



Déclaration préalable - réunion du 6 juin

Suite des assises des ingénieurs

Après une longue période de silence, vous nous réunissez pour nous présenter les suites données aux assises. D'après les éléments transmis à cette occasion, il ne nous apparaît pas que les revendications des ingénieurs aient été suffisamment entendues. En effet, pour remplir leur rôle dans le service public, les ingénieurs doivent être reconnus par leur ministère de tutelle. Cette reconnaissance passe par un véritable déroulement de carrière en lien avec une possibilité réelle de mobilité choisie et une revalorisation de leur rémunération,. Il faut valoriser tous les parcours professionnels pour donner aux ingénieurs de réelles perspectives d'évolution de carrière.

Par ailleurs, les documents transmis éludent complètement le sujet de l'intégration des IAM dans le corps des ITPE et les revalorisations catégorielles pour tous les corps, y compris pour les ITGCE et les ingénieurs des travaux de la météo.

Dans le cadre du chantier statutaire des ITPE, les revendications et propositions de la CGT sont les suivantes :

Ouvrir des perspectives d'évolution professionnelle aux ingénieurs :

- un corps d'ingénieurs à deux grades, avec un indice de début de carrière équivalent à 2 fois le SMIC, sur la base d'un SMIC à 1 700 € brut, et un indice terminal de 2ème grade équivalent à 4 fois le SMIC, avec intégration progressive des primes dans le traitement.

- pour tous les ITPE recrutés par concours externe ou recrutés par concours sur titre avec reprise d'ancienneté, une garantie d'arrivée à l'indice terminal du 2ème grade en fin de carrière.

- contrairement à ce qui existe pour d'autres corps d'ingénieurs des travaux, la promotion à l'ITPE n'est actuellement possible que par tableau d'avancement, ce qui peut pénaliser certains profils et certains ingénieurs dont les carrières sont moins "classiques". La CGT propose la mise en place d'un examen professionnel en complément du tableau d'avancement dans le cadre de l'accès de tous les ingénieurs au deuxième grade

- la promotion au 2ème niveau de grade doit se réaliser sans imposer de mobilité immédiate, tout en favorisant la mobilité des agents promus.

- la création d'un troisième grade fonctionnel ne nous semble pas permettre un vrai déroulement de carrière, ni une vraie reconnaissance professionnelle. Les missions occupées par ces agents, sont souvent identiques à celles occupées par des IPEF, comme cela est d'ailleurs mis en avant dans les documents transmis par l'administration, sans offrir les mêmes perspectives de carrière, ni les mêmes rémunérations. Il nous semble qu'il faut obtenir la possibilité d'une réelle évolution de

carrière par promotion vers le corps de débouché qu'est le corps des IPEF. C'est une condition nécessaire pour permettre un réel déroulement de carrière avec des fonctions en lien avec la rémunération et concrétisant une vraie reconnaissance de la valeur professionnelle.

- Les taux et les critères de promotion doivent être révisés pour cela. La CGT demande l'augmentation du nombre de postes au concours interne et sur la liste d'aptitude permettant d'accéder au corps des IPEF. Il faudrait se poser la question d'un plan de requalification pour les ICTPE actuels.

L'absence de reconnaissance de l'expertise a été un des thèmes les plus évoqués lors des assises. Pourtant, aucun élément concret n'a été apporté pour répondre à ce besoin de reconnaissance, et aucune proposition de parcours adaptés pour les experts et référents n'a été formulée.

Régime indemnitaire:

La CGT critique l'empilement de dispositifs indemnitaires et rejette le RIFSEEP, comme l'ensemble des syndicats de la Fonction Publique. La CGT dénonce le principe arbitraire et partial de l'attribution du complément indemnitaire annuel. La cotation des postes va renforcer les difficultés pour la mobilité. La CGT se prononce pour l'intégration progressive des primes non liées à une sujétion au traitement, au-delà des quelques points intégrés avec PPCR. Nous n'avons pas de réponse sur l'arbitrage interministériel relatif à la dérogation au RIFSEEP pour les corps techniques du ministère.

Les documents transmis ne permettent pas d'identifier les mesures qui seront prises par l'administration pour répondre aux besoins des corps d'ingénieurs du ministère : ITPE, ITGCE, ITM.

