



# ISS (Indemnité spécifique de service)

## Une impérative nécessité de publier le décret et d'ouvrir une concertation globale

La baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires ne cesse de se creuser, en particulier du fait des revalorisations du point d'indice bien en-deçà de l'inflation (seulement 0,5 % en juillet 2006).

Pour les corps techniques du ministère en charge de l'Équipement, dont le corps des ingénieurs des TPE, s'ajoute également la non revalorisation et l'absence de réforme du système d'attribution de l'indemnité spécifique de service (ISS), toujours versée, rappelons-le, avec une année de retard. A noter également que la réforme des coefficients de grades pour le corps des ITPE n'est toujours pas effective réglementairement...

Malgré des interventions répétées du SNITPECT et de la FEETS-FO auprès de la DGPA pour engager une véritable concertation sur le sujet de l'ISS dans sa globalité, pour lequel nos griefs restent légion, l'administration reste désespérément muette.

### ► La revalorisation associée à la réforme statutaire 2005 : toujours pas aboutie !!!

#### Dérapage incontrôlé

La dernière réforme statutaire du corps des ingénieurs des TPE a abouti le 30 mai 2005 et n'est aujourd'hui toujours pas mise en œuvre dans son intégralité. Passons sur les épiques péripéties et sur nos actions qui ont conduit à une parution tardive (octobre 2005) du décret indiciaire. Passons sur notre pression qui a dû intervenir pour aboutir à la naissance (aux forceps) des arrêtés ICTPE (emplois et contingentement) pour le ministère de l'Équipement. Passons sur celle démesurée qu'il faut produire pour aboutir à la parution des mêmes arrêtés concernant les autres ministères employeurs. Passons sur la (très) lente marche du décret NBI des ICTPE (passage en CTPM en octobre 2005, publication au JO en août 2006 seulement). Passons...

Arrêtons-nous sur le décret ISS, qui tarde tant, lui aussi, à paraître. La DGPA ne sait pas nous donner d'arguments tangibles pour expliquer le retard pris dans la par-

tion de ce texte, que les ingénieurs des TPE attendent depuis maintenant plus de quinze mois.

Ne soyons pas trop critiques : en février 2006, suites aux demandes insistantes du SNITPECT, la DGPA a donné pour instruction aux chefs de service, d'anticiper sur la mise en œuvre de la réforme qui, à l'époque, ne devait pas tarder à être formalisée.

Malgré cette instruction on ne peut plus claire (qui précisait même les montants forfaitaires à verser en plus de la dotation normale, par grade et par échelon, en attendant le décret qui permettrait alors de recalculer la dotation réelle), certains chefs de services ont refusé (et refusent encore aujourd'hui) d'appliquer la revalorisation des coefficients de grades des ingénieurs des TPE. Qu'on ne nous parle pas « d'impossibilité logicielle » : plus de 90 % des services ont su le faire !!!

On nous promettait alors, en janvier 2006, une parution rapide (avant mai) du décret ISS. C'est pourquoi le SNITPECT avait demandé l'anticipation de sa mise en œuvre. Hélas, aujourd'hui le texte n'est toujours pas signé et encore moins paru au journal officiel, et nos craintes

sont grandes sur le « retour de bâton » et les suites possibles.

**Si le texte ne paraît pas de toute urgence**, de nombreux ITPE, IDTPE et ICTPE risquent de connaître une fin d'année et des fêtes de Noël difficiles. Leurs bureaux des salaires se verront dans l'obligation, vis-à-vis de leur contrôleur financier, de réajuster les derniers acomptes en fonction des anciens (ou plutôt actuels...) coefficients de grades. Ce qui, au mieux, signifiera un acompte égal à zéro en décembre ; au pire, un acompte négatif !

**Cette situation de délai en dérapage incontrôlé dans la parution du décret ISS est scandaleuse et inadmissible**, d'autant que la réforme de coefficients de grades du corps des Ingénieurs des TPE est inscrite au budget 2006 après une première validation sur les principes par le Ministre datant d'octobre 2004 !

Nous exigeons à nouveau **la parution immédiate du décret relatif aux ISS** (voir projet du texte sur [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)). Nous n'accepterons pas que des ingénieurs des TPE soient mis en difficulté financière en fin d'année du fait des lenteurs de l'administration. Nous ne tolérerons pas que les crédits prévus pour cette

réforme entrent dans les crédits sacrifiés pour l'ajustement budgétaire de fin d'année.

