la Charte de Gestion du corps validée en décembre 2005.

Nous exigeons une concertation sur ce sujet et **une nouvelle affirmation de la reconnaissance et de la valorisation des carrières de spécialistes et d'experts**. Le dispositif du séniorat peut naturellement évoluer, s'adapter. Mais l'esprit de cette qualification juste et nécessaire doit être maintenu et élargi en découlant des évaluations des ITPE déroulant un parcours professionnel à orientation spécialisée, et pas uniquement au sein du RST. En effet, il existe des spécialistes et experts en dehors du RST (Administration Centrale, services spécialisés, postes spécifiques en DIR, DDE ou DRE,...) qui méritent une telle valorisation. Par ailleurs, il semble pertinent de favoriser des parcours individuels comportant des passerelles entre le RST et les autres services pour des spécialistes. Ces mobilités permettent ainsi le développement de la compétence collective technique des ITPE, du MTETM et de l'Etat.

Les restrictions envisagées à la qualification de senior, pour les ITPE au-delà du 7^{ème} échelon et pour les services hors RST, constituent un double frein à la construction de carrière techniques à spécialité et une démotivation pour les 250 ITPE seniors. C'est un non-sens absolu dans le contexte actuel et serait en totale contradiction avec la réflexion en cours sur la note stratégique relative à l'avenir et aux évolutions du corps des ITPE.

Il est au contraire nécessaire que **les bonifications d'ISS soient au service de la GPEEC**. C'est pourquoi nous exigeons que la qualification et la valorisation actuelles du Séniorat soient maintenues pour tous les ITPE, quel que soit leur échelon.

Sur ces sujets, nous demandons à nouveau qu'une **réunion de concertation spécifique soit rapidement organisée** pour traiter des évolutions envisagées sur ces bonifications, pour tenir compte des transformations d'une part du niveau infra-départemental et des réorganisations des services à venir et d'autre part de la réforme des Comités de Domaines. Le 6 avril 2005 (dernière réunion de concertation sur l'ISS !), la DPSM s'était engagée à organiser cette concertation, qui, depuis, n'a jamais eu lieu.

Dispositifs de maintien des rémunérations à définir plus précisément et à élargir :

Nous approuvons l'intention des projets de décret et d'arrêtés d'inclure des dispositifs de **maintien des rémunérations indemnitaires suite aux réorganisations à venir**. Néanmoins, la formulation et le dispositif proposés ne nous semblent pas satisfaisants.

Tout d'abord, les textes indiquent que ces garanties ne s'appliqueraient qu'aux agents mutés dans « l'intérêt du service » à l'occasion des réorganisations des services déconcentrés de l'équipement « *liées à la mise en œuvre de la loi du 13 août 2004* ».

Cette formulation est très proche de celle des textes liés à l'indemnité spéciale de mobilité. Or une grande partie des mobilités à venir correspondront à la seule réorganisation des services de l'Équipement sans conséquence directe de la loi du 13 août 2004. Les seules mobilités liées clairement à cette loi correspondent aux transferts de personnels vers les collectivités et pour ces derniers les garanties de maintien (et de progressions auxquelles ils ont droit au titre de leur carrière Etat dès lors qu'ils demeurent en détachement) de rémunération ne sont toujours pas connues.

Par ailleurs, la notion de « mutation dans l'intérêt du service » mérite d'être précisée : la DGPA a déjà décidé de mutations d'ITPE selon les cycles normaux de mobilité, suite à des demandes de la hiérarchie d'anticiper et répondre aux besoins et nécessités du service public. Les équipes de préfiguration des DIR en sont une illustration, mais d'autres mobilités en SMO et DDE ont également été réalisées avec le même objectif. Nous demandons que ces mutations puissent bénéficier de cette mesure de compensation d'ISS et de l'ISM, y compris de façon rétroactive.

De même, le fait de refuser son pré-positionnement (sur un poste que l'ITPE n'a pas demandé) et de positionner sur d'autres postes liés à la réorganisation du ministère ou à la loi de décentralisation lors de la CAP des 2 et 3 octobre 2006, ne doit pas exclure l'ITPE des principes du maintien de l'ISS et de l'ISM. Cela reste, dans tous les cas, une mobilité contrainte, non voulue par l'agent.

Enfin, cette garantie de maintien de l'ISS ne porte que sur le montant indemnitaire. Ce dispositif n'intègre pas le coefficient de service ni le nombre de points. Or comme l'a annoncé le ministre au CTPM budgétaire de 2004, la valeur du point est supposée augmenter régulièrement. Le dispositif envisagé conduit donc avec le temps, à un réalignement des dotations d'ISS vers le bas. Le niveau de rémunération est gelé jusqu'à ce que le différentiel de rémunération totale (indiciaire + indemnitaire) soit nul. C'est inacceptable.

Nous demandons donc une concertation rapide sur ce point.

