

Déclaration préalable

Dialogue social : deux mots aujourd'hui incongrus quand on les accole ensemble.

Le dialogue, on le constate, est devenu un mot du passé, une préciosité de langage. Tout au plus l'admet-on dans quelques salons feutrés d'où rien ne sort, et d'où d'ailleurs, rien ne rentre ... Pas de dialogue transparent, en plein jour, entre représentants de différentes idées, pas de dialogue entre acteurs de la chose publique, pas de dialogue entre administrations, entre employeurs et employés. Bien sûr, à quoi bon dialoguer quand on est persuadé d'avoir raison ? Quand l'autre est vécu comme un frein, voire comme un danger et non comme un acteur légitime de l'intérêt général ?

Quant à l'idée même de « social », elle s'est dissoute dans les prétextes fallacieux de la crise, des situations d'urgence ou de simples faits divers, où l'on puise à l'envi un argumentaire servant à restreindre les acquis sociaux, les libertés individuelles et les capacités de résistance.

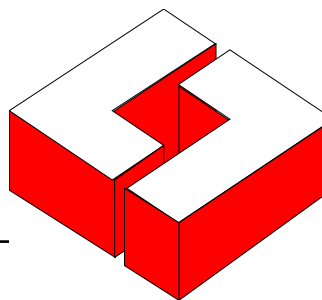
Pourtant, on ne les a jamais autant entendu, autant commenté, autant jeté à la face de la société Mais des paroles aux actes, il y a un fossé, un gouffre, un abîme ... car si on ressasse sans fin le terme, dans l'espoir, peut-être, qu'une méthode coué pourrait dans ce cas être efficace, on ne fait rien de concret pour le mettre en oeuvre, et surtout pas trouver les moyens pour y donner vie. Des mots non suivis de faits, non suivis d'effet, qui laissent les interlocuteurs défaits. Déçus, mais pas sans répondant. Car on ne peut ainsi pédaler longtemps dans le vide sans que cela se voit. L'écart entre discours et réalité est devenu si criant que plus rien n'est crédible, tout est inaudible.

Dans notre fonction publique, les agents ne croient plus à l'existence d'un projet stratégique, ni à l'avenir même de leurs missions, ni au rôle d'ascenseur social que jouait la fonction publique républicaine. Ils croient à la toute puissance de la RGPP, rejeton pervers de la REATE, dont l'unique objectif est de détruire la fonction publique, et donc d'effacer du paysage national les structures garantes des principes républicains refondés et réaffirmés après la dernière guerre mondiale.

Que voit on d'ailleurs à l'occasion du dernier remaniement ? Des ministres qui se disputent des services et des prérogatives, un jeu de mécano qui démonte et remonte au gré des influences les services chargés de la fonction publique. Un ministère, au départ voulu comme un grand navire, mais ressemblant plutôt à un iceberg qui fond au fur et à mesure de la traversée.

Pendant ce temps, on prépare un décret d'avance qui prévoit 1145 millions de CP supplémentaires, pour huit ministères (sauf le nôtre), dont une grande part de masse salariale, pris sur autant de crédits d'autres ministères, dont le notre ...

Alors qu'on prévoit l'exode organisé de plus de 10 000 agents dans les trois ans qui viennent, pour beaucoup d'entre eux vers des postes hors de leur compétence et avec de grosses pertes de responsabilités, - ce qui, avec une prime comme la PFR se traduira par des baisses importantes de revenus - on préfère rendre de la masse salariale plutôt que d'accompagner financièrement les agents ! On continue de baisser les coefficients de primes pour des motifs futiles !



Les ITPE ont décidé de s'opposer à cette entreprise de démolition. Résistance aux réorganisations non justifiées, résistance aux managements par intimidation, alertes publiques auprès des institutions et des représentants du peuple. Ils réclament l'ouverture d'un dialogue social authentique, débouchant sur un contrat moral renouvelé entre la Nation et sa fonction publique. Rétablir la confiance ne peut maintenant passer que par des actes.

Le premier concerne bien évidemment l'évolution statutaire, actée par décision du premier ministre en 2005, et malgré cela toujours pas mise en oeuvre. Que vaut donc la signature d'un premier ministre, si cinq ans après, nous sommes encore obligés de nous battre pour la faire respecter ? Si nous sommes obligés de montrer notre détermination pour obtenir le nouvel arbitrage du 12 octobre, qui ne peut être satisfaisant puisqu'il nie la spécificité A/A+ de notre corps et qu'il ne répond toujours pas à l'arbitrage de 2005 ?

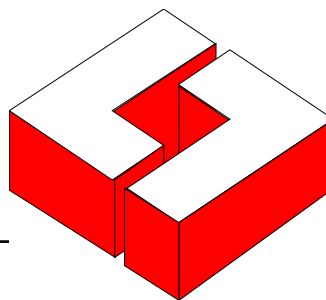
Toujours pas de 3ème vrai grade. Toujours pas d'homologie grâce à un HEB. Toujours pas d'interprétation claire sur la mise en oeuvre concrète de ce grade à accès fonctionnel pour les ITPE. Toujours pas de revalorisation de la fin du 1er grade, ni d'ailleurs du 2ème, non revalorisé depuis plus de quinze ans.

