



Déclaration liminaire - CAP ITPE CAP d'installation du 5 février 2019

Les élections du 6 décembre 2018, malgré la baisse de la participation, ont encore connu une participation importante au sein de nos deux ministères, avec plus de 73 % de votants. Ce taux de participation important bas en brèche les discours sur la soi-disant non représentativité des syndicats. Cela est d'autant plus à signaler dans un contexte social particulièrement tendu, où rien n'a été épargné non plus aux fonctionnaires depuis des années.

Le mouvement spontané des « gilets jaunes » n'est pas, comme le gouvernement essaie de la marteler, le mouvement de casseurs incontrôlables, et nombre de nos collègues ont été présents, depuis le début, dans les manifestations.

Car, pour un grand nombre d'agent.e.s, l'urgence environnementale et l'urgence sociale sont indissociables : la première, elle se constate tous les jours dans les métiers, les missions alors que les moyens et les politiques publiques ne sont pas à la hauteur des enjeux, la deuxième, elle se vit dans les situations personnelles, avec une baisse constante du pouvoir d'achat et des obstacles grandissants pour évoluer professionnellement.

À l'échelle du ministère, nos deux organisations, CGT et FSU, ont toutes les deux reçu un appui renforcé de la part des agent.e.s. Parce qu'elles se préoccupent depuis longtemps non seulement de l'ensemble des personnels, quels que soient les filières et les corps, mais aussi des exclu.e.s et des précaires.

À la CAP des ITPE, les personnels ont clairement affiché leur souhait d'avoir une représentation élargie au sein du corps. En accordant plus de 400 voix à la liste présentée par la CGT et la FSU, soit 46 % de voix en plus que lors du scrutin de 2014 et une progression de 3,4 points, ils ont clairement affiché vouloir voir nos organisations jouer un rôle dans cette CAP.

Et en effet, au sein de cette CAP comme ailleurs, nous ne renonçons pas à nos objectifs de conquêtes sociales, environnementales pour l'ensemble des personnels, en vue d'une société humaine et solidaire. Et ce malgré les attaques majeures que le gouvernement veut faire subir à ces instances de représentation. Car ne vous y trompez pas, ce qui ne peut se traiter dans des instances démocratiques, se traite dans la rue.

Menaces contre les CAP, attaques des missions, des services et du statut dans le cadre d'AP2022...

Les personnels n'en peuvent plus, ils craquent. Nous aurons souvent, malheureusement, à le montrer au sein de cette CAP, les parcours professionnels sont de plus en plus chaotiques, car les organisations explosent. Au sein de cette CAP, nous nous battons pour faire reconnaître les droits des agent.e.s qui se battent pour maintenir des collectifs de travail et pour la défense des missions, dans l'intérêt du service public, et de la société dans son ensemble. Nous nous battons pour que la CAP reste une voie de recours pour les agent.es, sur leur carrière et sur leur rémunération.

Le fonctionnement de cette CAP, qui impose la bonne application des textes statutaires, doit permettre de tenir compte de la diversité des profils et des missions exercées, de la réalité des postes que nous occupons aujourd'hui et des possibilités d'évolutions professionnelles. Les parcours dits atypiques, qui sont de plus en plus fréquents au sein du corps, doivent être pleinement reconnus et valorisés.

La mobilité rapide, dans un contexte de restructuration permanente, ne doit plus être l'alpha et l'omega de la gestion du corps, dont l'essence même est l'expertise technique – et nous entendons par « technique » l'ensemble des domaines d'exercice des ingénieur.e.s, qui allient savoirs scientifiques et

méthodes d'application. Sans un minimum de stabilité dans les équipes, c'est la technicité de nos ministères qui est remise en cause.

L'exigence d'encadrement, pour la liste d'aptitude ou pour le tableau d'avancement, n'est plus en phase avec les métiers des technicien.ne.s et des ingénieur.e.s. Nous ne doutons pas que cette CAP puisse s'adapter, mais cette réalité doit aussi être intégrée au niveau des services et des harmonisateurs.

