



Déclaration préalable CAP des 11 et 12 février 2019

Madame la Présidente,

Mesdames et Messieurs les membres de la CAP

Cette première CAP de la mandature concerne la voie d'accès au corps des ITPE par la liste d'aptitude (LA). Attendue par de très nombreux collègues, elle leur ouvrira de nouvelles perspectives de carrière. Elle sera également un moment de déception pour de trop nombreux autres qui ne verront pas leur qualité et leur implication professionnelles reconnues. Dans ce contexte où seulement 25% des TSDD sont classés par les harmonisateurs et où à peine 3% des TSDD promouvables pourront accéder au corps des ITPE, les éléments fondamentaux qui doivent être le fil conducteur de nos débats sont l'équité de traitement et la transparence des informations mises à disposition des élus.

Malheureusement, moins d'une semaine après la CAP d'installation où l'UNSA et la CFDT ont demandé des engagements clairs sur ces points, force est de constater que cette instance part de très très loin.

Pour examiner des promotions, il faut déjà que les TSDD proposés soient traités sur un pied d'égalité vis-à-vis des conditions statutaires. Celles-ci sont fixées dans l'article 11 du décret n°2005-631 du 30 mai 2005. La dernière modification de cet article remonte à février 2017 et elle n'apportait pas de changement significatif quant à l'appréciation des 8 années dans le grade de TSCDD. Néanmoins, la circulaire promotion, publiée par la DRH en 2018 ne reprend pas les termes de cet article 11. Cette grossière erreur que nous avons signalé dès 2018 aurait dû être corrigée mais ne le fût jamais. Conséquence, des agents ne remplissant pas les conditions statutaires ont été classés par les services et remontés par les harmonisateurs au détriment de TSDD les remplissant et qui ne pourront pas être promus. La CFDT et l'UNSA condamnent ce manque d'équité qui prive de toute chance certains TSDD cette année pour un « malheureux copier/coller » dicit la DRH.

Malheureusement, une erreur peut en cacher une autre... Ainsi, la circulaire promotion 2019 indique que la date à laquelle l'ancienneté dans le grade de TSCDD doit être appréciée est le 31/12/2018. Or, il est réglementairement impossible d'exiger qu'un agent remplisse le critère d'éligibilité avant même la date potentielle de sa promotion. La date qui aurait dû être indiquée ne pouvait donc pas être antérieure au 01/01/2019. Cette erreur d'une journée peut sembler anecdotique mais elle exclut de la promouvabilité la centaine de TSDD promus en 2011. C'est tout simplement inacceptable !

Notons au passage que pour nos collègues de la filière administrative la date retenue pour apprécier le critère de promouvabilité est le 31 décembre 2019. L'UNSA et la CFDT exigent donc une mise en conformité de la circulaire promotion 2020 en ce sens et une harmonisation entre les corps d'une même catégorie.

Deuxième information nécessaire pour traiter d'une liste d'aptitude, le nombre de postes. Il nous a été indiqué à l'ouverture de la pré-CAP : 58 au titre de la LA 2019. En considérant que 59 places étaient ouvertes à l'examen professionnel 2019 nous aurions donc un volume global de 117 promotions au titre de 2019. Si nous retranchons les 75 places sanctuarisées au titre du plan de requalification, nous obtenons un nombre de promotion classique de 42 contre 44 l'année précédente. Le nombre de promotions est fixé par le décret statutaire des ITPE et correspond au minimum à 1% de l'effectif des ITPE... Notre corps perdrait donc 200 ITPE entre 2018 et 2019 ? Etonnant au vu des listes électorales qui semblent plutôt dessiner un corps dont le nombre d'agents augmenterait... Ce n'est pas la première fois que la CFDT et l'UNSA demandent à disposer des éléments dont l'Administration se prévaut pour annoncer un volume de promotion. Notre demande restera-t-elle cette fois encore sans réponse ? Pourquoi un tel manque de transparence si les engagements du plan de requalification sont bien respectés ?

Troisième point nécessaire aux élus du personnel pour remplir le mandat qui leur a été confié par les ITPE : la transmission des éléments statutaires et récapitulatifs de la carrière des agents classés et non classés par les harmonisateurs. Malgré notre demande de communication de ces éléments en amont des travaux préparatoires, il nous aura fallu attendre la fin de la première journée de pré-CAP pour avoir la synthèse des parcours professionnels dans un tableau qui constituait la base du travail présenté par la DRH. Nous restons, par ailleurs, toujours dans l'attente des éléments relatifs aux agents non classés. Une fois encore, la CFDT et l'UNSA constatent une absence de transparence dont nous ne comprenons pas le fondement.

Intéressons-nous à présent à l'organisation du travail pour traiter de cette LA. Pour commencer, nous avons découvert que la circulaire promotion 2020 ne rend plus obligatoire les réunions de concertation locales. Comment imaginer que cela soit signe d'un progrès alors que nous constatons déjà une très forte disparité des pratiques des harmonisateurs pour remonter les proposés ? Certains reçoivent les candidats à l'instar d'un jury de concours, d'autres remontent un candidat par département, d'autres agissent dans l'opacité totale... Certaines RZGE remontent plus d'une dizaine de dossiers et d'autres même pas 5. Sans compter que certains agents ne passent par aucun filtre lorsqu'ils sont en poste hors du ministère. L'UNSA et la CFDT considèrent qu'il existe une rupture d'équité. Nous exigeons que cette distorsion soit réduite et pas amplifiée soit en étudiant l'ensemble des dossiers de proposition soit en instaurant de façon obligatoire des réunions de concertation à chaque échelon (service, ZGE, AC...).

Toujours sur la méthode de travail, compte tenu des éléments transmis par la DRH, la réduction de la durée de la pré-CAP a entraîné l'impossibilité d'examiner tous les dossiers remontés. Un consensus a été trouvé à la clôture de la pré-CAP pour achever nos travaux par voie électronique. Force est de constater que la DRH a fait volte-face en moins de 24h unilatéralement en ne transmettant pas le document convenu. Ceci va nous conduire à travailler dans des conditions inacceptables pour respecter l'équité de traitement des agents sauf à faire pendant la CAP des travaux relevant de la pré-CAP.

La CFDT et l'UNSA refusent que les agents pâtissent des manquements de l'Administration. Nous ne cautionneront pas des débats tronqués sous prétexte d'une durée limitée. L'UNSA et la CFDT continueront à défendre le rôle et les prérogative des CAP malgré la volonté affirmée par le Gouvernement largement soutenue par notre DRH de vouer les agents au seul bon vouloir des chefs de service les plus influents.