



**DECLARATION PREALABLE CAP PROMOTION DES ITPE
DU 14 NOVEMBRE 2018**

Madame la Présidente,

Mesdames et messieurs les membres de la CAP,

Nombre de poste de promotion : un rendez-vous manqué ?

Le nombre de postes de promotion d'un grade vers le grade supérieur est calculé par application d'un pourcentage entre promus et promouvables : c'est le taux « pro/pro ». Ce taux est donc crucial pour le déroulement de carrière des ITPE.

Ce taux a récemment été reconduit à 11% par la Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique (DGAFP). Si dans un contexte général d'économie et de réduction des flux de promotion, l'UNSA et la CFDT sont soulagées de la stabilité du taux pro/pro, ces 11% ne peuvent être considérés comme satisfaisant pour atteindre un objectif acceptable de pyramidage du corps avec 50% des ITPE au premier grade, 30% au deuxième et 20% au troisième.

La part du nombre d'agents situés dans le premier grade de notre corps est supérieure à celle d'autres corps du même niveau. Pour la CFDT et l'UNSA, cet écart doit *a minima* être comblé par une augmentation du taux pro/pro.

Nombre de postes de promotion : quand les règles statutaires pénalisent les ITPE

Le décret n°2005-631 du 30 mai 2005 modifié fixe les règles statutaires de notre corps. Il prévoit que peuvent être promus au grade d'ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'Etat (IDTPE), les ITPE ayant atteint depuis au moins deux ans le 4^{ème} échelon du grade (soit 7 ans et 6 mois de carrière théorique) et justifiant, en position d'activité ou de détachement, d'au moins 6 ans de services en cette qualité.

Pour nos collègues de la filière administrative, il faut avoir atteint le 5^{ème} échelon du premier grade (soit une carrière théorique de 7 ans et 6 mois) et justifier de 3 années d'exercice dans un corps de catégorie pour accéder au deuxième niveau de grade par la voie de l'examen professionnel.

Cette différence de 3 ans pourrait sembler anecdotique. Cependant, en tenant compte des flux d'agents promus de B en A, des recrutements sur titre, des agents déprécarisés et des systèmes de reclassement et de reprises d'ancienneté, l'UNSA et la CFDT estiment que plusieurs dizaines de postes de promotion sont perdues en raison de nos règles statutaires.

La CFDT et l'UNSA demandent donc une évolution de ces règles afin de créer un examen professionnel pour accéder au grade d'ITPE dont les conditions d'accès seraient *a minima* basées sur celles de nos collègues de la filière administrative.

Clarification des règles de gestion

La charte de gestion du corps des ITPE a maintenant plusieurs années et elle ne tient compte ni des avancées réglementaires obtenues dans le cadre de PPCR, ni des évolutions des environnements de travail.

Par ailleurs, certains principes énoncés dans la circulaire promotion sont d'une appréhension complexe. Ainsi, les règles régissant les différents types de principalat nécessitent souvent plusieurs lectures par les intéressés ou leurs chefs de service. Comment s'engager précisément sur une date de départ en retraite dans plus de 6 ans ? Nous vous rappelons que le « droit générationnel » (principe constitutionnel garantissant à une personne que les règles de calcul de sa retraite ne peuvent plus être changées) n'est acquis que pour les agents se trouvant à moins de 5 ans de l'âge d'ouverture de leurs droits à liquidation (actuellement 62 ans).

Aussi, l'UNSA et la CFDT revendiquent que le principalat soit accessible aux ITPE en fonction uniquement de l'atteinte de l'âge d'ouverture des droits à la retraite. Cela implique que toutes les promotions au titre du principalat soient prononcées au 1^{er} janvier ce qui aura l'avantage de faciliter, en outre, le travail des services de gestion déjà sous l'eau !

Cette CAP est la dernière de la mandature. Il sera nécessaire dès que sa nouvelle composition sera effective, à l'issue des élections du 6 décembre prochain, de renégocier la charte de gestion de notre corps.

Quid du principe du déroulement d'une carrière sur au moins deux grades ?

L'une des dispositions du protocole PPCR est qu'un agent public doit pouvoir exercer sa carrière sur au moins deux grades. Cette avancée obtenue par la CFDT et l'UNSA a été traduite sur le plan réglementaire par le décret n°2017-722 du 2 mai 2017. Pour veiller à la bonne application de ce nouveau droit, la DRH doit fournir chaque année aux élus de la CAP un tableau récapitulatif des agents situés depuis au moins trois ans à l'échelon sommital de leur grade de recrutement. Leur hiérarchie doit alors soit avoir produit une proposition de promotion soit avoir transmis un rapport motivant les raisons de la non proposition.

Monsieur le Président, où est ce tableau ? Auriez-vous oublié la réglementation en vigueur ?

L'UNSA et la CFDT exigent la production de ces éléments sans lesquels les travaux de cette CAP ne seraient que partiels.