## Retour sur les bonifications

Par ailleurs, le projet de décret 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...). Cette bonification serait néanmoins refusée pour les ITPE au-dessus du septième échelon. Nous contestons fortement cette orientation comme nous l'avons plusieurs fois rappelé à la DGPA (voir courrier du SNITPECT du 20 avril 2006 dans la Tribune précédente).

En effet, le principe de cette bonification fonctionnelle est de reconnaître 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 7ième échelon. Cela constituerait une mesure discriminatoire entre les ITPE au premier niveau de grade et de fonction ainsi qu'une régression en terme de GPEEC.

Le SNITPECT demande donc que cette contrainte d'échelon soit levée dans le décret et que **la bonification soit maintenue pour les ITPE au-delà du septième 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.

Le SNITPECT a 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 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 deux cent cinquante 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 22 mai 2006, nous avons obtenu de la DGPA son engagement d'ouvrir la concertation sur la transformation du séniorat à l'automne 2006 (voir LSG 231) et une concertation sur les évolutions indispensables au fonctionnement des Comités de Domaines est prévue pour novembre 2006. Nous restons vigilants pour obtenir à la concrétisation de cet engagement.

## ► Année de retard : toujours en retard !!!

Alors que tous les autres ministères y sont maintenant parvenus (en 2001 au MINEFI, en 2002 au ministère de l'Agriculture), le rattrapage de l'année de retard dans le versement de l'ISS pour les fonctionnaires techniques de l'Équipement n'est toujours pas d'actualité.

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 (y compris au sein de l'audit Copé sur le RST), en lien avec le ministère de l'Agriculture (réforme de la police des eaux - fusion DDE-DDAF dans huit départements au 01/01/07) et sera accentuée et rendue obligatoire pour des milliers agents du ministère dès la fin 2006 (transferts, DIR, réorganisation des DDE...).

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'essaiage, 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.

Au premier semestre 2005, suites à nos revendications et interrogations, des évolutions sur la position de l'administration ont eu lieu entre février et mai 2005 pour aboutir à l'annonce de l'intention de la DPSM de verser **l'ISS en année courante**, pour tous les agents à compte de l'année 2006. Dès lors, chacun devait per-

cevoir l'ISS 2006 en 2006. La question se concentrait donc sur comment et quand serait versée l'ISS 2005 ?

L'administration a rappelé que le montant total de cette mesure s'élève à **140 millions d'euros pour le ministère de l'Équipement**. Se déclarant « consciente du problème », un premier pas de souris a été fait en 2006 uniquement pour les personnels quittant le ministère, en prévoyant une première tranche de 5 millions d'euros.

A coût actuel, budgéter seulement 5 millions d'euros annuellement, comme cela est le cas au budget 2006, signifie que les personnels devraient attendre en moyenne trente ans avant de pouvoir percevoir la rémunération qui leur est due ! C'est inacceptable, ne serait-ce parce que ce n'est pas crédible ! Que sera devenue l'ISS dans trente ans ?!

Par ailleurs, instaurer un système visant à ne rémunérer de l'année de retard que des agents "sortants" du ministère (cette notion de "sortant" ne pouvant, à nos yeux, que reprendre les positions suivantes : départ en retraite, hors cadre, droit d'option dans la FPT, démission et décès, sans y intégrer l'essaimage aux situations trop disparates et entraînant des aller-retour impossible à suivre et gérer dès lors) conduit à des inégalités manifestes : à situations statutaires et d'évolution de carrière identiques à ce jour, deux agents se retrouvent rétribués de façon différente selon leur carrière future et leur date de départ en retraite. Par ailleurs les conditions doivent être définies de la même façon pour tous. Or, sur la durée d'une carrière, un agent peut changer de grade, voire de corps : sur quelle base est rémunéré un ICTPE partant en retraite dans trente ans, actuellement ITPE ? Sur l'ISS 2006 d'ITPE !?... **C'est inapplicable.**

**Il s'agit d'une dette de l'Etat 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 dès 2006**, 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'Etat 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 de la part de la DGPA !

**Nous sommes déterminés à ce que le rattrapage de l'année de retard soit enfin engagé et mis en œuvre, pour tous, en toute égalité, comme cela est déjà le cas dans tous les autres ministères concernés, au LCPC et pour certains personnels de l'aviation civile !**

### ► Harmonisation rime avec concertation

Le courrier du 7 février 2006 adressé au SNITPECT par la DGPA annonce la ré-institution de la concertation locale. Notre demande est d'aboutir très rapidement à la mise en place **des commissions par corps sur les primes**.

