



## **CAP du 17 mai 2017**

# **DECLARATION PREALABLE**

### ***MOBILITE :***

### ***le signal d'alarme est tiré !***

Madame la Présidente,

Cette CAP, une fois n'est pas coutume, revêtira un aspect tout particulier pour les ITPE : il s'agit en effet de la première CAP concernant un cycle de mobilité dans le nouveau format imposé par notre ministère, par la décision prise en juillet 2016 de supprimer un cycle de mobilité.

En dépit des engagements de l'administration prônant la mobilité, le contexte s'est malheureusement, mais logiquement, rigidifié pour les ITPE :

- attrition du nombre de postes vacants,
- allongement de l'attente de parution de la liste suivante, en cas d'échec de mobilité sur ce cycle,
- mise en œuvre anecdotique des effets anticipés ou différés à +/-3 mois, difficilement gérables par les services,
- péripéties liées à la parution de la liste « modificative » et non pas additive,
- télescopage des processus de promotions (notamment d'entrée dans le corps par la voie de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude) et de mobilités ; nous reviendrons particulièrement sur ce point,
- ...

Nous vous alertons également sur les conditions des travaux préalables, qui sont essentiels au bon déroulement de nos CAP, pour le bon examen des dossiers individuels des agents et la préservation de notre gestion collective. La concentration du nombre de dossiers à examiner et l'articulation nouvelle des cycles de mobilités et des processus de promotions doivent nous conduire à aménager les conditions propices à préserver et faciliter nos échanges.

Nous n'accepterons aucune dégradation des travaux menés en CAP ou en pré-CAP, jusqu'à présent de grande qualité grâce à l'investissement des agents du bureau de gestion et des chargés de mission du corps, mais aussi grâce au suivi individuel réalisé par les représentants du SNITPECT-FO en CAP.

La dynamique des parcours est partie intégrante de l'identité des ITPE, c'est pourquoi nous continuerons à enjoindre l'administration à porter au plus haut niveau l'ambition qu'elle porte pour notre corps.

## ***A la recherche des postes vacants***

Les listes publiées après modification présentent environ 2700 postes, dont à peine 700 vacants.

Sur le cycle 2011-9, dernier cycle comparable (mutation au 1<sup>er</sup> septembre, avec existence d'une liste additive), 1900 postes avaient été publiés, dont plus de 1100 vacants !

Nous assistons à une véritable attrition du nombre de postes vacants :

**- 35 % de postes vacants publiés !**

Les postes « **susceptibles d'être vacant** » atteignent, eux, un **taux vertigineux de 75 %**, sur les listes finales modifiées.

Nous exigeons une plus grande rigueur sur le contrôle des listes de postes publiées pour éviter cette inflation incontrôlée et que la mention « susceptible d'être vacant » retrouve sa véritable signification, afin de rendre raisonnable et rationnelle la recherche des postes par les agents.

### ***Le rétablissement d'une liste (relativement) « additive »***

Suite à la remise de son « manifeste pour la mobilité », FO avait obtenu le rétablissement de la liste additive. Nous la revendiquions cependant légitimement dans son format d'avant 2012, afin de permettre aux services d'ajouter, dans les listes, des postes dont le titulaire aurait manifesté un souhait de mobilité lors de la parution de la liste principale.

C'est malheureusement un usage détourné qui en est fait, l'administration prévoyant que des postes puissent être supprimés. Cela ne relève pas de l'anecdote : 6 % des postes vacants de la liste principale ont ainsi été supprimés ... y compris des postes sur lesquels des candidats avaient postulé !

L'argument avancé, à savoir le besoin de procéder à des corrections, interpelle, compte tenu des délais désormais laissés à la préparation des listes.

Avec la durée dont dispose désormais l'administration pour fiabiliser chaque liste, comment expliquer que des postes vacants puissent être supprimés ? Pour le SNITPECT, cela est inacceptable.

Nous exigeons que l'administration honore l'engagement pris par ses représentants, lors de la réunion du 13 octobre 2016, de présenter les postes supprimés lors des CAP, pour assurer la transparence et tirer les bonnes conclusions suite au rétablissement de cette liste additive.

### ***Quels freins à la mobilité ont été levés un an après la remise du « manifeste pour la mobilité » à la DRH ?***

La suppression d'un cycle de mobilité aurait dû permettre à l'administration de mettre à profit le temps prétendument économisé pour contribuer à la fluidité de la mobilité des agents.

