

La mobilité en question

Ravages Humains 2013

La CAP promotions pour le Tableau d'Avancement 2011 s'est déroulé le 26 novembre 2010 sous la quasi présidence d'Edmond Graszsk sous-directeur des personnels d'encadrement, maritimes et contractuels (SG/DRH/SGP/EMC) à la Direction des Ressources Humaines (DRH), puisque la Directrice des Ressources Humaines n'a été présente qu'en partie.

Dans sa déclaration préalable, le SNITPECT-FO s'est inquiété des études faites par la DRH, annonçant plus de 10 000 « dépaysements » d'agents dans les deux ans qui viennent, dans un périmètre géographique non borné, sur des métiers totalement différents et avec de sérieuses pertes de rémunération. Loin de nier et de s'indigner des propos « outranciers d'un syndicat », la Directrice des Ressources Humaines a confirmé, précisant que cela ne devait pas inquiéter les ITPE car cette mesure toucherait essentiellement les catégories B et C ! Message transmis à nos agents, qui ont peut-être encore quelques illusions sur la manière dont ils seront traités. La DRH a également précisé qu'elle « se battait » pour obtenir la sortie d'un décret autorisant le versement d'une indemnité compensatrice des baisses de salaire pour les personnels déplacés, confirmant ainsi nos inquiétudes sur la baisse des rémunérations : les agents qui seront déplacés auront du mal à retrouver un poste équivalent, le décret de maintien de la rémunération n'est pas encore obtenu, et de toute manière, il ne traitera comme d'habitude qu'une phase provisoire d'une année, peut-être deux, pendant lesquelles la rémunération totale des agents sera gelée. Après, baisse garantie ...

Le fait que le ministère rende de la masse salariale (14 M€) pour en faire profiter d'autres ministères au lieu de venir en aide aux agents qui vont être spoliés n'a pas eu l'air de choquer l'administration outre mesure. Le SNITPECT-FO, lui, s'indigne. On rend de la masse salariale et on nous explique qu'on ne peut pas payer des intérim ! On continue de baisser des coefficients de primes pour des motifs futiles !

Le Statut et la gestion

Le cabinet, on l'a dit, avait lors de l'entrevue du 29 juin 2010, donné mandat à la DRH pour mettre en oeuvre des avancées de gestion et d'indemnitaire bénéficiant au corps des ITPE, et s'était engagé à porter à l'arbitrage du Premier Ministre un projet de réforme statutaire.

L'arbitrage de Matignon laissait à priori suffisamment de marge pour une solution d'attente sinon mirifique du moins acceptable : la transformation des emplois fonctionnels en GRAF (Grade à Accès Fonctionnel) culminant HEA. Le gain était faible, mais il permettait de transformer les emplois fonctionnels en « quasi grade ».

Mais l'interprétation de la Fonction Publique dévoilée en CAP par la DRH est largement en retrait : un grade à accès fonctionnel, très limité en nombre, borné à l'échelon 1015 et comportant un échelon spécial à HEA lui même très contingenté, viendra « en parallèle » de nos emplois fonctionnels.

Moins intéressant que l'emploi fonctionnel 1er groupe actuel, plus restreint, quel avantage apporte t il ? Au détour de cette explication confuse nous apprenons que nos emplois fonctionnels d'IC et ce « GRAF » seront ouverts au futur corps fusionné, et donc à tous les corps techniques le composant !

C'est un véritable hold up sur nos emplois fonctionnels ! C'est une régression historique que nous prépare la DRH ! D'autant que cette phase ne peut être que provisoire. Les emplois fonctionnels seront forcément, tôt ou tard, mis en extinction au profit du « GRAF », **ce qui restreindra dramatiquement les débouchés au 3ème niveau de fonction.**

La DRH a tenté de nous faire croire que cela améliorera le pyramidage du corps, en créant un « appel d'air » au 2ème niveau de fonction. Las, elle s'est immédiatement contredite en expliquant qu'on n'aurait pas mieux, en taux pro/pro, que le taux actuel des IAE ...

