

La concertation comme impérieuse nécessité

L'indemnité spécifique de service est désormais gérée par la circulaire du 13 juillet 2007, qui révisé celle du 17 mai 2005.

Depuis plusieurs années le SNITPECT n'a eu de cesse de dénoncer la dégradation continue des conditions de gestion de l'ISS : suppression des commissions de concertation sur l'harmonisation, introduction de mesures dont nous jugeons le caractère discriminatoire pour l'attribution des coefficients individuels, suppression des bonifications à partir du septième échelon du premier niveau de grade, dangereuse fantaisie administrative dans l'établissement de fiches financières en vue de départs en détachement... Les atteintes à l'ISS sont telles que cette liste ne saurait, hélas, être exhaustive.

Toujours est-il qu'au printemps 2007, l'administration de feu l'Équipement nous a fait la surprise de nous consulter sur un projet de modification de la circulaire ISS du 17 mai 2007. Nous avons alors profité de cette occasion pour rappeler l'ensemble de nos revendications. Certaines ont pu aboutir, d'autres restent dans l'attente d'obtenir une écoute plus favorable dans le cadre d'une concertation plus globale sur l'ensemble de ce sujet, ô combien sensible, de l'ISS. Cette concertation devrait débiter, enfin !, à la mi-octobre 2007.

Zoom sur les circulaires du 13 juillet 2007

Deux pas en avant...

Le contexte assez particulier de la « concertation » menée par la DGPA nous a fait craindre le pire : transmission tardive des projets de circulaires, avec demande de réaction rapide avant la réunion, pour finir par ne pas avoir repris à minima nos remarques de forme (dates de parution de décrets, par exemple...)

dans les documents remis en séance, mépris des services de la DGPA face à nos revendications qui dépassent le cadre d'une circulaire d'application. Et cerise sur le gâteau, la DRAST, qui travaille sur la valorisation des carrières scientifiques et techniques et donc le séniorat, n'avait été consultée qu'au même moment que les organisations syndicales.

Au final la circulaire du 13 juillet 2007 comporte à peine quelques avancées en terme d'attribution des coefficients individuels.

Ainsi nous avons obtenu que la mesure discriminatoire qui visait à offrir explicitement la possibilité de n'attribuer qu'un coefficient de 0,80 la première année suivant la promotion à IDTPE par principalat, soit supprimée. Cette victoire n'a été rendue possible que par la pression croissante que nous avons su maintenir sur l'administration depuis deux ans. Déplorons cependant qu'il ait fallu faire planer le spectre de la saisine de la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité) pour que l'administration reconnaisse enfin son erreur !

La circulaire sur les commissions indemnitaires, datée elle-aussi du 13 juillet 2007, réintroduit la concertation avec les représentants du personnel, concertation qui avait été insidieusement supprimée à l'occasion de la circulaire ISS de juillet 2003 pour être remplacée par de l'information sur les principes généraux de répartition des ISS. Néanmoins le rétablissement de ces commissions indemnitaires n'est que « souhaitable » pour l'exercice d'harmonisation 2007, selon la circulaire qui demande qu'elles soient par contre opérationnelles en 2008. Le SNITPECT

résumé

Les modalités de gestion de l'ISS, jusqu'alors définies par la circulaire du 17 mai 2005, font désormais l'objet de 2 circulaires du 13 juillet 2007, l'une sur la répartition de l'ISS, l'autre sur les commissions indemnitaires. Si quelques menues avancées ont été accordées par l'administration (en particulier sur les coefficients individuels pour les IDTPE principaux et rétablissement de la concertation à compter de l'ISS 2007 versée en 2008), ces circulaires restent toutefois très largement insatisfaisantes sur de nombreux points : niveaux d'harmonisation, valorisation des carrières scientifiques et techniques, généralisation de l'atténuation des gains de coefficients de grades du corps des ITPE en autorisant les chefs de services à diminuer le coefficient individuel dès lors que l'intéressé atteint un échelon entraînant une augmentation du coefficient de grade etc. La rédaction de la circulaire sur la gestion de l'ISS est ainsi signe de provocation de la part de certains de nos interlocuteurs de l'administration.

