

Le premier domino

Depuis la charte de gestion de fin 2005, nos élus à la CAP ont su faire avancer la gestion du corps des ITPE en amassant, combat après combat, débat après débat, les jurisprudences. Quelques-unes de ces jurisprudences et de ces acquis ont été retranscrits dans une nouvelle charte de gestion, examinée et validée par l'administration à l'occasion de la CAP du 27 mai 2008.

Cependant, les pratiques dérogatoires de la part de l'administration, de plus en plus nombreuses, mettent en péril, au-delà de la gestion collective du corps elle-même, l'ensemble de l'édifice que le SNITPECT cherche à construire depuis des décennies, en fragilisant les possibilités d'avancées statutaires et de progressions indemnitaires.

Des attaques spécifiques à l'encontre du corps des ingénieurs des TPE, à replacer dans un contexte plus global de casse de la fonction publique, avec notamment le "livre blanc Silicani" et le projet de loi sur la mobilité des fonctionnaires.

Une gestion exigeante par la compétence

Si l'existence de cette charte de gestion, dont nous nous félicitons, permet de fixer les grands principes de la gestion du corps des ITPE, il n'en reste pas moins que maintenir le cap pour continuer à "tirer le corps vers le haut" reste un combat quotidien, les attaques se faisant de plus en plus nombreuses.

Sans la gestion qualitative du corps des ITPE telle que le SNITPECT la revendique et la construit depuis des décennies, aucune de nos revendications, qu'elles concernent le statut ou encore le régime indemnitaire, ne peut durablement tenir.

Le corps des ingénieurs des TPE a en effet progressé au fil des décennies grâce à la démonstration de sa compétence collective, de sa capacité à tenir avec succès des postes à tous les niveaux de responsabilités et de fonctions.

Cette démonstration n'a été rendue possible que par une gestion exigeante, dont les résultats ont ensuite été traduits dans les réformes statutaires.

C'est ainsi que le corps a accédé à la catégorie A de la fonction publique, puis est devenu un corps de A/A+ avec le grade d'in-

génieur divisionnaire et les emplois fonctionnels successifs de chef d'arrondissement puis d'ingénieur en chef.

C'est également ainsi que sont rendues possibles les revalorisations des régimes indemnitaires, obtenues par la revendication d'une rémunération plus juste et légitime des fonctions exercées.

La gestion du corps des ingénieurs des TPE, notamment en ce qui concerne les promotions, est fondée sur la démonstration de la compétence des individus, au travers de leurs parcours professionnels. Parmi les éléments servant à apprécier le développement de la compétence des individus au profil de généraliste, figure ainsi la réussite de plusieurs postes, dans des environnements professionnels différents. De là découle la nécessaire mobilité, géographique ou fonctionnelle.

Des attaques répétées

Force est hélas de constater que la gestion du corps des ingénieurs des TPE, bien que « gravée » dans une charte de gestion (qui n'a de charte que le nom, les règles étant édictées par l'administration et non par les représentants du personnel élus à la CAP), fait l'objet de tentatives récurrentes de

pratiques dérogatoires. Ces dérogations sont en fait des demandes des chefs de services, dans un souci de se faciliter la tâche de recrutement...

C'est le cas notamment du nombre croissant, à en devenir inquiétant, du nombre de promotions sur place au grade d'ITPE, voire de promotion sur le même poste alors que l'argument de la spécialité ou de l'expertise n'est même pas avancé.

Il faut à ce stade rappeler que la promotion sur place, voire sur poste (avec néanmoins un aménagement pour amener l'individu à exercer des fonctions d'un niveau supérieur) n'est possible, en théorie, que si la mobilité de l'ingénieur des TPE, spécialiste ou expert de son domaine d'activité, fragilise fortement le service. L'autre cas de possibilité de promotion sur place est celui d'un projet d'envergure importante à terminer. Dans tous les cas, cette promotion sans mobilité est accompagnée d'une clause d'engagement à la mobilité dans les 2 ou 3 ans suivant la promotion. Cette adaptation de la règle générale de gestion (mobilité suite à promotion) avait été mise en place dans la mesure où elle était une mesure exceptionnelle.

Le nombre croissant de ce type de demande de promotion sur place (y compris en dehors du RST) rompt cette notion d'exception.

Le SNITPECT est attaché à la mobilité lors d'une promotion non pour le principe, mais pour permettre aux promus de pouvoir passer au niveau de fonctions supérieur dans un environnement professionnel différent de celui avant promotion, ce qui en général facilite le nouveau positionnement.

Autre exemple d'attaque : le vivier « de fait ».

Depuis plusieurs CAP, l'administration tente de faire passer la mobilité d'ITPE (premier niveau de grade, donc premier niveau de fonctions) sur des postes de deuxième niveau de fonctions, alors même que ces ITPE ne sont pas inscrits au tableau d'avancement. En général, il s'agit de postes dans des départements peu attractifs.

A chaque fois que ces tentatives ont pu être détectées à temps, le SNITPECT s'est opposé à ces mobilités, le plus souvent au grand dam des intéressés qui avaient succombé (on le comprend aisément, nous sommes tous des êtres humains) aux sirènes de la reconnaissance des capacités et des compétences par la hiérarchie.