Or, il est urgent de mener une revalorisation catégorielle pour tous les corps.

Les inspecteurs des Affaires Maritimes :

Genèse du dossier: De Charybe en Scylla ou l'équation cachée :

Par courrier du 04 août 2009, la DGAFP donne des directives sur la fusion des corps dans la Fonction Publique. Les modalités de fusion/intégration concernant le corps des IAM y sont décrites. En 2011, la DRH confirme les modalités d'intégration des IAM et annonce l'effectivité de celle-ci pour le 1er janvier 2012. En 2013, le secrétaire général du ministère exige que l'intégration des IAM soit entérinée fin 2013. En 2014, la DRH relance les débats. Le 12 mai 2015, une nouvelle réunion est organisée par la DRH pour présenter un projet plus abouti. En février 2016, nouvelle réunion pour présenter les projets de décret de la fusion/intégration, des erreurs sont à nouveau relevées. La DRH doit représenter les moutures corrigées en mars dernier. A ce jour, aucune information ne filtre. Par contre, une rumeur d'abandon du projet circule avec la possibilité d'externaliser certaines missions.

Revendications du SNPAM-CGT :

- l'intégration de l'ensemble des IAM dans le corps technique des ITPE au vu de la technicité des missions que couvre le champ maritime, avec un droit d'option pour les agents,
- la nécessaire validation des acquis professionnels qui vient en lien
- le refus du principe de reclassement sur un échelon identique avec maintien d'indice personnalisé et perte d'ancienneté acquise. Le SNPAM- CGT exige que les agents soient reversés à l'échelon immédiatement supérieur avec maintien de

l'ancienneté acquise quand il n'y a pas d'indice correspondant à l'échelon dans le corps d'accueil. Les agents ne peuvent subir la double peine en terme indiciaire et de reconnaissance professionnelle du fait de l'archaïsme de leur statut qui n'a pas évolué depuis 2005, à la différence de celui des attachés, statut miroir pour les IAM, mais qui est devenu un miroir déformant aujourd'hui. Exemples : les IAM accèdent à l'examen professionnel du principalat 2 ans plus tard que leurs collègues, 18 mois plus tard sur LA. Le maintien du principalat à 2 niveaux de grades instaure un plafond de verre à l'IM 673.

- la nécessité d'avoir une réelle réflexion sur le déroulement de carrière des IAM par rapport aux postes de CAM et le possible accès à des postes de 3ème grade

- la possibilité d'un réel déroulement de carrière pour les agents exerçant des missions dans le champ maritime (TSDD NSGM et SACDD ex DSAG). Le report permanent de la finalisation de ce dossier a amplifié l'absence de recrutement externe comme interne d'IAM depuis 10 ans, réduisant à une peau de chagrin les possibilités de promotion. De fait, le corps des IAM est devenu quasiment en extinction (1 à 2 recrutements/an). En conséquence, il n'y a plus de réels débouchés pour les agents des corps de catégorie B ex-CAM qui ont encore et toujours vocation à être uniquement promus dans le corps des IAM (1 poste de promotion/an) malgré les dénégations de la DRH. Pour mémoire, à ce jour, aucun ex-CAM OT ou OA n'a été promu dans les nouveaux corps d'accueil dédiés : ITPE ou AE.

- La reconnaissance d'expertise dans certains domaines avec la possibilité d'accéder à des postes de haut niveau. La formation initiale de 18 mois dispensée jusqu'en 2002 à tous les IAM n'est pas diplômante pour les IAM OA. De ce fait, les missions exercées dans les domaines environnementaux ou de gestion de la ressource halieutique ne sont pas reconnues. Les IPAM exerçant ces missions ne peuvent accéder à des postes de haut niveau.

- une formation initiale est impérative pour accéder aux habilitations obligatoires à l'exercice de certaines missions : ISN, inspecteurs communautaires pour le DCS...

De nouveaux cursus de formation sont à construire en lien avec l'ENSAM pour accéder aux nouvelles missions permettant de valider des compétences professionnelles

- une revalorisation du régime indemnitaire prenant pas en compte la technicité des missions exercées avec un alignement sur celui des ITPE. Le basculement au RIFSEEP au 1er janvier 2016 a définitivement condamné les IAM à un régime indemnitaire de sous catégorie A au sein de ce corps technique.