De même, de nombreux autres sujets n'ont toujours pas fait l'objet de concertation de la part de l'administration : revalorisation du point d'ISS pour rattraper la forte perte de pouvoir d'achat (plus de 10 % depuis 2000), modulations géographique et individuelle à supprimer tant elles n'ont pas su faire la preuve de leur utilité, rémunération à hauteur des responsabilités réellement exercées par le corps (coefficients de grades à revaloriser), rémunération des intérimaires à hauteur du surplus de travail engendré, rattrapage de cette année de décalage qui devient un frein de plus en plus important à l'essaimage. Cette concertation que le SNITPECT exige depuis maintenant plusieurs années et que la DPSM nous avait annoncée en 2005, devrait enfin débiter à l'automne 2007.

Le rétablissement des commissions locales sur la répartition de l'ISS n'étant rendu obligatoire qu'à partir de 2008 pour l'ISS 2007, il est fondamental que les sections du SNITPECT restent très vigilantes sur l'exercice des ISS 2006 versés en 2007 et pour lesquels la circulaire du 13 juillet 2007 s'applique.

continue d'exiger que la concertation soit rétablie dès l'année 2007 au sujet de l'ISS 2006. La part de l'ISS dans la rémunération des ITPE est trop importante pour la laisser aux seules mains du pouvoir discrétionnaire des harmonisateurs, d'autant plus quand ils sont également responsables de BOP !

...deux pas en arrière...

Malgré nos multiples interventions, cette circulaire du 13 juillet 2007 introduit des reculs pour les thésards et doctorants d'une part et pour les ICTPE du premier groupe d'autre part.

Nous avons réussi à obtenir, dans la charte de gestion, que les années de thèse et de doctorat soient considérées comme un poste à part entière. Dans la même logique nous avons revendiqué que les thésards et les doctorants soient considérés comme tous les autres ITPE en poste dans les services. L'administration ne nous a pas suivis dans cette voie. Bien au contraire : les conditions d'attribution des ISS pour les nouveaux thésards et doctorants sont dégradées. D'une situation où ils auraient vu leur dotation annuelle calculée sur la base d'un coefficient de service de 1,05 avec un coefficient de modulation individuelle de 0,90 pendant deux ans puis 0,95 jusqu'à l'obtention de la thèse ou du doctorat, la dotation des thésards et doctorant est maintenant calculée avec un coefficient de service de 0,85 (!) et un coefficient de modulation individuelle de 1. Soit une dégradation de 10 % pour les deux premières années et 15 % pour les suivantes ! Quelle preuve de schizophrénie (ou d'hypocrisie ?) de la part de l'administration : la DGPA dégrade la valorisation financière des années de thèse et de doctorat, alors que dans le même temps le SG (DRAST) travaille à la valorisation des parcours scientifiques techniques...

...et de la provocation

Le paragraphe sur la fixation et l'évolution des coefficients de modulation individuelle de la circulaire « gestion de l'ISS » précise qu'en cas de changement d'échelon en cours d'année entraînant un changement de coefficient de grade (c'est le cas pour les ITPE entre le sixième et septième échelon et pour les IDTPE entre le cinquième et le sixième échelon), le coefficient individuel doit tout de même être apprécié au regard de l'année complète, donc être unique, car la manière de servir ne change pas avec un changement d'échelon. Cela va évidemment sans dire, mais cela va tout de même mieux en le disant... Surtout lorsqu'on constate que bien des chefs de services avaient fixé, pour les ISS 2005, deux coefficients, un par échelon tenu pendant l'année, gommant ainsi les effets de la revalorisation des coefficients de grades obtenue par le corps des ITPE ! Cet alinéa a été ajouté après la concertation par l'administration, qui aurait mieux fait de

consulter à nouveau les organisations syndicales une fois le projet de circulaire modifié.