Ceci est clairement inacceptable pour les ITPE ! le MEDDTL doit clarifier cette décision de la seule façon possible : un grade à accès fonctionnel remplaçant les deux emplois fonctionnels, accessible sur les mêmes bases d'emplois sans contrainte supplémentaire, déroulant jusqu'au HEA sans entraves, bénéficiant de la NBI des IC1 et d'une mise en oeuvre anticipée, ce qui ne pourrait être qu'une solution très provisoire avant un vrai grade au HEB. Seuls les actes feront foi auprès des ITPE pour juger de la volonté ministérielle à leur égard.

Le deuxième concerne les règles de gestion et l'indemnitaire. Le 29 juin 2010, le cabinet ministériel donnait mandat à la DRH pour proposer des avancées et répondre positivement aux revendications portées. Il aura cependant fallu forcer la main de la DRH pour obtenir un calendrier contenu à l'année 2010. De timides avancées ont été observées : arrêté emploi, revalorisation de la PSR pour les ITPE du premier grade, engagement sur la revalorisation de la PSR en 2011 pour l'ensemble des ITPE, mise au point pour éviter les dérives sur les ISS. Mais cela ne doit pas occulter les besoins criants liés aux promotions et aux ISS, rendus incontournables compte tenu de l'arbitrage sur l'évolution statutaire.

Il ne peut être question de laisser sur le bord de la route les ITPE de fin de premier grade, au prétexte qu'ils n'ont pas pu s'insérer dans une gestion très – trop ? - exigeante des promotions au deuxième grade. D'ailleurs, le taux promus sur promouvable, trop faible, ne leur permettait pas d'y accéder !

Il ne peut être question de laisser sur le bord de la route les IDTPE, dont l'échelonnement indiciaire n'a pas évolué d'un iota depuis plus de 15 ans, alors qu'ils ont été de tous les comités de directions, les collaborateurs exposés et loyaux des directeurs pour l'élaboration et la mise en oeuvre des réorganisations sous contraintes.



La gestion des parcours des ITPE doit évoluer pour prendre en compte de nouvelles règles de promotions et pour mieux prendre en compte les aspects sociaux, les contraintes extra professionnelles, en particulier familiales, liées au conjoint, aux enfants, ou aux parents, dont la question de la dépendance se pose tous les jours un peu plus.

Elle doit également être plus juste, et donc éviter les traitements différenciés. Ainsi, nous avons pu constater, au gré des CAP, que la mobilité liée à la promotion souffrait de larges inégalités de traitement, les uns étant tenus à la mobilité géographique, les autres bénéficiant, sans argumentaire vraiment convaincant, d'une promotion dans le même service, voire sur le même poste, et sans que cela soit prévu dans la charte de gestion. Si la charte de gestion – écrite et validée par l'administration – précise qu'une promotion doit s'accompagner « d'un changement d'environnement professionnel » il est clair que la lecture qu'en fait l'administration est à géométrie plus que variable. Ainsi, notre syndicat revendique fermement l'égalité de traitement :

- la réaffirmation de la valeur de la mobilité, fonctionnelle et/ou géographique, source d'enrichissement des compétences collectives et individuelles, mais qui doit s'apprécier sur la carrière, et non uniquement sur la promotion.
- une interprétation du « changement d'environnement professionnel » qui doit s'apprécier à l'aune de la compétence et du poste tenus par l'ITPE au moment de sa promotion, et qui doit donc s'affranchir de l'idée de changement de structure, les services actuels ayant fortement tendance à rassembler des compétences et donc des environnements professionnels extrêmement différents (par exemple missions installations classées et problématiques transports dans les DREAL, ou politique agricole et gestion des risques dans les DDT(M))

Enfin, la gestion exigeante des ITPE s'appuie sur les compétences, et non sur un quota de postes réservés, à quelque niveau de fonction que ce soit. Il n'est ainsi pas concevable que des ITPE ne puissent postuler, à quelque titre que ce soit, sur des postes vacants du ministère. (problème statutaire pour les emplois DATE, par exemple, ou problème de convention avec le MINEI).

Nous attendons donc des réponses positives aux revendications portées devant le cabinet et pour lesquels la DRH a reçu mandat :

des promotions plus nombreuses : allongement et forfaitisation du principalat, meilleure promotion au tableau d'avancement classique pour les ITPE, meilleure promotion au tableau d'avancement classique pour les IDTPE, principalat pour les IDTPE

des compléments indemnitaires revalorisés : revalorisation des points d'ISS, de la PSR 2011, du séniorat, circulaire et cadrage national sur la rémunération et la revalorisation des intérim.

des mesures de gestion : réaffirmation de la charte de gestion, respect du fonctionnement de la CAP et du dialogue social, prise en compte sociale des agents lors de promotions ou mutations, évolution des modalités d'affectation des premiers postes, redéfinition du forfait cadre.

Nous attendons également une interprétation acceptable de l'arbitrage interministériel qui puisse compenser en partie son caractère extrêmement négatif.

Nous réclamons maintenant des résultats concrets et nous serons vigilants à ce qu'ils soient à la hauteur des attentes des ITPE.