

**A diffuser à  
tous les ITPE**

**la lettre**  
DU SECRETAIRE GENERAL

Numéro 203

Paris, le 28 février 2003

**GUEPARH :  
assistance et conseil aux choix pour la construction des carrières !  
... Seulement ?**

Cher(e) camarade,

Le 26 février 2003, le DPSM a présenté aux organisations syndicales, le projet *GUEPARH* : « *Gestion Unifiée et Partagée des Ressources Humaines* ». Découlant du plan GPEC (Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences), âprement discuté en 2002, GUEPARH nous a été présenté comme une évolution indispensable pour faire face au déficit démographique qui va prochainement atteindre le marché du travail et exacerber la concurrence entre tous les employeurs publics et privés, ainsi qu'à l'exigence croissante en matière de compétences collectives pour faire face aux besoins d'intérêt général.

GUEPARH se veut un système qui s'appuiera sur les acquis du ministère de l'équipement, comme ceux de la gestion personnalisée ou de la dynamique des CAP. Il faut en prendre acte et rappeler que nous revendiquons que le projet de charte de gestion pour le corps des ITPE, tel qu'abouti à l'issue des discussions entre le SNITPECT et la DPS en 2001, soit enfin officialisé pour faire pleinement partie des acquis.

Prenons acte également de la volonté affichée de respecter dans GUEPARH, les valeurs de la gestion des ressources humaines à l'équipement. Sont évoqués, à ce titre, le choix des agents, la prise en compte des situations personnelles, la transparence des décisions et la reconnaissance des compétences. C'est bien ce pour quoi **nous agissons en permanence en CAP, afin d'obtenir des décisions individuelles justes et transparentes, dans une approche globale cohérente de la gestion du corps permettant de garantir l'égalité de droits et de traitement des individus.**

Dans ce cadre, GUEPARH sera fait « *de nouvelles missions* ». Pour « *l'assistance et le conseil aux agents de catégories A et B* », on note l'institution « *d'un entretien tous les 3 ans, pour une information élargie sur les perspectives de postes, une assistance au choix d'orientation s'appuyant sur des nouvelles démarches des compétences et pour permettre de changer de métier ou se spécialiser, de changer de territoire ou de rester dans sa région* ». Pour « *l'aide aux décisions de la DPSM* », on note que GUEPARH permettra « *d'éclairer les décisions nationales par la connaissance des réalités locales et des besoins, par l'information sur les compétences et les projets des agents, et d'organiser les réseaux de compétences et leur fonctionnement* ». Notons enfin, la troisième mission nouvelle, « *d'appui aux services déconcentrés dans l'organisation et la mobilisation de leur compétences* ».

**Que l'on renforce les moyens consacrés aux conseils et à l'assistance personnalisés pour aider aux choix individuels pour la construction des parcours professionnels et pour mieux valoriser les carrières, ne peut être considéré que comme un progrès que nous demandons de longue date. Encore faut-il que cela reste du domaine du conseil et de l'assistance, sans dériver dans le champ du prescriptif ! Dans cet esprit, chaque ITPE doit veiller à multiplier les sources de conseils et d'assistance afin de forger son opinion et fonder ainsi librement son choix pour construire son parcours professionnel. Les représentants élus du SNITPECT à la CAP sont et seront toujours**

**disponibles pour lui apporter un éclairage critique, au travers de leur expérience de la gestion individuelle et collective des ITPE, ainsi qu'au travers des principes, valeurs et orientations qu'ils défendent quotidiennement dans le cadre du mandat qui leur est confié par les ITPE.**

Parmi les nouvelles démarches concernant les compétences, la DPSM a évoqué les entretiens qui ont déjà lieu dans la région PACA, à titre expérimental, débouchant actuellement sur l'établissement d'un compte-rendu, se voulant un curriculum vitae détaillé de l'agent, qui ne peut réglementairement pas faire partie du dossier administratif de l'agent. Nous avons demandé une concertation nationale sur les méthodes et outils utilisés pour cette évaluation des compétences, concertation qui nous a été promise pour la prochaine réunion en mai 2003. Et **nous avons rappelé avec force que les compétences individuelles doivent rester la propriété de l'agent.** A ce titre, nous avons contesté que ces comptes-rendus soient automatiquement diffusés aux responsables du service d'affectation de l'agent, et même qu'il y ait la moindre obligation pour l'agent d'en faire état auprès de sa hiérarchie directe. Ainsi, **nous avons obtenu que, dès cette phase expérimentale, les produits des entretiens ne soient en aucun cas diffusés à qui que ce soit sans l'accord formel de l'intéressé,** contrairement à ce qui aurait pu être annoncé dans le cadre de cette expérimentation menée en PACA.

Comme pour tout processus concernant l'évaluation professionnelle, **chaque ITPE doit particulièrement veiller à l'utilisation qui est faite par l'administration des produits de ces entretiens. Il doit également veiller au contenu de ces comptes-rendus sur lequel il doit impérativement être consulté.** Avec la démarche engagée pour l'instant à titre expérimental, qui double le processus d'évaluation annuelle, en dehors de toute réglementation formellement établie, **nous avons rappelé notre attachement au droit de recours individuel auprès de la CAP sur les produits de ces entretiens,** comme cela avait été admis dans le plan triennal de GPEC. En prenant modèle sur la procédure de réclamation sur notation, **chaque ITPE est donc pleinement légitime pour contester, auprès du président de la CAP, le contenu de l'évaluation des compétences le concernant. Les représentants élus du SNITPECT sont et seront disponibles pour lui apporter assistance pour mener cette procédure et défendre sa demande.**

**A notre demande, des engagements ont été annoncés,** dans le cadre de l'expérimentation, **pour que GUEPARH ne rime pas avec déconcentration de la gestion des catégories A.** Parmi ceux-ci, le rattachement à la DPSM de la cellule interrégionale mise en place n'est pas des moindres. Le DPSM a semblé vouloir poursuivre dans cette voie pour l'éventuelle généralisation en 2004. Dans ce cadre, il n'envisage notamment pas d'instaurer d'instances de concertation locales, qui préfigureraient des CAP déconcentrées.

Cependant, **rien ne garantit que dans la durée** la conception séduisante actuellement affichée évolue, sous la pression d'autres contraintes et avec l'intervention d'autres acteurs, conduisant à renier les engagements pris et qu'alors **la démarche dérive vers la déconcentration.** Nous devons donc rester collectivement et individuellement vigilants pour éviter cette dérive.

**Avec l'appui de tous les ITPE, le SNITPECT, notamment par ses représentants élus à la CAP, est et restera fermement actif, comme il l'a toujours été par le passé, pour conforter et développer les garanties collectives, statutaires et de gestion, dans l'intérêt de tous et au bénéfice de chacun.**

Bien cordialement.

**Éric TANAYS,**  
Secrétaire Général