Car l'alinéa suivant dit que : « *Cependant il est souhaitable de fixer un coefficient de modulation individuelle qui se situe normalement dans la partie inférieure de la fourchette de modulation tout en veillant à obtenir une dotation individuelle au moins égale à celle de son ancien grade, si la manière de servir le justifie.* » Dans la circulaire de 2005, ce dernier alinéa, que nous avons déjà dénoncé à l'époque, suivait celui sur le cas des agents promus au cours de l'année faisant l'objet de l'exercice d'harmonisation.

Cette nouvelle rédaction de la circulaire ISS cautionne donc, et ouvre même la voie à leur généralisation, les pratiques de chefs de services qui utilisent les coefficients de modulation individuelle non pour récompenser la manière de servir comme l'indique l'esprit initial de la circulaire, mais comme une variable de maîtrise de la masse salariale. Nous avons demandé à l'administration de revoir cette rédaction totalement scandaleuse, demande qui est restée lettre morte.

La circulaire ISS 2007 présente même des incohérences, en particulier sur l'harmonisation des coefficients individuels des ICTPE du premier groupe, qui sont tantôt dans le groupe 1, tantôt dans le groupe 2 d'harmonisation. Nous revendiquons que les ICTPE du premier groupe, qui occupent des postes de troisième niveau de fonction, soient rattachés au groupe 1, au même titre que les ICPC et les agents occupant des emplois de décideurs.

Des insatisfactions qui demeurent

Nombre de revendications du SNITPECT n'ont même pas été entendues par l'administration dans le cadre de la concertation sur ces circulaires.

Nous avons par exemple demandé que la moyenne d'harmonisation se fasse, dans les groupes concernant le corps des ITPE, par sous-groupe et non sur le groupe entier, pour limiter les risques de dérives. Nous avons demandé que les dotations d'ISS pour les thésards et les doctorants soient calculées

sur les mêmes bases que n'importe quel ITPE. Nous avons demandé que la circulaire soit claire et précise sur l'application des nouveaux coefficients de grade du corps des ITPE. Nous avons demandé que les acomptes soient calculés sur 100 % de la dotation annuelle précédente et non 95 %. Nous avons demandé que le système des avances (en cas de retour de détachement ou de disponibilité par exemple) soit optimisé afin que les intéressés reviennent au plus vite à une situation normale de rémunération. Nous avons demandé que les commissions locales indemnitaires soient réinstaurées dès 2007, pour l'exercice d'harmonisation des ISS 2006...

A chaque fois l'administration nous a laissé parler ; mais elle ne nous a jamais écoutés.

Pour une concertation globale sur le sujet de l'ISS

Depuis 2005 nous exigeons une concertation globale sur l'ensemble du sujet de l'ISS : valeur du point, coefficients de grade, suppression de la modulation géographique et individuelle... Autant de choses qui ne peuvent être abordées dans le cadre d'une simple circulaire. Cette concertation devrait enfin débiter en octobre 2007.

Revaloriser le point

La perte de pouvoir d'achat sur le point d'ISS entre 2000 et 2006 frôle les 8 %. Si on y ajoute l'impact du régime additionnel de la fonction publique (RAFP), qui entraîne un prélèvement supplémentaire de 5 % des primes majorées à 1 % du traitement brut, la perte moyenne de pouvoir d'achat pour un ITPE oscille, selon le grade et la modulation géographique, entre 9,2 % au nord de la Loire et 12,1 % au sud. Ce qui montre encore une fois, s'il en était encore besoin, les effets pervers de la modulation géographique (nous y reviendrons plus loin).

La perte de pouvoir d'achat sur l'ISS depuis 2000 représente donc au moins un mois de salaire !!! C'est tout simplement scandaleux !!!