Au-delà de la non-maîtrise de la publication des postes « susceptibles d'être vacants » et de la création d'une liste modificative non satisfaisante en l'état, nous constatons que de véritables chantiers sont complètement délaissés, notamment la publication des postes des établissements publics (AFB, ONCFS, parcs naturels, conservatoire du littoral, Agences de l'eau...) et des autres ministères recrutant des agents du MEEM en PNA, dans tous les domaines d'activité de nos ministères (bâtiment, aménagement, environnement, eau, biodiversité, ...).

Par ailleurs, l'adaptation, voire la modernisation, de l'application Mobilité (saisie de la demande par l'agent, publication des postes restés vacants à l'issue d'un cycle, ...) n'avance pas alors que le gain en temps et en efficacité serait considérable pour l'ensemble de la chaîne « mobilité ». Pire, la Fonction Publique avance vers une publication généralisée de tous les postes de la Fonction Publique sur une plate-forme unique (BIEP) sans que les organisations syndicales soient jamais consultées ! C'est pourtant une obligation.

## *Un nouvel inter-cycle réservé aux A+(+ culminant HEB?)*

Nous avons assisté, lors de la CAP de février 2017, à une discussion relevant du vaudeville entre les interlocuteurs maîtrisant les règles de gestion, ceux ayant recensé les candidatures et ceux disposant des demandes de dates d'affectation.

Cette première expérimentation a aussi fait ressortir quelques situations affligeantes :

- 1 poste affiché comme « urgent » refermé car non vacant en réalité,
- 1 poste affiché comme « urgent » n'a pas été pourvu malgré plusieurs candidatures,
- 1 poste ayant vu la « sélection » d'un agent, tous les autres candidat s'étant vus attribuer des avis défavorables !

Cet intercycle « test » a fait la démonstration a contrario que seul un véritable cycle permet de gérer correctement les régimes de priorité (rapprochement de conjoint, suppression de poste, ...) car lorsque les agents concernés peuvent formuler plusieurs vœux sur un périmètre donné, les possibilités de mutation sont maximisées tout en respectant le plus possible le classement fait par les chefs de service.

Si l'on ajoute à cela le calendrier chaotique de cette expérimentation et les inquiétudes générées autour de la diffusion des résultats, forcément partiels, de la consultation écrite, la logique aurait dû conduire à renoncer à cette formule et à revenir à des modes de gestion plus éprouvés et plus efficaces.

Or, surprise ! La conclusion de l'administration est tout autre puisqu'elle décide de relancer un inter-cycle réservé aux A+ ... avant même la présentation du bilan aux représentants du personnel, conviés pour une pseudo concertation sur le sujet ! Nous dénonçons cette parodie lamentable de dialogue social.

Cette précipitation est d'ailleurs parfaitement incompréhensible, la remontée des postes étant demandée aux services ... avant même la publication des résultats des CAP en cours !! Devant le refus de l'administration de faire la transparence sur la suppression des postes dans la liste modificative, quelle garantie ont les agents que certains postes n'aient pas été intentionnellement sortis du cycle classique pour être injectés dans cet inter-cycle A+ ?

Le ciblage des postes (« chef de bureau » en administration centrale et « chef de service » en services déconcentrés) pourrait sembler aller dans le sens d'une meilleure définition des fonctions où la vacance peut générer une certaine urgence. Cependant, nous regrettons cette vision auto-centrée du Ministère, les opérateurs principaux ne se reconnaissant pas forcément dans les intitulés-types proposés : ils ont pourtant un besoin évident de pourvoir leurs postes urgents sans être mis dans l'obligation de recourir à des contractuels ...

Par ailleurs, ces niveaux de postes conduisent à exclure quasi-systématiquement les promo-affectations (pour qui la recherche de poste est pourtant primordiale !) : la concrétisation d'une promotion à IDTPE largement mise en avant, dans l'argumentaire de l'administration sur la première édition, pourrait donc devenir caduque !

Nous serons extrêmement vigilants à ce que les candidatures des IDTPE ne soient pas écartées dans cet inter-cycle réservé A+, afin qu'il ne dérive pas en une gestion au fil de l'eau dédiée à d'autres corps d'encadrement supérieur.

Forts de ce constat très nettement négatif et de la débauche d'énergie consommée pour cet intercycle, nous revendiquons le retour à un véritable 3<sup>e</sup> cycle de mobilité pour toute la catégorie A, seul garant d'une gestion équitable et transparente des mobilités, dans le respect de nos instances nationales.

## *Un nouveau calendrier clivant pour les processus de promotions et de mobilité*

Là encore, le « manifeste pour la mobilité » de FO avait alerté sur les effets de la suppression d'un cycle de mobilité sur les processus de concrétisation des promotions.

