



CAP du 8 janvier 2020

Madame la Présidente,

La dernière CAP Promotion à IDTPE

Notre signal d'alerte lors du précédent exercice du TA IDTPE a porté ses fruits car nous notons avec satisfaction une augmentation du nombre de dossiers proposés à la promotion au tableau d'avancement à IDTPE 2020, par référence au taux pro/pro à 11 % obtenu grâce à la mobilisation des ITPE fin 2017,

Nous y voyons le résultat de l'action de nos représentants locaux qui ont sollicité des réunions de concertation dans les services, malgré les dispositions régressives de la circulaire Promotions 2020 et les messages officiels visant à décourager cet acte pourtant essentiel et premier dans le dialogue social de proximité.

Nous saluons les chefs de service qui ont exercé leur responsabilité réglementaire de dialogue social de proximité, alors que vous tentiez de les en dissuader, sans mesurer les conséquences de vos actes.

Pour cette dernière CAP TA IDTPE, nous souhaitons également revenir sur la déplorable réduction de la durée des travaux de pré-CAP.

D'une durée de deux semaines complètes, il y a seulement trois ans, vous les avez réduits à un jour et demi cette année.

Là où certains, peu avisés, y voient un gain de « productivité » (sans se poser la question de savoir pourquoi nous serions collectivement restés dans un laxisme coupable durant des dizaines d'années !), nous y voyons un message pour l'avenir particulièrement négatif.

Soyons clairs, il ne s'agit nullement de remettre en cause le travail amont fourni par le bureau de gestion et les chargés de mission (tout comme les ITPE peuvent être rassurés par les travaux préparatoires internes que nos élus ont pris l'initiative de mener pour assurer le même niveau d'analyse des dossiers qui nous ont été confiés) mais de pointer l'appauvrissement du débat entre l'administration et les représentants légitimes des ITPE qui, jusqu'à présent, permettait la construction et l'évolution du référentiel commun du cadre de la promotion.

Quel processus de promotion à IDTPE en 2020 ?

Il n'est pas acceptable de voir disparaître les CAP « Promotions », instance qui a permis pendant plus de 70 ans de traiter les dossiers des ITPE dans un cadre transparent et égalitaire. Pour mémoire, le décret mettant fin aux compétences mobilités et promotions des CAP a été rejeté, lors du CCFP du 17 octobre 2019, par toutes les organisations syndicales sauf une, dont nous ne comprenons pas, dès lors, la présence ici aujourd'hui.

L'annihilation de ces prérogatives de notre CAP équivaut tout simplement à nier l'implication et le travail réalisé par les membres des deux parités de cette commission, tant au bénéfice des ITPE, que de leurs employeurs et du ministère.

Nous vous faisons donc part de la très grande inquiétude des ITPE quant aux conditions de préparation et d'établissement du tableau d'avancement 2020. Ils sont consternés par l'éviction des représentants du personnel que vous mettez en œuvre à tous les niveaux de concertation (entre l'abolition des CAP promotions décidée par le gouvernement et le découragement des concertations locales). Ces mesures contreviennent aux principes de transparence et d'égalité de traitement, et vous le savez !

Et, le SNITPECT-FO l'affirme, le salut ne viendra pas des Lignes Directrices de Gestion !

Droit mou par essence, auquel nous nous opposons, dans son principe-même, tout comme notre confédération, ces orientations seront incapables de rivaliser avec les principes spécifiques au corps des ITPE, promus dans notre charte de gestion éprouvée et, jusqu'à présent, appliquée sous le contrôle expert de la CAP.

L'exemple du premier volet des LDG « mobilités » est l'affligeante démonstration qu'une fois de plus, la DRH du MTES-MCTRCT utilise les rares marges de manœuvre dont elle dispose au détriment de ses propres agents. Nous y reviendrons.

Nous vous demandons donc de nous préciser :

- les dispositions prévues spécifiquement pour le corps des ITPE pour pallier la suppression de nos CAP promotions, en matière de concertation avec les représentants légitimes de notre corps (et tout spécifiquement du rétablissement des concertations locales) ;
- la date de parution et le calendrier associé de la circulaire promotions 2021, et les modalités d'association des représentants légitimes de notre corps à sa rédaction.

Dans ce « nouveau monde » chaotique de la gestion, nous attirons enfin votre attention sur la nécessité de fournir aux harmonisateurs et à tous les employeurs des ITPE les clés de lecture pour les prochains exercices de promotions ; et tout spécifiquement, en ce qui concerne le TA IDTPE 2021, les éléments relatifs au dimensionnement de ce futur tableau d'avancement.

Quel futur taux pro/pro pour les ITPE ?

Cette dernière CAP promotions correspond également à la dernière année d'application du taux pro/pro connu pour les ITPE.

La question se pose donc, pour le prochain exercice, du respect des équilibres dans la promotion à IDTPE, garanti jusqu'à présent par le fonctionnement de la CAP des ITPE et dans le cadre d'une stratégie partagée de gestion pour le corps des ITPE :

- Équilibre entre un volant suffisant de promotions au Tableau d'Avancement dit classique, et mise en œuvre des différents dispositifs de dernière partie de carrière.
- Équilibre entre sélection des dossiers dont le parcours assure d'une réussite au 2^e niveau et garantie collective d'un non ralentissement des carrières.
- Équilibre entre parcours de spécialistes/experts/chercheurs et parcours de généralistes, avec une capacité à prendre en compte des parcours plus atypiques.
- Équilibre, tout simplement, entre une construction de chaque parcours, choisie par chaque ITPE, et le développement des compétences collectives nécessaires à tous les employeurs potentiels du corps.