Nous revendiquons par conséquent une **revalorisation immédiate du point d'ISS d'au moins 12,1 %** pour rattraper cette perte de

pouvoir d'achat à fin 2006, puis des **revalorisations annuelles au moins égales à l'inflation**. La part de l'ISS dans la rémunération des ITPE est trop importante pour que nous puissions tolérer que l'administration refuse de la revaloriser pour de simples questions budgétaires.

Des coefficients de grades à hauteur des responsabilités exercées

La réforme statutaire obtenue en 2005 pour le corps des ITPE (complétée en 2007) est un pas positif dans un environnement bien dégradé. Mais ce pas est loin d'être suffisant du point de vue du niveau des rémunérations du corps, dont un quart environ n'est pas indiciaire mais indemnitaire. C'est pourquoi le SNITPECT s'est battu pour obtenir, en complément, des mesures de gestion comme le principalat, l'IRGS et l'ICRGS de façon à permettre une progression indemnitaire en fin de carrière pour les deux grades et une reconnaissance des niveaux de responsabilités exercées.

De même, nous avons pu arracher en octobre 2004 la décision du ministre d'augmenter les niveaux de grades des ISS pour le corps à :

- ITPE : passage de 25 à 30 points d'ISS à partir du septième échelon
- IDTPE : passage de 42 à 50 points d'ISS à partir du sixième échelon et de cinq ans d'ancienneté dans le grade d'IDTPE ;
- ICTPE du deuxième groupe à 55 points ;
- ICTPE du premier groupe à 62 points.

Cette augmentation des coefficients de grades n'est cependant qu'une reconnaissance partielle des responsabilités effectivement exercées par le corps des ITPE.

La nouvelle concertation statutaire en cours, pour la création, entre autres, d'un troisième niveau de grade, impose que la question de l'ISS soit abordée de façon concomitante pour la détermination des coefficients de grade des deuxième et troisième grade.

En l'état de notre statut, de la concertation statutaire actuellement en cours et des régimes indemnitaires des autres corps de A et A+ techniques de l'ex-Equipement, nous revendiquons donc :

- le coefficient 30 pour l'ensemble du grade d'ITPE,

- le coefficient 52 pour l'ensemble du grade d'IDTPE,
- le coefficient 60 pour les ICTPE du deuxième groupe,
- le coefficient 70 pour les ICTPE du premier groupe

(hors bonifications indemnitaires fonctionnelles).

Par ailleurs, compte tenu du nouveau périmètre du MEDAD, il importe que cette réflexion sur l'ISS soit élargie en considérant également les corps de A et A+ techniques du ministère en charge de l'industrie.

Au sujet des bonifications

Il est absolument scandaleux que le bénéfice des bonifications territoriales et de séniorat soit nié aux ITPE du premier grade au-delà du septième échelon.

La bonification territoriale est une bonification fonctionnelle. Elle doit donc être attribuée en fonction du poste tenu et non de l'échelon. Nous revendiquons donc qu'une liste des emplois (et non des postes précis) éligibles à cette bonification soit établie avec une validation de niveau national, et que cette bonification soit attribuée quel que soit l'échelon détenu par l'ITPE.

La bonification de séniorat est, elle, une bonification liée au niveau de spécialisation et d'expertise. Nous revendiquons que la définition de l'éligibilité au séniorat soit plus ouverte, pour permettre la reconnaissance des niveaux de spécialisation et d'expertise qui existent en dehors du RST, au sein des services déconcentrés du MEDAD et de l'administration centrale.

Le dispositif du séniorat peut naturellement évoluer, s'adapter. Mais l'esprit de cette qualification 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

Maintenir la vigilance

La récente circulaire du 13 juillet 2007 sur l'ISS ne doit pas pour autant nous faire baisser la garde sur les pratiques actuelles de gestion de cette indemnité.

Les ITPE " article 36 " n'ont reçu notification de leur reclassement définitif qu'en juin 2007. Il est indispensable qu'ils vérifient que l'ISS qui leur sera versée en 2007 comprenne le rattrapage éventuel dû par l'administration au titre de 2005. La permanence est à leur disposition pour leur apporter l'assistance nécessaire à la vérification et au recours le cas échéant.