Ce début d'année aura été particulièrement éprouvant pour les agents promus au titre de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude.

Ils auront dû attendre le 15 mars (quelques jours à peine avant le dépôt des candidatures!) pour, enfin, connaître les conditions de leur formation statutaire et des modalités de concrétisation de leur promotion.

Ces éléments étaient pourtant indispensables pour permettre aux agents de se projeter professionnellement dans la nouvelle carrière qui s'ouvre à eux et également de s'organiser d'un point de vue personnel et familial.

Ainsi, les lauréats de l'examen professionnel ne connaîtront plus leur affectation avant de partir en formation statutaire ... ni même si leur promotion est concrétisée... et il leur faudra attendre une CAP programmée au beau milieu de leur stage ! Un autre calendrier doit être possible !

Nous serons vigilants à ce que les dates d'affectation flottantes jusqu'au 1<sup>er</sup> septembre ne soient pas défavorables aux agents (en l'absence d'accord entre services) et à ce que la prise en charge de la paye lors de la nomination en tant qu'ITPE soit rigoureusement suivie.

Quant à la liste d'aptitude, les inscrits ont dû candidater sur un cycle dont les listes ont été publiées deux mois auparavant, sans savoir que d'autres modalités de concrétisation leur seraient proposées à quelques jours du dépôt des PM104. Pour mémoire, le SNITPECT-FO avait formulé la proposition, restée sans suite, dès le début de l'année 2016, de laisser aux promus de la liste d'aptitude, dans le contexte du plan de requalification, la possibilité de bâtir un projet professionnel !

Même si on peut leur concéder une part de réalisme, nous ne partageons pas les définitions des modalités 2 et 3 proposées, ni de la limite des 4 ans imposée aux inscrits à la liste d'aptitude sur leur dernier poste : la mobilité ne s'encourage pas a posteriori !

Heureusement, certains services ont saisi l'opportunité de la construction d'un projet professionnel pour porter un projet de concrétisation plus ambitieux, en accord avec les agents concernés, et de nombreux agents ont opté pour la mobilité, afin de concrétiser leur promotion dans un nouvel environnement professionnel, en perspective du déroulement de leur future carrière.

Par ailleurs, le nouveau calendrier complexifie la gestion des agents prétendant à la fois à l'examen professionnel et à la liste d'aptitude, les résultats étant maintenant plus rapprochés : des listes complémentaires sont donc nécessaires pour maximiser le nombre de promus ... mais générant potentiellement d'importantes déceptions. A ce titre, nous nous inquiétons du niveau d'information fourni à l'agent inscrit en liste complémentaire de l'examen professionnel 2017.

Par conséquent, nous exigeons une révision du calendrier annuel de gestion pour une meilleure articulation entre les cycles de mobilité et les processus de promotion.

## ***Le SNITPECT-FO tire le signal d'alarme sur le bilan humain de la suppression d'un cycle de mobilité***

Au-delà des impacts sur la mobilité choisie, la dynamique des parcours des agents, l'anxiété générée par un potentiel échec provoquant une attente prolongée pour un prochain cycle pour les agents, nous nous inquiétons des conséquences de ces importantes réformes sur la qualité de vie au travail des agents en charge de la gestion du corps des ITPE, à tous les niveaux.

Lors des réunions de dialogue social de l'année 2016 sur le sujet, FO avait demandé la mise en place d'indicateurs de suivi des RPS dans les services RH centralisés et de proximité, liés à la surcharge de travail due à la concentration des actes de gestion consécutifs aux deux cycles de mobilité et à l'éparpillement des actes liés aux inter-cycles, ainsi qu'à la production des notes d'accompagnement de ces réformes dans des délais plus que contraints.

Nous soutenons cette revendication et demandons que l'administration la prenne en compte en mettant en œuvre ce chantier de suivi et d'évaluation, en en présentant les résultats en CHSCT et en apportant les mesures correctrices correspondantes.

Il ne s'agit pas de résistance au changement, il ne s'agit pas de roder un système : il faut revoir le système de façon urgente !

### ***Un nouveau calendrier qui a un impact financier pour les agents***

L'administration aurait dû tout mettre en œuvre pour que les impacts de la suppression d'un cycle de mobilité soit à minima neutre financièrement pour les agents.

Les notes de concrétisation des promotions 2017 nient cependant purement et simplement ces impacts, en proposant l'effet à date de prise de poste pour les IDTPE et au 1<sup>er</sup> mars pour les inscrits de la liste d'aptitude.

A travers ces retards de nomination, ce sont près de 500 000 € qui seront « économisés » par l'administration au détriment du corps des ITPE !