A ce jour, aucune instruction n'a été donnée aux services en ce sens. Et pour cause : les directions d'administration centrale du MTETM y seraient opposées.

Quelques sections locales du SNITPECT ont présenté ce courrier à leurs chefs de services pour demander la mise en place d'une instance de concertation : les chefs de service ayant donné une suite positive à cette demande se comptent sur les doigts d'une seule main !

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 (dans l'attente que notre revendication de leur suppression aboutisse) 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'impossibi-

lité 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 circulaire du 2 août 2006 (accessible sur [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)) de la DGPA relative aux principes généraux de la rémunération dans les services relevant du MTETM ne fait que proposer l'instauration de commissions locales indemnitaires siégeant par corps. Il s'agit d'un nouveau pas dans le bon sens mais, là encore, nous exigeons sa traduction concrète dans tous les services !

### ► Un pour tous !!!

#### **Suppression des coefficients de modulation géographique :**

Les coefficients de service constituent une discrimination entre agents et ont prouvé leur totale inefficacité pour résorber la vacance de postes dans les régions supposées moins attractives. Désormais, la DGPA reconnaît publiquement cet état de fait.

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 tenant compte des évolutions structurelles du ministère.

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 sup-

pression 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 sixième échelon ne bénéficiera pas au sein du CG de l'évolution au coefficient 30 lors de son passage au septième échelon, ce qui constitue, là encore, un frein au transfert et à la mobilité inter fonctions publiques.

## **Abolition des coefficients de 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.

Seule **l'application du coefficient 1 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 qu'il relève dans les services, à **demandeur systématiquement les réunions de concertation par corps**, pour garantir le minimum de concertation locale et à alerter l'administration si une dégradation du dialogue social était constatée.

Le pourcentage élevé d'IDTPE (22 %) ayant un coefficient individuel d'ISS compris entre 0,8 et 0,9 est significatif d'une tendance forte visant à fixer définitivement à 0,8 le coefficient d'ISS des ITPE promu par le CFC. Il faut être vigilant sur ce point et faire appliquer la circulaire : celle-ci impose ce coefficient individuel d'ISS réduit pour la première année de promotion uniquement, sans préjudice d'application de la règle commune ensuite.

Par ailleurs, cette règle doit être revue dans le cadre des nouvelles dispositions instaurant le Principalat dans le corps des ITPE !

En effet, 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 trois ou quatre 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 septième échelon, il est urgent de lever cette contrainte. En effet, un coefficient normal au premier niveau rejoint le coefficient minimal imposé de 0.8 x 42.

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 2006.**

## **► La rémunération des intérim**

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 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.

## ► **Maintien du pouvoir d'achat et des rémunérations**

### **Revalorisation 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 septième échelon et les IDTPE inférieurs au cinquième 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.

### **Dispositifs de maintien des rémunérations à définir plus précisément et à élargir**

Les projets de textes sur les ISS prévoient d'inclure des dispositifs de **maintien des rémunérations indemnitaires suite aux réorganisations à venir**. Si l'intention est bonne, 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.

Un simulacre de concertation a été ébauché par l'administration dans le cadre du comité spécifique de suivi des transferts sur ce sujet, lors de l'examen du projet de circulaire sur les garanties de maintien de rémunération. Annoncée pour mi-juin, nous sommes toujours en attente de cette circulaire.

Nous demandons donc une réelle concertation, rapidement, sur ce point.

## ► **La DGPA aux abonnés absents ?**

Malgré nos demandes répétées depuis plus de 18 mois, malgré nos courriers (dont celui du 20 avril 2006, qui reste sans réponse à ce jour), malgré nos interpellations dans les différentes instances et en particulier lors de chaque CAP, **aucune réunion de concertation n'a à ce jour été organisée sur le sujet majeur des ISS**, ni par la DPSM (qui en avait pourtant acté le principe...), ni par la DGPA.

L'absence de la DGPA sur ce sujet est telle qu'aucune circulaire n'est parue en 2006 ! Les seules instructions données aux services concernent l'anticipation des nouveaux coefficients de grades pour le corps des ingénieurs des TPE (note de février reprise dans une note du 7 juillet dernier) et ne se trouvent toujours pas traduites réglementairement.

Sur les autres sujets de fond ? Rien, encore rien, toujours rien. Si ce n'est de rappeler que les termes de la circulaire ISS de mai 2005 restent inchangés.

**Nous exigeons qu'une concertation approfondie soit enfin et rapidement engagée sur les ISS.**