Si la circulaire ISS de 2007 semble abolir les pratiques discriminatoires envers les IDTPE promus par le CFC et le principalat, les sections doivent néanmoins rester vigilantes à ce que ce type de pratiques ne perdure pas, voire ne s'étendent pas, et qu'elles exigent que la concertation sur l'ISS se tienne dès cette année au sujet de l'ISS 2006 et des rattrapages d'ISS des ITPE " article 36 " au titre de 2005. Rappelons que la Commission Exécutive a appelé tous les IDTPE promus par le CFC et le principalat et qui se seraient vu attribuer un coefficient inférieur à 1 sans aucune justification, à saisir la HALDE. La permanence est à la disposition de ceux qui souhaitent engager cette action afin de les assister dans la préparation de leur dossier.

Il convient également de veiller à ce que les pratiques " d'harmonisation " des montants des dotations en baissant le coefficient individuel lorsque le coefficient de grade augmente, ne se développent pas : la réforme des coefficients de grade d'ISS pour le corps des ITPE doit s'appliquer dans son intégralité.

permettent ainsi le développement de la compétence collective technique des ITPE, du MTETM et de l'Etat.

Les restrictions à la qualification de senior, pour les ITPE au-delà du septième 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. Il est au contraire nécessaire que **les bonifications d'ISS soient au service de la GPEEC**.

Le décret ISS actuel (29 novembre 2006) supprimant cette bonification à partir du septième échelon, il la rend de fait inapplicable du fait de l'ancienneté nécessaire pour pouvoir prétendre au séniorat. Nous revendiquons donc qu'elle soit accessible quel que soit l'échelon détenu par l'ITPE.

Pour la suppression de la modulation par services

La modulation par services est un vestige de l'ancien système des honoraires. Elle a été maintenue par l'administration pour soi-disant compenser l'inattractivité de certains départements. Ainsi les coefficients de services décroissent du nord au sud de la France.

Or force est de constater que les départements peu attractifs le restent malgré un coefficient de service plus important. La modulation géographique n'a jamais compensé un ensoleillement moindre, et il est toujours plus difficile de trouver un poste au sud de la Loire qu'au nord...

Ajoutons à cela les effets pervers induits par cette modulation par services (sans application de modulation individuelle) : 35 % de différence de dotation annuelle d'ISS entre le Pas-de-Calais et le Gard ; 10 % d'écart sur les dotations annuelles entre deux ITPE affectés dans deux services différents (un DDE et un DIR par exemple) pourtant implantés sur le même site ; perte de pouvoir d'achat depuis 2000 plus prégnante au sud qu'au nord (voir § ci-avant)...

Nous continuons de revendiquer la suppression de toute notion de modulation géographique, après, bien entendu, alignement sur le coefficient géographique le plus haut.

En parallèle, le SNITPECT réaffirme sa revendication d'une revalorisation à 1 de tous les coefficients de services des DOM-TOM et d'une revalorisation spécifique pour les services des deux départements de la Corse, 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.

Pour l'abolition de la modulation individuelle

Nous l'avons toujours revendiqué : mettre le coefficient individuel à un pour tous, au nom de l'égalité de droit et de traitement des fonctionnaires entre eux, facteur déterminant de la neutralité ! Plus la rémunération sera individualisée, plus le clientélisme est susceptible de se développer, sur des bases subjectives

d'autant plus importantes à une échelle régionale, qui n'ont rien à voir avec une évaluation acceptable de la manière de servir, du mérite, voire des performances.

Dans la plupart des services du MEDAD se pose aujourd'hui une question d'éthique dans l'harmonisation des coefficients de modulation individuelle du grade d'ITPE : les coefficients des ITPE en poste dans les services déconcentrés sont harmonisés par le DRE, qui est également responsable de BOP en matière de masse salariale. Lui confier cette harmonisation, c'est le soumettre à la tentation de se servir de la modulation individuelle comme d'un outil d'ajustement budgétaire.