Nous attendons des explications plus crédibles, et nous réitérons notre revendication d'un vrai grade, et non d'un ersatz qui apparaît plus comme un danger que comme une opportunité.

Sur le chantier gestion / indemnitaire, il avait fallu, en juillet, que notre CE envahisse le bureau de la DRH pour obtenir un calendrier de travail, devant préparer la mise en oeuvre de ces avancées. Le démarrage, déjà, était difficile. Les réunions de travail ont eu lieu. Le SNITPECT-FO a fait preuve de réalisme dans ses propositions, qui ont toujours été constructives.

La dernière (mais non la moindre) de ces réunions s'est déroulé le 1 décembre en présence d'Hélène Eyssartier, DRH. Nous attendons maintenant les conclusions officielles de la DRH sur ces questions.

Nous informerons au plus tôt les ITPE des résultats concrets de ce chantier.

La mobilité en question

La déclaration préalable a été l'occasion de présenter des revendications claires et motivées sur la mobilité.

Toute modification de modalités de promotion doit en effet s'accompagner d'une **modification de la charte de gestion**. Nous avons insisté pour que cette future charte soit **plus sociale, plus respectueuse des contraintes des ITPE**.

En particulier, nous avons insisté sur les traitements inégalitaires, relevant souvent du « fait du prince », que nous avons pu relever au cours de ces dernières années. Ces traitements inégalitaires ont le plus souvent porté sur l'obligation (ou plutôt la non obligation) de mobilité lors de la promotion à IDTPE.

C'est pourquoi, **après avoir réclamé et obtenu**, dans la charte de gestion, la prise en compte des parcours de spécialistes et d'experts (pouvant être nommés sur place), **après avoir réclamé et obtenu** la prise en compte de possibilité de mobilités fonctionnelles, **le SNITPECT-FO, fort de l'appui de tous les ITPE, réaffirme :**

- 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 au moment de la promotion.

Et revendique :

- une interprétation du « changement d'environnement professionnel », inscrit dans la charte, 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))

CES ELEMENTS SONT FONDAMENTAUX NOUS POUVONS ENSEMBLE LES FAIRE ABOUTIR !

Les promotions au tableau classique

Le tableau classique, initialement dimensionné par l'administration à 107 postes, **a finalement été porté à 110 postes à la demande du SNITPECT-FO**, 211 dossiers ont été présentés, **soit un taux de réussite de 52 %**.

Le tableau comporte globalement un tiers de parcours entièrement généralistes et un tiers de spécialistes/experts. Il comporte également un tiers de femmes.

Les dossiers ont été examinés en prenant en compte les parcours et les résultats obtenus, essentiellement par la lecture des fiches de notations et d'évaluation.

Nous recommandons fortement aux ITPE de réclamer ces documents à leur hiérarchie, car ils sont indispensables à l'analyse de leur dossier.

Les ITPE dont le dossier a été examiné par la CAP et **qui n'ont pas été retenus** pour l'inscription au TA de cette année **doivent se rapprocher de la chargée de mission, Sophie Mangiante**, pour connaître la position de l'administration à leur égard et bénéficier d'un conseil de carrière ainsi que d'un élu à la CAP, représentant le personnel, pour en avoir une lecture éclairée.

Les promotions au principalat long

Cette année **18 dossiers ont pu être acceptés au principalat long**, ce qui constitue une avancée de 2 dossiers par rapport à l'année dernière (16 acceptés) et 5 par rapport à l'année d'avant (13 acceptés).

Le nombre de dossiers présenté était de 51 soit un **taux de réussite de 35 %**.

Ce qui constitue encore une différence inacceptable de traitement par rapport au tableau classique, même si les choses ont bien évolué, pour une voie de promotion qui se veut plus sociale.