Suppression des coefficients de modulation géographique :

Les coefficients de service constituent une discrimination entre agents et ont prouvé leur totale inefficacité pour résorber la vacances de postes dans les régions supposées moins attractives. Nous demandons donc un alignement progressif des coefficients et proposons que, dans un premier temps, **les coefficients de tous services localisés dans tous les départements correspondant au territoire d'une DIR soient alignés sur le plus élevé d'entre eux**. Cette disposition permettra d'assurer une relative homogénéité nationale et une égalité de traitement au sein d'une même inter-région.

En parallèle, le SNITPECT réaffirme sa revendication d'une revalorisation à 1 de tous les coefficients de services des DOM-TOM, pour conserver à ces services une pleine attractivité et pallier la suppression des primes d'éloignement. La DPSM s'était engagée en avril 2005 à traiter de cette question rapidement, tant le problème est manifeste. Depuis aucune réponse n'a été apportée.

Plus généralement, la modulation géographique instaurée au sein des services de l'Équipement pose des problèmes au regard de la circulaire DGCL du 22 mars 2000 disposant que le calcul des plafonds des enveloppes par grade ou cadre d'emploi doit se faire « *sans tenir compte de la variation par service d'affectation qui n'a pas d'équivalent à la territoriale* ».

En conséquence, des distorsions inévitables existent et vont apparaître sur le montant de l'ISS entre agents de la FPT et agents de l'Équipement transférés dans le cadre de la loi du 13 août 2004 ainsi qu'entre les agents de l'Équipement (à poste et fonctions équivalents, un agent d'une DDE à coefficient de service plus élevé qu'un autre, sera transféré dans des conditions plus favorables que ce dernier).

Nous demandons par conséquent la suppression de la modulation géographique de l'ISS avec un alignement progressif du coefficient de base sur le plus haut coefficient géographique préexistant afin de ne léser aucun personnel en place.

Avec ces observations et après **une concertation officielle à organiser au plus vite**, il nous apparaît urgent de **publier les textes indemnitaires** entérinant les mesures accordées dans le cadre de la réforme du statut des ITPE.

Nous estimons aussi qu'il est indispensable que la réforme concernant l'ISS des ITPE soit transposée au niveau du cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial selon la même approche que celle revendiquée pour une homologation statutaire à trois grades. Cette transposition est indispensable pour que les transferts à venir se passent sereinement (à défaut un ITPE placé en DSLD au 6^{ème} échelon ne bénéficiera pas au sein du CG de l'évolution au coefficient 30 lors de son passage au 7^{ème} échelon, ce qui constitue, là encore, un frein au transfert et à la mobilité inter fonctions publiques)

Sur la gestion de l'ISS :

Revaloriser les coefficients de grades pour les IDTPE au titre des Principals :

Les circulaires actuelles donnent la possibilité de bloquer le coefficient individuel des IDTPE en Contrat de Fin de Carrière (principalat désormais) avec l'application d'un coefficient de 0.8 la première année (coefficient souvent appliqué de façon excessive par la chaîne hiérarchique sur les 3 ou 4 ans du CFC). Nous nous sommes toujours opposés à cette mesure.

Avec le passage de 25 à 30 points au premier niveau de grade à partir du 7^{ème} échelon, il est urgent de lever cette contrainte. En effet, un coefficient normal au premier niveau rejoint le coefficient minimal imposé de 0.8x42.

De plus, la mise en place du principalat répondant à une logique d'assurer à tous une véritable évolution de rémunération tout au long de la vie professionnelle, nous demandons la levée de cette contrainte de coefficient imposée pour les IDTPE principaux qui pour la plupart, par construction même du principalat et du principalat court, ne pourront pas bénéficier du coefficient de grade de 50 points avant leur départ en retraite. Nous demandons que cette mesure soit abrogée dans la future circulaire sur la gestion de l'ISS versée au titre de l'année 2005.

Réinstaurer les réunions de concertation par corps au sein de chaque service :

Votre courrier du 7 février 2006 annonce la ré-institution de la concertation locale. Nous vous rappelons notre demande d'aboutir très rapidement à la mise en place **des commissions par corps sur les primes**. A ce jour, à notre connaissance, aucune instruction n'a été donnée aux services en ce sens.

Le refus de la DPSM lors des Instructions ISS du 11 juillet 2003 et du 17 mai 2005 de rendre obligatoire la concertation par corps sur l'attribution des coefficients individuels a conduit à des disparités de traitement entre les services. La disparition de la transparence et de la concertation interdit aux représentants des personnels de jouer leur rôle de veille des garanties collectives et individuelles. Elle les empêche également de défendre les individus, laissant les agents dans l'impossibilité de tempérer des injustices manifestes ou des discriminations erronées qui auraient échappé au chef de service.

De plus, même si nombre de coordonnateurs de MIGT ont maintenu des réunions d'information, la concertation dans l'harmonisation des A+ (pour les IDTPE, y compris principaux, et ICTPE notamment) s'est considérablement affaiblie, jusqu'à parfois totalement disparaître.

Nous souhaitons **qu'une circulaire soit envoyée aux services le plus rapidement possible pour le rétablissement de ces concertations et pour en fixer les modalités pratiques.**

La rémunération de tous les intérim :

La LOLF a fait disparaître en même temps que les effectifs autorisés la notion de vacance pour l'administration. Cependant, la vacance existe toujours dans la vie quotidienne des services et les agents, les ITPE en particulier, ont régulièrement des intérim à assumer.