Nous ré-insistons sur la nécessité de disposer de règles partagées et connues de tous, en amont de chaque exercice de promotion, pour que ces équilibres soient respectés.

Nous exigeons l'ouverture immédiate de réflexions pour la définition du futur taux pro/pro pluriannuel 2021/2023 qui devra permettre d'atteindre un pyramidage du corps à 50% ITPE, 30% IDTPE, 20% 3^eme niveau (dans l'attente d'un véritable 3^eme grade), de respecter les équilibres présentés ci-avant, et de gérer les réinscriptions nécessaires des ITPE n'ayant pu concrétiser la première année.

Des modalités de concrétisations encore floues

Pour les agents en recherche d'une mobilité (que ce soit pour concrétiser une promotion ou non), les futures Lignes Directrices de Gestion « mobilités », qui seront examinées au CTM de ce jour, pourraient susciter plus de questions qu'elles n'en résoudront, si elles venaient à être imposées en l'état.

Dans votre projet, une fois de plus, vous utilisez les rares marges de manœuvre laissées par la loi de transformation de la fonction publique et le décret du 29 novembre 2019, pour nuire à la mobilité choisie de ses agents. Par là-même, vous détériorez un peu plus l'attractivité du Ministère, déjà mise à mal par les mesures régressives mises en place depuis 2017 : restitutions massives de masse salariale, mesures catégorielles indigentes, pire RIFSEEP pour la filière administrative,

A rebours de ces orientations délétères, le SNITPECT avec Force Ouvrière, défendra le prolongement et le renforcement des dispositifs collectifs liés à la mobilité, pour lesquels la question du nombre et du format des cycles de mobilité est centrale.

Nous nous opposons donc fermement à la suppression d'un nouveau cycle de mobilité annuel au MTES, et exigeons le rétablissement de 3 cycles ; nous notons d'ailleurs que le passage à 3 cycles est prévu dans les lignes directrices de gestion d'autres ministères présents dans l'échelon déconcentré de l'État qui, eux, ont fait le choix de ne pas être les moins-disants socialement.

Les réponses apportées aux amendements de FO seront révélatrices de votre volonté réelle de rétablir un dialogue social ministériel dans le sens de l'intérêt des agents et des missions qu'ils servent

Dans l'attente, nous vous demandons de garantir aux futurs inscrits au TA 2020 deux années pour concrétiser leur promotion, quelles que soient les modalités de gestion de la mobilité qui seront retenues au MTES.

Concernant les lauréats de la liste aptitude et de l'examen professionnel, nous vous demandons la clarification des modalités de concrétisation par mobilité, qui sont annoncées comme reconduites par rapport à la note de concrétisation de l'an passé, bien que celle-ci fasse toujours référence à un nombre de cycles de mobilité.

Principalats ... et demain ?

Hasard du calendrier, cette CAP reportée se déroule à la veille d'une nouvelle journée de mobilisation nationale contre la contre-réforme des retraites du gouvernement.

Nous considérons que le système de retraites universel par points tel qu'envisagé dans le rapport Delevoye n'est ni porteur de progrès social ni le gage d'une justice plus grande.

Venant s'ajouter aux baisses du niveau des pensions et aux augmentations des cotisations promises aux ITPE, l'introduction d'un âge dit « d'équilibre » ne manque par d'interpeler.

Nous attendons une expression de la DRH du MTES sur l'avenir des contrats de fin de carrière (principalats, RGS, ...) et les dispositifs de compensation prévus.

ICRGS, un acquis à préserver

Nous notons avec satisfaction le maintien de l'ICRGS pour 2020, suite à notre demande formulée après la dernière CAP ICTPE.

Nous constaterons, lors de cet exercice, que la création du 9e échelon IDTPE ou l'accès au GrAF par le vivier 3 ne constituent pas des alternatives pour tous les ITPE bénéficiant actuellement de l'ICRGS (tous n'ayant pas atteint le 8^e échelon IDTPE depuis au moins 3 ans).

L'ICRGS dans le paysage des dispositifs de fin de carrière pour les IDTPE existe et a fait ses preuves depuis de nombreuses années. Nous vous demandons donc son maintien pour ne pénaliser aucun IDTPE susceptible d'en bénéficier pour le calcul de sa pension, dans le système de retraite actuellement en vigueur.

ICTPE

Plus généralement concernant l'ICTPE, nous vous alertons, à nouveau, sur les graves conséquences pour le corps qu'entraînerait l'abandon de l'ICTPE comme outil de GPEECC pour valoriser les parcours dynamiques au 2e niveau, ainsi que pour constituer un vivier de cadres dirigeants.

Nous vous enjoignons donc à renoncer à votre projet de mettre fin à la gestion de l'ICTPE comme un grade ; projet d'autant plus choquant pour le corps social que vous ne proposez aucune alternative pour l'accès à IC2 et à IC1 et que vous confisquez les emplois disponibles depuis le 1er juillet 2019.

Que ce soit pour les mobilités ou pour les promotions, à l'opposé de la gestion arbitraire et opaque et du développement de ses dérives clientélistes, le SNITPECT-FO défendra, comme à son habitude, les principes d'égalité de traitement et de transparence et sera présente partout où les ITPE auront à défendre leurs intérêts collectifs et individuels.

Je vous remercie.

Edouard ONNO