Nous serons également vigilant.e.s vis-à-vis des collègues nouvellement intégré.e.s dans le corps. Les collègues de la filière maritime, ex-IAM, devront pouvoir avoir un déroulement de carrière au deuxième et troisième grade équivalent à leurs autres collègues Itpe. De la même manière, les TSDD de la spécialité NSMG ne doivent pas être pénalisés par rapport aux autres spécialités dans le cadre de la liste d'aptitude, d'autant qu'y compris dans les DIRM et DDTM très peu de TSDD spécialité NSMG ont été retenus par les harmonisateurs.

Les collègues d'Agences de l'eau, intégrés dans le cadre du concours Sauvadet 2018, devront également pouvoir poursuivre leur carrière.

Par ailleurs, nous attendons de l'administration qu'elle donne à tou.te.s les représentant.e.s du personnel les moyens de travailler, dans l'intérêt des agents. Le raccourcissement de la durée des CAP, des pré-CAP – voire leur suppression, le refus de convoquer des experts aux pré-CAP, etc. est une entrave au travail syndical : la pré-CAP est le prolongement du travail de la CAP, elle doit fonctionner avec les expert.e.s et les suppléant.e.s.

En tant que représentantes du personnel, nous souhaitons aussi vous alerter sur la nécessité de permettre à tous les types de représentant.e.s de siéger. La vocation d'un.e représentant.e n'est pas d'habiter Paris, d'être représentant.e à temps plein, et de soutenir mécaniquement l'application de règles, mais bien de traiter des situations individuelles diverses. Nous devons avoir les moyens d'entrer en contact avec les agent.e.s. Les documents doivent donc parvenir en amont des réunions. Nous devons disposer des tableaux de synthèse, de documents modifiables, des résultats des harmonisations et des concertations locales. La CAP est un lieu paritaire, il ne s'agit pas seulement de parité en genre ou en nombre, mais bien de parité en accès aux informations.

La CAP s'appuie aussi sur un **travail de concertation au niveau local**. Nous souhaitons clairement ici dénoncer les attaques contre les concertations locales dans le cadre de la circulaire promotion 2020. Localement, les choses se passent déjà en catimini : trop de collègues nous disent n'avoir eu aucun retour de leur service ou de leur hiérarchie sur le traitement qui a été fait de leur cas. C'est inadmissible !

Nous exigeons des concertations locales effectives, au plus près de la connaissance exacte des missions et du contexte de leur exercice, avec l'ensemble des organisations représentatives localement et nationalement.

En outre, nous exigeons une **équité de traitement** des agent.e.s, quel que soit leur service. A titre d'exemple, nous notons qu'aucun dossier d'agent.e du ministère des affaires étrangères n'a été remonté au titre de la LA ITPE 2018, et pour cette année qu'aucun dossier d'agent.e du STAC à la DGAC n'est remonté. Nous souhaitons également alerter sur la situation particulière des TSDD informaticien.ne.s qui, du fait de leurs parcours atypiques, se retrouvent la plupart du temps pénalisé.e.s compte-tenu des difficultés à réaliser des mobilités. Le cas particulier des agents en SIDSIC avait notamment fait l'objet d'un courrier au ministre de l'environnement en décembre 2016.

En ce qui concerne la charte de gestion, nous considérons que la charte actuelle est caduque. Nous revendiquons clairement d'en revenir aux textes statutaires. Si un document doit éclairer les textes, pourquoi pas, mais il ne peut avoir pour effet de définir un nouveau cadre réglementaire.

Concernant les promotions, nous veillerons particulièrement à ce que les agent.e.s ne soient pas pénalisé.e.s par leur maternité, leur charge de famille ou par les temps partiels. **Nous vous demandons à cet égard un bilan de gestion du corps 2017/2018.**

En ce qui concerne la gestion de la mobilité, nous vous demandons le plus vite possible un bilan de la publication systématique des postes à la BIEP.