Jusqu'en 2005, les services bénéficiaient de dotations d'intérim calculées à partir de la vacance, selon un système profondément inégalitaire puisque aucune dotation n'était attribuée à un service situé dans la tranche de vacance inférieure : un intérim dans un service à faible vacance n'était donc pas rétribué alors que celui-ci reste un intérim avec toutes les contraintes, obligations et difficultés que cela représente pour les agents.

Nous serons particulièrement vigilants à ce que les sujétions imposées aux ITPE soient rémunérées à leur juste valeur, selon un système pleinement égalitaire.

Nous demandons que cette dotation d'intérim soit basée sur le montant total de l'ISS qu'un titulaire du poste aurait touché s'il avait été présent, la répartition entre les différents agents assurant les charges extraordinaires de travail étant alors assurée au prorata des coefficients hiérarchiques de ces différents agents.

Par ailleurs, nous demandons que TOUS les services du MTETM ou des autres ministères employant des agents du MTETM bénéficient de ces dispositions. Un intérim doit être rémunéré quelque soit le service employeur.

Nous attendons donc que des dotations soient données à tous les services pour rémunérer les intérim. Cela est d'autant plus nécessaire en 2006 du fait de la charge imposée aux agents pour mettre en œuvre les réorganisations en cours.

Revalorisation de la valeur du point d'ISS :

Lors des réunions de concertation concernant les mesures catégorielles 2006, la DGPA a proposé une augmentation de 1% de la valeur du point d'ISS, qui a ensuite été ramenée à 0,8 %. Cette augmentation est inférieure à l'inflation et à l'augmentation du point fonction publique. Or l'augmentation de la valeur du point d'ISS constitue la seule mesure catégorielle pour une grande partie des ITPE qui ne bénéficie pas directement de la réforme statutaire (les ITPE en dessous du 7^{ième} échelon et les IDTPE inférieurs au 5^{ième} échelon). Cette valeur du point a été gelée pendant plusieurs années et c'est pour cette raison que le ministre a annoncé un plan pluriannuel de revalorisation de celle-ci. Afin de respecter les engagements pris, nous vous demandons d'assurer en gestion une augmentation supérieure à 0,8% et à concerter spécifiquement sur un réel plan de revalorisation.

Par ailleurs, les mensualités de versement des ISS correspondent à 95% du douzième de la dotation de l'année antérieure. Cette pratique est inadmissible et consiste de fait une avance de trésorerie imposée aux agents pour le compte du ministère. Cette retenue n'a aucune justification car l'ISS est toujours due au titre de l'année précédente. La dotation de l'année en cours peut donc être fixée très rapidement. Nous demandons que les coefficients d'ISS soient fixés en début d'année et que les acomptes soient calculés sur la base de 100% de la dotation mensuelle, comme cela été le cas précédemment.

Le rattrapage de l'année de retard à engager dès 2006 :

Nous constatons que les fonctionnaires techniques du ministère de l'Equipeement sont les derniers à ne pas avoir bénéficié du rattrapage de l'année de retard dans le versement du régime indemnitaire (le rattrapage s'est achevé en 2002 pour le ministère de l'Agriculture et entre 2000 et 2001 pour le MINEFI). Héritage de l'ancien système, ces modalités de versement des primes avec une année de retard sont déroatoires aux principes ordinaires de rémunérations des salariés en général et des fonctionnaires en particulier.

Les évolutions actuelles des missions des différents services de l'Etat, des Collectivités Territoriales et des Etablissements Publics nécessitent une forte mobilité croisée afin de développer une véritable compétence collective. Or ce décalage du versement de l'ISS constitue un frein important à la mobilité (mutation du LCPC vers un service du MTETM, retour de détachement et détachements entrants). Par ailleurs, dans le cadre des transferts de personnel les agents vont percevoir en un an le versement de deux années d'ISS. Cela aura pour les agents des conséquences fiscales importantes qui n'ont fait l'objet d'aucune mesure d'accompagnement.

Enfin, le dispositif actuel est contraire aux principes des comptes de l'Etat, en particulier la sincérité et l'annualité. Ce décalage pose aussi la question de l'imputabilité de la dépense dans un budget en mode LOLF.

Aussi, nous demandons que **le rattrapage de cette année de retard dans le versement soit entrepris dès 2006**, avec les mesures fiscales déroatoires d'étalement des revenus sur trois ou quatre années, afin de ne pas léser encore davantage les personnels qui ont maintenant assez attendu et soutenu la trésorerie de l'Etat employeur pendant des années, et alors que se profilent des difficultés encore plus grandes pour permettre le rattrapage.

Sur tous ces points nous restons demandeur **d'une concertation rapide et approfondie**. Nous restons à votre entière disposition et à celle de vos services.

Dans l'attente, je vous prie de croire, **Madame la Directrice Générale**, en l'assurance de notre haute considération.

Pascal Pavageau

Secrétaire Général