Pour le SNITPECT, cette reconnaissance des capacités et des compétences doit passer par l'inscription au tableau d'avancement à IDTPE. Et non par le fait de placer un ingénieur des TPE en position de vivier de fait en vue d'une éventuelle proposition pour une potentielle promotion.

Ne soyons en effet pas dupes : la générosité de l'administration a ses limites. Si elle propose à un individu une position de vivier « de fait » en le plaçant sur un poste aux responsabilités supérieures à celles du grade qu'il détient, c'est uniquement par facilité (en général, l'intéressé ne souhaite pas changer de secteur géographique; ce qui évite de devoir aller chercher d'autres candidats éventuels) et par souci d'économies... Un ITPE aura toujours un traitement indiciaire et des ISS d'ITPE... pas d'IDTPE... En plus, titulaire du poste, il ne perçoit même pas de dotation d'intérim...

C'est ainsi que les listes de postes vacants foisonnent désormais de « doubles publications » : le même poste est publié sur les listes de premier et de deuxième niveaux. Dès lors, deux hypothèses : soit ce n'est pas un poste de deuxième niveau de fonctions, auquel cas cela signifie que l'administration cherche à dévaloriser le grade d'IDTPE ; soit ce n'est pas un poste de premier niveau de

fonctions, auquel cas cela signifie que l'administration cherche à créer du vivier de fait, sans aucune garantie de promotion ultérieure pour les individus.

Ne pas faire tomber le premier domino

On le voit, les tentatives de déroger aux règles des gestion nationale du corps des ingénieurs des TPE sont nombreuses et de plus en plus fréquentes. Et présentent des risques non négligeables pour l'avenir du corps des ingénieurs des TPE et sa progression.

Déroger aux règles de mobilité, hormis pour les exceptions liées à la spécialité ou à l'expertise, donne raison aux détracteurs des gestions de corps à dimension nationale. Au bout de ce chemin se trouve la déconcentration et la régionalisation de la gestion. Il en serait alors fini de l'égalité de traitement des individus devant la promotion. Il serait alors de plus en plus difficile de quitter la région dans laquelle on aura été affecté en premier poste, région non choisie dans la plupart des cas.

Accepter de mettre fin à l'adéquation entre niveau de grade et niveau de fonctions, c'est renoncer implicitement aux combats statutaires. Car ce serait démontrer qu'il n'est nul besoin d'avoir un troisième niveau de grade (au lieu d'un emploi fonctionnel) pour exercer des fonctions à tous les niveaux hiérarchiques. Ce serait démontrer que les projets en cours pour casser la fonction publique sont fondés et que la généralisation de la notion d'emploi est la bonne solution pour gérer les fonctionnaires.

Ce serait encore une fois donner raison à l'administration du MEEDDAT quand elle propose de revaloriser les coefficients de grade d'ISS en alignant celui des jeunes IPC sur celui des ICTPE du deuxième groupe, niant ainsi aux IDTPE leur capacité à exercer de réelles fonctions de deuxième niveau et plaçant dès lors la barre entre premier et deuxième niveaux de fonctions entre IDTPE et ICTPE.

Ce serait alors placer un plafond de verre au dessus de la tête des ingénieurs des TPE, leur fermant ainsi toute possibilité de tenir des postes de direction.

C'est donc inacceptable en cette période troublée et trouble de reconfiguration générale de la présence territoriale de l'Etat, tant au niveau départemental que régional. Reconfiguration qui entraîne une diminution du nombre de postes de direction et de postes de deuxième niveau de fonctions. Toutes les cartes sont actuellement rebattues et le SNITPECT n'acceptera pas que le corps des ingénieurs des TPE, à niveau de compétences égal à celui d'autres corps, soit écarté des hauts niveaux de fonctions.

Le SNITPECT n'acceptera pas la dégradation de la gestion du corps des ingénieurs des TPE, car elle porte en germe la dégradation toute entière du corps et fermera toute possibilité de revendiquer et d'obtenir les revalorisations statutaires et indemnitaires que les ingénieurs des TPE attendent légitimement.

Les évolutions dans la charte de gestion 2008

Parmi les avancées obtenues au fil des CAP et retranscrites dans la charte de gestion 2008 :

- la possibilité de prendre son premier poste d'IDTPE dans le même département (en changeant de service), y compris par voie de détachement ;
- amélioration des règles d'affectation des ITPE recrutés par les voies de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel ;
- la redéfinition des critères de gestion pour l'accès au corps des ITPE par la liste d'aptitude (accessible désormais au corps des TSE et au corps des CTPE) ;
- la définition du séniorat rénové, ainsi que la présentation des nouvelles règles de gestion de ce mode de valorisation des carrières scientifiques et techniques.

Il convient de garder à l'esprit qu'une telle charte de gestion reste avant tout un document de l'administration. Dès lors, il devient évident que les règles qu'elle édicte n'emportent pas toujours l'adhésion du SNITPECT. Par exemple, la réaffirmation des "trois ans sur le premier poste", dont le SNITPECT demande l'abolition depuis déjà bien longtemps.