Cette utilisation de la modulation individuelle a malheureusement déjà été constatée en ce qui concerne le corps des ITPE. Sur l'exercice d'harmonisation des ISS 2005 versés en 2006, la minoration des coefficients individuels des ITPE ayant atteint ou dépassé le septième échelon et des IDTPE ayant atteint le sixième échelon, a été quasiment généralisée. Ce qui a été mis en évidence de façon encore plus flagrante dans les services où les camarades concernés se sont vus notifiés deux coefficients individuels pour la même année : l'un pour la période avant le passage à l'échelon fatidique, l'autre (plus faible, évidemment !) pour le reste de l'année. Comme si la manière de servir était tout à coup moins bonne en passant un échelon...

Hélas cet ajustement de dépense de masse salariale par la modulation des ISS est une pratique qui sera difficile à anéantir, compte tenu des dispositions de la circulaire du 13 juillet 2007 qui en donne explicitement la possibilité (voir « ...et de la provocation »)

Seule l'application du coefficient 1,00 pour tous, suivie de l'abrogation de ce coefficient individuel, permet d'éviter ces travers.

Notre volonté de voir aboutir cette revendication, accompagnée de la disparition du coefficient géographique, dont l'inefficacité n'est plus à démontrer, doit localement pousser à ne pas passer sous silence les dysfonctionnements et les injustices flagrantes relevées dans les services, à demander que les réunions de concertation par corps, réinstaurées par la circulaire du 13 juillet 2007, aient lieu dès cette année pour les ISS 2006, pour garantir le minimum de concertation locale et

à alerter l'administration si une dégradation du dialogue social était constatée.

Le SNITPECT a gagné la bataille du coefficient des IDTPE promu par le CFC ou le principalat. Depuis plusieurs années, les circulaires ISS préconisaient pour eux l'application d'un coefficient individuel de 0,80. Or avec le passage de 25 à 30 points au premier niveau de grade à partir du septième échelon, il devenait urgent de lever cette contrainte (un coefficient normal au premier niveau rejoint le coefficient minimal imposé de 0.8x42). Rappelons que la mise en place du principalat répond à une logique d'assurer à tous une véritable évolution de rémunération tout au long de la vie professionnelle. Par construction même du principalat (trois à quatre ans) et du principalat court (deux ans), la grande majorité des camarades promu par le principalat ne pourront pas bénéficier du coefficient de grade de 50 points avant leur départ en retraite (coefficient de grade qui ne peut être atteint qu'à partir de cinq ans dans le grade d'IDTPE).

L'enquête que le SNITPECT a lancée auprès de ses sections en mai 2007, a mis en évidence de très nombreux cas d'IDTPE promu par la voie du CFC ou du principalat dont le coefficient de modulation individuelle a été baissé à 0,80, selon les préconisations scandaleuses des circulaires ISS de ces dernières années. Le SNITPECT (voir les relevés de décisions de la commission exécutive) a dénoncé le caractère discriminatoire de cette mesure, que l'administration a fini par retirer dans la circulaire du 13 juillet 2007. Malgré cette reddition de l'administration, nous invitons les IDTPE CFC et principaux à saisir la HALDE (haute autorité de lutte contre les discriminations et pour l'égalité). La permanence est à leur disposition pour les aider dans le montage de leur dossier.

La dette de l'année de décalage

Le rattrapage de l'année de retard dans le versement de l'ISS pour les fonctionnaires techniques du MEDAD est un sujet qui laisse l'administration toujours aussi muette.

Cette rémunération du service fait l'année suivante constitue un handicap et un frein déterminants pour l'organisation des passerelles et de la mobilité, notamment entre les

fonctions publiques alors que celle-ci est préconisée pour le RST, en lien avec le ministère de l'Agriculture et de l'Industrie (réforme de la police des eaux – fusion DDE-DDAF – rapprochements DRIRE-DIREN etc.) et sera accentuée et rendue obligatoire pour des milliers agents du ministère aujourd'hui mis à disposition des collectivités dans le cadre de la loi de décentralisation de 2004 et qui seront, d'ici maintenant 18 mois, soit en détachement sans limitation de durée, soit intégrés dans la fonction publique territoriale.