- La nécessaire prise en compte du bon échelon au moment de l'intégration afin que les vertus annoncées par la DRH dans le cadre de PPCR soient efficaces pour les IAM en 2017.

En conclusion, le SNPAM CGT exige une clarification sur les réelles intentions de la DRH. Une audience vous a été demandée avant l'été pour comprendre les éventuelles équations cachées de ce dossier. Cette absence de clarification depuis plus de 5 ans est considérée par les agents comme un manque de respect par rapport à la qualité du service rendu. Votre désintérêt est effectivement à la hauteur de leur faible effectif. En terme stratégique, le rapport de force peut être considéré comme nul. Cette équation évidente vous permet de les sacrifier sur l'autel des économies budgétaires.

Quel avenir pour les IAM ? Avez-vous toujours la ferme volonté d'avancer sur ce dossier ? Il nous faut une réponse claire aujourd'hui et un engagement maintenant.

Concernant le chantier « parcours et mobilités » :

Les ingénieurs ont largement insisté lors des assises sur la nécessité d'en finir avec les obstacles administratifs absurdes aux mobilités et de retravailler les possibilités de passerelles, dont les détachements dans d'autres ministères ou en collectivité territoriale. Cela doit se faire en veillant à permettre des parcours diversifiés, sans modèle imposé, et sans discrimination, notamment vis-à-vis des femmes. Il faut rompre avec l'obligation de mobilité géographique dans le déroulement de carrière.

Ce qui est en cause ce sont effectivement les moyens d'un accès réel à des mobilités choisies, ce qui inclut l'accès au logement, la garantie d'un déroulement de carrière cohérent, des moyens et une politique d'emploi pour les rapprochements de conjoints, etc. L'enjeu de la mobilité choisie est un enjeu majeur, en particulier dans le contexte de la réforme territoriale.

Or, les réponses apportées jusqu'à présent ne semblent pas suffisantes et les évolutions en cours actuellement vont même à l'encontre de la facilitation de la mobilité choisie. Nous rappelons notre opposition au passage à 2 cycles de mobilité, que l'administration met en oeuvre malgré l'opposition de toutes les organisations syndicales.

La question des compteurs n'est pas abordée. La manière de faciliter les passerelles avec les collectivités territoriales non plus (en traitant la question des pertes de rémunération ou de retard dans le déroulement de carrière, la question du surcoût de la cotisation retraite pour l'employeur territorial ou hospitalier qui emploierait un fonctionnaire d'Etat). La fiabilité des listes présentées sur le site « mobilité » et la motivation des décisions par les chefs de service qui établissent le classement des candidats sont aussi à améliorer largement. En outre, comme vous le soulignez dans les documents transmis, il est nécessaire de sensibiliser les employeurs afin de ne pas limiter les mobilités aux ingénieurs "prêts à l'emploi" mais de permettre la formation continue pour enrichir les parcours professionnels.

Sur le projet de Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs et des Compétences (GPEEC) des ingénieurs :

Le projet de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) des ITPE postule que l'expérience du "faire" pourrait être acquise par les ingénieurs dans les établissements publics ou les collectivités avant qu'ils n'occupent des postes de managers à "culture scientifique et technique" dans les services de l'Etat.

Le maintien des compétences nécessite des échanges permanents d'expériences entre ceux qui font et ceux qui font faire, dans une même unité de travail et entre services.

En matière de GPEEC, abandonner la maîtrise des postes opérationnels pour se contenter d'identifier des postes de managers et d'experts serait prendre le risque à terme que l'État perde la maîtrise de ses projets, de la décision publique et de l'efficacité de la dépense.

La GPEEC doit prendre en compte les missions opérationnelles et la cohérence nécessaire entre "faire" et "faire-faire" pour l'État.

Sur les écoles et la formation continue :

La formation des ingénieurs de l'État dans des écoles de haut niveau scientifique et technologique et la formation continue sont indispensables à un service public apte à

conduire des évolutions majeures et à la crédibilité des politiques publiques. Il faut stopper la diminution des effectifs et des moyens des écoles !

