



Développement Durable



Déclaration Préalable CAP des ITPE du 30 mai 2018

1- L'avenir des CAP

Vendredi 25 mai 2018, la DGAFP dévoilait le projet gouvernemental de transformation des CAP. Si la suppression de cette instance ne semble plus d'actualité, c'est le retrait de toute la substance de celle-ci qui se profile.

Parallèlement, nous savons que depuis plusieurs semaines la DRH travaille en toute opacité sur de nouveaux processus de gestion visant à écarter du débat en CAP un maximum d'actes touchant au cœur du déroulement de carrière de nos collègues. Cette instance est la garantie de la transparence et de l'équité de traitement des agents dans leur désir de mobilité, de promotion, ou de recours face à une décision jugée injuste ou infondée. La CAP est la pierre angulaire de ce qui reste du dialogue social au sein de nos ministères. C'est une instance à laquelle les agents sont très attachés. La vider de son sens serait un pas décisif vers une dictature de l'Administration, le retour du fait du prince et du clientélisme. Est-ce par ce mode opératoire que l'Administration aboutira à « une fonction publique attractive et exemplaire, à un dialogue social plus fluide » tels que décidés lors du 1er Comité interministériel de la transformation publique ? Certainement pas. La ligne rouge est là ! D'autant plus que cela ne règlera pas les problèmes de mobilité ou de déroulé de carrière qui sont des conséquences des règles que l'Administration a mises en place (différence importante entre les régimes indemnitaires, baisse de rémunération en cas de mobilité, règle du 1 pour 1, taux pro/pro en constante diminution, etc.). Alors soyez certains, monsieur le président et chers collègues que l'UNSA mettra toute sa détermination dans le maintien des compétences des CAP.

2- Nouvelle méthode de travail de la CAP

La CAP d'aujourd'hui inaugure une nouvelle méthode de travail. Ainsi, la DRH entre dans le XXIème siècle avec la mise au point d'un outil informatique permettant à priori d'anticiper les mouvements de mobilité. Ce progrès que nous espérons réel pour les services de gestion, reste cependant très précaire. En effet, aucun outil ne peut à ce jour remplacer le travail d'étude des situations individuelles des ITPE réalisé avec les représentants du personnel (motivations des avis défavorables, situations sociales particulières, concrétisation des promotions, ...). Or, les incidences de ce travail au cas par cas qui justifie l'existence de notre instance ont des conséquences en chaîne si importantes que le pré-travail

effectué par l'outil reste encore peu exploitable. Par ailleurs, l'UNSA rappelle que les postes publiés étant fongibles, les situations nécessitant l'étude conjointe de plusieurs CAP sont très nombreuses. C'est pourquoi l'UNSA reste convaincue que la tenue d'une pré-CAP inter corps est nécessaire notamment entre le corps des ITPE et celui des attachés afin de garantir l'équité de traitement de tous les ITPE. Vous comprendrez donc que la suppression pour ce cycle de la pré-Cap est pour l'UNSA un recul social pour les ITPE et une preuve que la DRH cautionne les velléités de la DGAFP.

3- RIFSEEP : qui dit vrai ?

L'Administration nous a informée en mars 2018 par écrit du report du passage au RIFSEEP pour la filière technique au 1er janvier 2019. Nous avons alors espéré que l'année 2018 servirait enfin à étudier les options de la mise en paiement de l'année de retard des ISS, condition sine qua non à l'ouverture de discussions sur les modalités d'intégration des TSDD dans le RIFSEEP. Nous sommes à mi-année et à ce jour, même le site de la DGAFP, dernièrement mis à jour, mentionne toujours le passage au RIFSEEP pour la filière technique au 1er janvier 2018... Peut-être est-il déjà prévu un report à 2037 ? Qui devrions-nous croire : les Ministres ou le journal officiel ?

L'UNSA vous rappelle qu'en l'absence de solution sur le paiement de l'année de retard des ISS, elle s'opposera à l'ouverture des discussions sur les modalités d'intégration au RIFSEEP. De plus, l'UNSA refuse catégoriquement toute intégration bâclée et à moindre coût pour les ITPE au RIFSEEP, à l'instar de ce qui s'est passé pour les Attachés. Enfin, nous réitérons notre ferme opposition à l'intégration des Inspecteurs des Affaires Maritimes (IAM) dans le RIFSEEP au 1^{er} janvier 2017 alors même que le corps des ITPE reste à la PSR et à l'ISS. Ce revirement de position de la DRH fragmente l'unité du corps des ITPE de façon inacceptable conduisant à des écarts salariaux au sein d'un même corps ce qui est contraire au statut général de la Fonction Publique. L'UNSA exige que les erreurs infligées au corps des TSDD servent de leçon à l'Administration.

4- ISS et PSR : quand la gestion réglementaire des ITPE met en lumière l'inefficacité de la DRH

Depuis trop longtemps le corps des ITPE n'a bénéficié d'aucune revalorisation indemnitaire. Ainsi, les coefficients hiérarchiques des ISS sont gelés depuis 2012 tandis que la dernière revalorisation de la PSR (symbolique) date de 2014 ! Cette situation scandaleuse est de plus renforcée par l'absence de traduction réglementaire du protocole PPCR pour les 1^{er} et 3^{ème} grades du corps des ITPE. En effet, alors que l'UNSA a obtenu au Conseil Supérieur de la Fonction Publique du 26 septembre 2016 l'accord de la DGAFP de modifier le pivot d'ISS pour le 1^{er} grade (passage du 7^{ème} au 6^{ème} échelon) et de modifier les textes indemnitaires pour prendre en compte la création du 3^{ème} grade, rien n'a encore été publié par nos ministères ! Conséquence directe, les ITPE promus au 3^{ème} grade depuis le 1^{er} janvier 2017 n'ont toujours pas reçu leur arrêté individuel ! L'UNSA enjoint l'Administration de sortir de son inefficacité chronique sur la rémunération des ITPE.

5- Promotions par tableaux d'avancement

L'intégration de nos collègues IAM dans le corps des ITPE à compter du 1^{er} janvier 2017 entraîne une augmentation de l'effectif du corps à compter de cette date. Il est donc inconcevable que les postes de promotion supplémentaires qui auraient dû être ouverts au titre des années 2017 et 2018 soient purement et simplement perdus. L'UNSA vous demande quelles sont les dispositions que vous avez prévues pour répondre à cet impératif ?

6- A quand un plan de requalification pour les ITPE ?

Les différents travaux ministériels relatifs au corps des ITPE ont largement mis en lumière le niveau de responsabilité exercé par les ITPE en général et les IDTPE en particulier. Plusieurs centaines d'entre nous exercent les mêmes fonctions que des IPEF. L'UNSA considère qu'à travail égal, salaire égal ! Si la création du 3^{ème} grade obtenu grâce à l'action de l'UNSA permet de répondre en partie à ce principe ce n'est pas un solde de tout compte, loin de là. En effet, le contingentement de ce grade à accès fonctionnel et de son échelon spécial restent des freins à l'accès à un niveau de rémunération similaire à celui des IPEF à fonctions égales. Aussi, faute de pouvoir décontingenter rapidement ce 3^{ème} grade, l'UNSA vous demande dans le cadre du chantier relatif aux ITPE ouvert dans l'agenda social de mettre en place un plan de requalification d'ITPE à IPEF. L'UNSA vous demande également de supprimer la barrière du nombre de présentations à l'examen professionnel d'IPEF celle-ci relevant de l'anachronisme.