RIFSEEP : la CFDT et l'UNSA réaffirment leur opposition à une bascule au 1^{er} janvier 2019 !

L'UNSA et la CFDT vous rappellent son opposition de principe au RIFSEEP. Quelle que soit l'instance, les élus de la CFDT et de l'UNSA ont toujours exprimé leur opposition à ce système inéquitable et non transparent.

Les deux derniers Gouvernements ont résolument travaillé à la bascule successive des corps de la Fonction Publique contre l'avis des organisations syndicales.

Pour l'UNSA et la CFDT, il est hors de question d'envisager cette bascule sans avoir réglé préalablement la question de l'année de retard d'ISS. Après nous avoir promis à plusieurs reprises que le ministère avait obtenu un report de l'échéance du 01/01/2018, nous avons découvert un projet de texte qui a été présenté le 26 octobre dernier à la commission statutaire du Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État actant un report au 01/01/2020.

La CFDT et l'UNSA fidèles à leurs engagements et à leurs convictions étaient présentes lors de cette réunion pour rappeler leurs positions et exiger l'inscription au budget 2019 des MTES-MCT de l'intégralité des sommes dues aux ITPE au titre de l'année de retard d'ISS.

Intransigeante sur le refus d'une bascule dans le RIFSEEP avant le paiement de l'année de retard, l'UNSA et la CFDT ont voté favorablement à la modification du décret n°2014-513 du 20 mai 2014 pour permettre un report de la date limite de bascule des agents soumis à l'ISS au 1^{er} janvier 2020. Force est de constater que les organisations syndicales qui ont voté contre cette modification ont manifesté leur souhait de voir s'appliquer le décret dans sa version actuelle ce qui signifierait un passage au RIFSEEP au 1^{er} janvier 2019 sans paiement de l'année de retard d'ISS...

Nouveau logiciel RH

Très bientôt le nouveau logiciel informatique des ressources humaines sera déployé. En toute opacité, la DRH a construit un outil sans même consulter les représentants du personnel sur les besoins des agents. Quelles seront les informations recueillies sur les ITPE ? Comment s'exercera le droit d'accès et de modification des données individuelles ? La prévisualisation de la paie de fin de mois a-t-elle été prévue pour les ITPE ? Quel lien sera effectué entre la prise d'un arrêté d'avancement d'échelon ou de promotion et le versement des sommes dues ? Quelles garanties ont été apportées par le prestataire en termes de reprise des données de carrière ? Rappelons que ce point fût une catastrophe lors du passage à REHUCIT... Le tout pendant une phase de réorganisation des services en charge de travailler sur le nouvel outil...

La CFDT et l'UNSA ont exigé et obtenu la convocation d'une réunion de concertation avec les représentants du personnel. Elle aura lieu le 28 novembre. Nous serons particulièrement vigilants à la garantie des droits des ITPE.

Concours de déprécarisation : des nouveaux ITPE dans le flou !

Cette année la DRH a ouvert un concours de déprécarisation de 1088 postes d'ITPE. Face au nombre exceptionnel de postes ouverts et aux interrogations sur les conséquences à l'issue de la publication des résultats, l'UNSA et la CFDT avaient interpellé la DRH par courrier.

La réponse rassurante qui nous était parvenue nous avait, pour autant, laissée sur notre faim.

Le 3 octobre dernier, plus d'une centaine d'agents étaient déclarés admis à ce concours dont 101 sont issus d'une agence de l'eau.

Nombre d'entre eux restent à ce jour dans le flou le plus total quant aux conséquences de l'acceptation éventuelles du bénéfice de ce concours. Les nombreuses questions portent tant sur l'année en tant que stagiaire que sur la rémunération ou la reprise d'ancienneté. Ces nombreuses interrogations ont été relayées par un collectif de collègues au sein des agences de l'eau sous forme d'un questionnaire de synthèse.

Ces questions sont pleinement légitimes et doivent faire l'objet d'une réponse claire de la DRH du MTES-MCTRCT qui est l'autorité dont relève notre corps. Aussi, la CFDT et l'UNSA demandent l'organisation d'une réunion d'information à destination de l'ensemble des lauréats du concours dans un délai très réduit.

Par ailleurs, l'UNSA et la CFDT souhaitent qu'une fiche de type « FAQ » soit produite en prévision des prochaines sessions de ce concours. Cela permettra aux potentiels candidats de se projeter plus sereinement dans leur démarche d'accès à notre corps.

Enfin, la CFDT et l'UNSA vous rappellent que l'arrivée de nouveaux ITPE entraîne des conséquences quant au calcul du nombre de postes de promotions de B en A. Il est regrettable que l'Administration n'ait pas semblé prendre en compte ce paramètre pour fixer le nombre de postes ouverts à l'examen professionnel d'ITPE (59 au titre de 2019 contre 61 au titre de 2018).