Les promotions au principalat normal, court et l'IRGS

Cette année a vu encore **la promotion de 49 camarades au principalat généralisé et 2 camarades à la promotion par l'IRGS**

Le total de promotions cette année s'élève donc à 179, en retrait par rapport à l'année dernière, à cause d'un taux pro/pro notoirement très insuffisant. Les ITPE ont le taux pro/pro le plus bas de tous les corps d'ingénieurs travaillant dans le ministère. Les IAE ont un taux de 12 % et les IIM un taux de 16 %. L'administration doit faire porter notre taux pro/pro à un niveau suffisant pour généraliser le principalat long et élargir le TA classique, comme revendiqué auprès du cabinet le 29 juin.

Points divers

Nous avons demandé à l'administration de traiter les réclamations sur bonification d'ancienneté. Nous encourageons les ITPE qui s'estiment lésés à faire remonter leurs réclamations.

Rappelons que nous avons obtenu de l'administration une relecture de la circulaire d'attribution des bonifications d'ancienneté pour rattraper dès les bonifications 2008 « l'oubli » des ingénieurs au 3ème échelon qui peuvent, contrairement à ce qui avait été écrit, bénéficier de bonifications d'ancienneté. L'administration a refait l'exercice et attribué des mois supplémentaires pris sur le reliquat de l'année.

Le tableau des mobilités susceptibles d'intervenir suite à cette CAP est disponible sur le site du SNITPECT (www.snitpect.fr). Comme habituellement, les résultats ont été publiés sur le site dès l'issue de la CAP.

Les recours sur notation seront traités au gré des CAP. Les ITPE faisant un recours peuvent transmettre leur dossier à un élu à la CAP .



***En direct de la CAP
des ITPE***

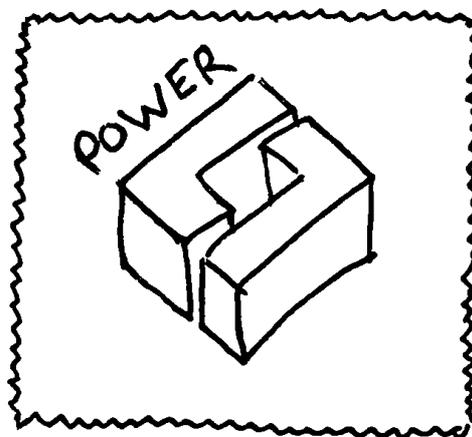
N'hésite pas à contacter les représentants élus du SNITPECT à la CAP, notamment si tu es concerné(e) par les prochaines réunions.

Les élus à la CAP :

Gilles PAQUIER (ARS Poitou-Charente)	05 49 44 83 17
Thierry LATGER (SNITPECT-FO)	01 42 72 45 24
Sandrine LEFEBVRE GUILLAUD (LCPC)	01 40 43 53 06
Georges KUNTZ (CETE EST - LRPC Strasbourg)	03 88 77 46 02
Louise WALTHER VIEILLEDENT (DREAL 31)	05 61 58 54 15
Eric HENNION (CETE de Nantes)	02 40 12 84 89
Fabrice RUSSO (DIR Centre Est)	04 75 79 74 54
Sabrina KLEIN WODZYNSKI (DDT 51)	03 26 70 82 11
Nadia JACQUOT (ENTPE)	04 72 04 70 03
Yves LEGRENZI (DDEA 49)	02 41 79 67 21
Claire BOULET DESBAREAU (DDT 30)	04 66 04 46 42
Zainil NIZARALY (SNITPECT-FO)	01 42 72 45 24

***POUR DIRE STOP
et EXIGER UN AVENIR
DURABLE POUR LES ITPE :***

***CONTINUONS A
RESTER MOBILISES !***



SNITPECT-FO

Prochaines CAP de l'année 2010 :

11/12/2010 : CAP TA ICTPE 2011

Prochaines CAP de l'année 2011:

08/01/2011 : CAP mobilité 2011-05

26/05/2011 : CAP mobilité 2011-09

18/10/2011 : CAP mobilité 2012-01 et LA 2012