Cette somme ne profitera par ailleurs à aucun ITPE, aucune mesure catégorielle n'étant prévue pour le corps en 2017 !

Pourquoi l'administration a-t-elle fait le choix de pénaliser financièrement les agents promus ?

Si nous nous réjouissons de la prise en compte de notre revendication pour la nomination rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier à partir de 2018, pour les inscrits à la liste d'aptitude, nous portons à nouveau fermement notre demande de nomination au 1<sup>er</sup> janvier de l'année de concrétisation pour les inscrits au tableau d'avancement à IDTPE.

Quand elles sont à son avantage, nous constatons qu'il n'y a pas de petites économies pour l'administration, nous verrons quelle somme elle compte dégager pour mettre en œuvre les promotions au grade à accès fonctionnel, lié à l'application du protocole minoritaire PPCR au corps des ITPE.

### ***L'intérim ne paie plus***

Un nombre important d'ITPE s'est vu, depuis quelque temps, refuser le paiement d'indemnités d'intérim pourtant réalisés, sur des motifs jamais évoqués jusqu'à présent. Compte tenu des sommes allouées pour les intérim, relevant plus du symbole que de la réelle gratification, ce manque de reconnaissance de l'engagement des agents ne fait que s'ajouter à d'autres atteintes vexatoires à leur rémunération.

A ce titre, nous demandons la révision sans délai de la note de gestion du 11 octobre 2011 relative à la rémunération des intérimaires, qui avait été établie sans concertation avec les organisations syndicales et ne recouvre pas l'ensemble de nos revendications.

Nous continuons à réclamer la ré-écriture de cette circulaire, en concertation avec les organisations syndicales :

- il est impératif d'y intégrer l'augmentation de la dotation d'intérim en fonction des responsabilités et de la vacance de postes dans le service,
- le dispositif doit être étendu à toutes les situations d'intérim sans limitation de durée, y compris dans le cadre de réorganisations de service,
- la circulaire doit permettre la rémunération de l'ensemble des agents assumant les missions de tous les postes qui demeurent vacants, sans moins-value en cas de temps partiel.

### ***Application du protocole minoritaire PPCR : la réforme pour les dupes***

Notre ancienne ministre ayant cédé aux injonctions de la Fonction Publique, reniant ses engagements pour le corps des ITPE, il revient désormais à l'administration de décliner la mise en œuvre du protocole minoritaire PPCR.

A ce titre, nous notons l'ouverture du chantier concernant le tableau d'avancement à ITPE Hors Classe et son articulation avec la nomination à ICTPE 1<sup>er</sup> et 2<sup>e</sup> groupes.

Cependant nous ne nous satisferons pas de mesures a minima, voire que les textes ne soient pas respectés par manque de moyens au sein du ministère !

Nous demandons clairement l'organisation des tableaux 2017 et 2018, la transmission de consignes claires aux services et établissements, ainsi qu'aux MIGT, pour que tous les IDTPE susceptibles d'être promus soient informés par l'administration des choix qu'ils ont à faire.

L'évolution du décret ICTPE sera une prochaine étape d'importance, à laquelle nous sommes particulièrement attachés, et nous sommes prêts à faire évoluer les règles de gestion pour tenir compte de l'arrivée du GRAF (qui ne solde cependant pas nos revendications en matière d'arrêté emplois IC dans d'autres ministères).

Les nouvelles grilles indiciaires du corps et les nouvelles durées d'échelon ont des impacts sur certains processus comme celui de l'ICRGS : ainsi, selon les cas, l'IDTPE aura intérêt à atteindre l'échelon supérieur plutôt que d'être promu ICRGS.

Nous demandons qu'une analyse spécifique de tous les dossiers proposés et récemment retenus soit réalisée et transmise aux agents concernés, afin qu'ils décident en connaissance de cause des impacts de l'acceptation ou non de ce contrat de fin de carrière.

Enfin, Madame la Présidente, je vous informe, qu'après le passage en force de PPCR et la reculade de notre ancienne ministre quant à ses engagements pour notre corps, les ITPE n'accepteront pas la mise en œuvre d'une nouvelle réforme statutaire qui contournerait les instances de concertation.

A ce titre, le projet de décret concernant l'intégration des Inspecteurs des Affaires Maritimes et la modification du corps de débouché pour les Techniciens de l'Environnement, sans aucune étude d'impacts, est une triste illustration de l'écart entre paroles et actes de la part d'un ministère dont on se demande de plus en plus s'il doit encore être considéré comme notre ministère de tutelle.

Je vous remercie.

**Abdallah EL HAGE**

**secrétaire général du SNITPECT-FO**