Il est nécessaire de poursuivre et de développer les alliances et coopérations entre écoles et avec l'université au niveau national et international.

Il est utile également de rappeler que les écoles ministérielles d'ingénieurs font partie intégrante du réseau de formation ministériel.

Nous exigeons le maintien et la poursuite des recrutements d'élèves ingénieurs fonctionnaires de l'Etat au sein des écoles d'ingénieurs, le maintien et le développement des formations et spécialisations dans ces écoles ainsi que le maintien des diplômes de niveau master et les doctorats.

La recherche constitue un élément essentiel tant pour les écoles que pour les ingénieurs, à développer.

De même, les écoles d'ingénieurs ministérielles constituent un atout à développer pour la formation continue de l'ensemble des agents et plus globalement ouverte sur l'extérieur.

Le renforcement de l'implication des DG métiers dans le programme de formation des écoles pointé dans les travaux du groupe de travail du chantier GPEC semble pertinent mais celui-ci ne doit pas conduire à renforcer le caractère "prêt à l'emploi" des ingénieurs.

La diversité des écoles doit être préservée. Ainsi, si seule l'ENTPE est mentionnée dans les documents présentés, l'ensemble des écoles et notamment l'ENM et l'ENSG doivent également être confortées.

Des recrutements sur titre pour répondre aux besoins spécifiques de l'État sont nécessaires. Les recrutements par le concours interne sont indispensables.

Nous demandons des moyens pour la prise du premier poste qui doit être un vrai choix. Traiter certains jeunes ingénieurs comme des bouche-trous est un échec de la gestion prévisionnelle et masque le manque d'effectifs.

Les dispositifs d'accompagnement lors des changements de poste (tuilage, formations, lieux d'échanges) et la formation continuée doivent être développés.

Conditions de travail :

Les ITPE comme beaucoup d'autres cadres font toujours plus d'heures par rapport aux horaires prévus dans les règlements intérieurs des services. Il est impératif de maîtriser les temps et charges de travail. La CGT revendique notamment le décompte de toutes les heures de travail, la prévention par des procédures d'alerte du non-respect chronique des bornes du temps de travail et de repos, la création de commissions de suivi des charges de travail au sein des CHSCT, l'obligation d'évaluer et d'adapter la charge de travail lors de l'entretien annuel, et de prévoir le temps nécessaire à la formation continue, le paiement ou la récupération des heures supplémentaires, l'évaluation des heures supplémentaires en termes d'emplois et un plan de recrutement, pour éviter que la charge de travail courante oblige à des heures supplémentaires, un droit à la déconnexion en dehors des heures collectives de travail.

Il faut que les discussions à venir soient de vrais échanges, et non des « présentations » de documents élaborés par l'administration.

Nous attendons maintenant des réponses aux problématiques soulevées par les ingénieurs lors des assises, y compris sur les attentes salariales.

Comme nous l'avons exprimé avec force lors des assises, la CGT veut un service public de l'Etat pour les usagers et les collectivités territoriales, capable d'écouter leurs avis, à leur service dans l'intérêt général, portant les politiques publiques durables, de transition énergétique, de transports, de logement, d'aménagement durable du territoire. Pour cela, il faut donner aux ingénieurs les moyens pour contribuer réellement aux décisions et les marges de manœuvre nécessaires pour animer les équipes et réaliser les missions. Il faut développer les compétences sur les nouvelles missions dans le domaine environnemental et de l'aménagement durable. Nous revendiquons un plan pluriannuel d'investissements publics et de recrutement d'agents dans les services de l'Etat.

Très concrètement, quelle est la réelle marge de manoeuvre pour la revalorisation des corps d'ingénieurs et pour le développement des écoles avec les réductions de crédits demandés aux ministères dans le cadre du budget 2016 (au moins 263 millions € de crédits en moins prévu dans le décret d'avance) et dans la logique des lettres de cadrage du budget 2017 (Réduction des effectifs de 2 % - Stabilisation de la masse salariale y compris en intégrant la hausse du point d'indice et l'accord PPCR - Aucune mesure catégorielle supplémentaire - Pas d'augmentations des dépenses dites de « guichet » comme les prestations sociales - Baisse de 5 % des dépenses de fonctionnement) ?