Nous dénonçons la dérive vers une mobilité au fil de l'eau qui ne serait que la conséquence de la réduction du nombre de cycles de mobilité. Nous réaffirmons la nécessité d'une gestion ministérielle des mobilités. Si les mobilités vers, ou bien depuis, d'autres ministères doivent rester possibles, nous constatons hélas que les autres ministères d'accueil souvent ne jouent pas le jeu, comme nous pouvons par exemple le constater avec le ministère de l'éducation nationale, le ministère des finances ou le ministère de l'intérieur : pas de communication des avis à la CAP du corps, verrouillage des entrées, non respect des grades affichés pour privilégier les candidatures internes...

Les mobilités entre ministères doivent s'appuyer sur des protocoles clairs, respectés et transparents, dans lesquels chaque ministère conserve la maîtrise de la gestion des corps dont il a la responsabilité.

Nous souhaitons enfin terminer par **la question indemnitaire**. Vous le savez, CGT et FSU sont opposées au Rifseep, pour les corps techniques comme pour les corps administratifs.

Faut-il rappeler que les travaux conduits dans le cadre du groupe de travail ministériel sur l'égalité ont permis de constater l'ampleur des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, écarts renforcés lorsque le régime indemnitaire n'est plus attaché au grade mais individualisé et lié au poste. Pour que le ministère soit cohérent avec ses engagements, le rifseep devrait être abandonné et les primes attachées au grade maintenues.

Nous sommes claires également quant à notre refus d'un complément indemnitaire annuel, qui s'est mis en place pour les corps administratifs au détriment d'un abondement de l'IFSE, et dans un contexte de bien maigre transfert primes-points d'indice. Il ne vient que renforcer les inégalités femmes-hommes.

Alors certes, le report d'application du Rifseep aux ITPE a été prolongé d'un an, mais nous n'y voyons pas plus clair pour la suite. Pas prolongé pour tous d'ailleurs, puisque les collègues ex-IAM, eux ont intégré le régime dès 2018, ce qui a donné lieu, vous le savez, à de nombreux recours juridiques soutenus par la CGT. Nous dénonçons cette décision qui introduit insidieusement le rifseep dans le corps des ITPE,

Aujourd'hui, nous constatons que le ministère est englué dans l'année de décalage de l'ISS. Les problèmes de gestion se multiplient pour les corps techniques, avec des cafouillages en 2018 qui ne laissent rien augurer de bon, et auxquels nous demandons à l'administration de mettre bon ordre. Travaillez-vous plutôt **au paiement de l'année de décalage, préparez-vous plutôt la généralisation du passage au Rifseep à l'ensemble des agent.es du corps ITPE en 2020 ? Dans ce cas, comment résolvez-vous la situation des ITPE proches du 6ème échelon, et qui perdront, la progression – plus de 1800 € – à laquelle ils ont droit dans le régime ISS ? Comment envisagez-vous la situation des agent.e.s promu.e.s, sur les trois grades, et dont le coefficient a été temporairement abaissé en dessous de la moyenne du groupe, et qui, comme la plupart de leurs collègues des promotions antérieures, peuvent légitimement attendre une progression rapide vers le coefficient moyen ?**

Nous exigeons, en 2019, que tous les collègues placés à un coefficient de modulation individuelle inférieur à la moyenne du groupe soient reclassés à cette moyenne au titre de l'année 2018.

On ne peut également que dénoncer les conditions d'intégration déplorables qui sont proposées aux collègues des Agences de l'eau, et qui ont pour effet que nombre d'entre elles et eux n'ont même pas passé le concours, et qu'une partie non négligeable de lauréat.e.s devraient en refuser le bénéfice. Nous soutenons clairement la nécessité d'utiliser tous les leviers du régime indemnitaire des ITPE pour garantir le maintien de rémunération aux nouvelles et nouveaux intégrés.e.s.

Ces questions indemnitaires ne sont pas sans effet sur la gestion du corps, des promotions, des mobilités que nous aurons à examiner, au sein de cette CAP, durant cette année 2019.