Depuis 2005, le SNITPECT réitère sa revendication forte du passage au versement de l'ISS en année courante (c'est d'abord un droit mais c'est aussi une simplification de gestion, cela permet de résoudre la question des mobilités à l'essaimage, et cela permet à tout agent entrant de percevoir cette Indemnité dès son arrivée dans le corps) et ainsi d'un rattrapage au plus vite de l'année de retard dans le versement de l'ISS.

Rappelant l'argumentaire déjà développé dans le courrier de la FEETS-FO du 24 février 2004 (qui fut le déclencheur d'un début de réflexion sur ce sujet au sein de l'administration de l'Équipement), nous réclamons un étalement dans le temps qui doit se faire davantage sur un principe de modération fiscale des conséquences sur le montant de l'impôt sur le revenu que sur des contraintes inhérentes aux moyens budgétaires. Un étalement semblable à celui mis en oeuvre dans les autres ministères concernés, à savoir sur quatre ans, semble pouvoir constituer un bon compromis.

Il s'agit d'une dette de l'État envers ses agents, à financer globalement sans l'affecter sur les mesures spécifiques pour les évolutions indispensables des conditions de rémunération des agents. Nous n'accepterons pas de régime inégalitaire et étalé sur des décennies pour certains agents.

Aussi, nous demandons que le rattrapage de cette année de retard dans le versement soit entrepris immédiatement, avec les mesures fiscales dérogatoires 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'État employeur pendant des années, et alors que se profilent des difficultés encore plus grandes pour permettre le rattrapage.

La FEETS-FO et le SNITPECT exigent depuis de longs mois l'ouverture de réelles négociations sur cette question fondamentale. La DPSM y avait répondu favorablement en avril 2005 et une réunion spécifique devait être organisée rapidement. Nous l'attendons toujours et exigeons que ce point soit inscrit à l'ordre du jour de la concertation dont le démarrage est enfin programmé en octobre prochain.

Travailler plus pour gagner plus ? Qu'on rémunère déjà les intérimis !

La LOLF a fait disparaître en même temps que les effectifs autorisés la notion de vacance pour l'administration. Cependant, s'il est vrai que le vocabulaire lollien parle d'ETP (travaillés...), un service est concrètement organisé selon un organigramme et des postes. Dès lors, la vacance existe toujours dans la vie quotidienne des services et les agents, les ITPE en particulier, ont régulièrement des intérimis 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 MEDAD (la rémunération des intérimis dans les services de l'ex-MEDD n'est par exemple par prévue...) ou des autres ministères employant des agents du MEDAD 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 intérimis. Cela est d'autant plus nécessaire du fait de la charge imposée aux agents pour mettre en oeuvre les réorganisations en cours, et celles qui ne maqueront pas de s'ajouter avec la création du MEDAD.

En attendant la concertation...

Les sources d'insatisfaction découlant de la gestion actuelle de l'ISS sont donc très nombreuses, et aucune amélioration n'est apportée par le biais des circulaires. Il devient donc urgent qu'une négociation globale s'engage enfin sur ce sujet éminemment important pour les ITPE du fait de la part importante de l'ISS dans leur rémunération. Date est prise pour octobre prochain. Le SNITPECT sera plus revendicatif que jamais.

pour en savoir plus

Motion ISS du congrès national du SNITPECT des 7 et 8 décembre 2006, publiée sur le site www.snitpect.fr, espace "Adhérents".

ISS : une impérative nécessité de publier le décret et d'ouvrir une concertation globale, article de la Tribune des Travaux Publics n° 1.203 d'août 2006.

Politiques et pratiques de la rémunération des cadres en France en 2006, APEC.

Les salaires des cadres en Europe, APEC.