CAP des IPEF (11 décembre 2019)

La commission administrative paritaire des IPEF, consacrée aux promotions, s'est réunie le 11 décembre 2019. La CFDT y a prononcé une déclaration préalable, dont voici la transcription.

« Monsieur le Président,
Mesdames et messieurs les membres de la CAP,

La disparition des CAP « Avancements de grade »

À l'occasion de cette triste dernière CAP des IPEF, la CFDT tient à rappeler les quatre engagements de notre profession de foi que nous avons présentée aux agents IPEF en octobre 2018 et, en conclusion, vous donner, par ce document, une série de recommandations pour suppléer les CAP.

Nous compléterons ces recommandations, en cours de séance, par les noms des agents « laissés-pour-compte » que les futures administrations (hélas non interministérielles) pourront, nous l'espérons, prendre mieux en compte qu'aujourd'hui.

Ces quatre engagements sont :
– agir **pour l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes** ;

– agir **pour la reconnaissance des qualifications et pour le respect des compétences** ;
– agir **pour que la place des ingénieurs fonctionnaires soit reprécisée et confirmée** ;
– agir **pour la transparence et l'harmonisation des pratiques de gestion**.

C'est sur ce dernier point que nous voulons attirer votre attention. L'édition, ci-dessous, des courbes de répartition des populations d'IPEF promouvables aux grades d'ingénieur en chef et d'ingénieur général de classe normale est édifiante.

Les laissés-pour-compte de l'avancement

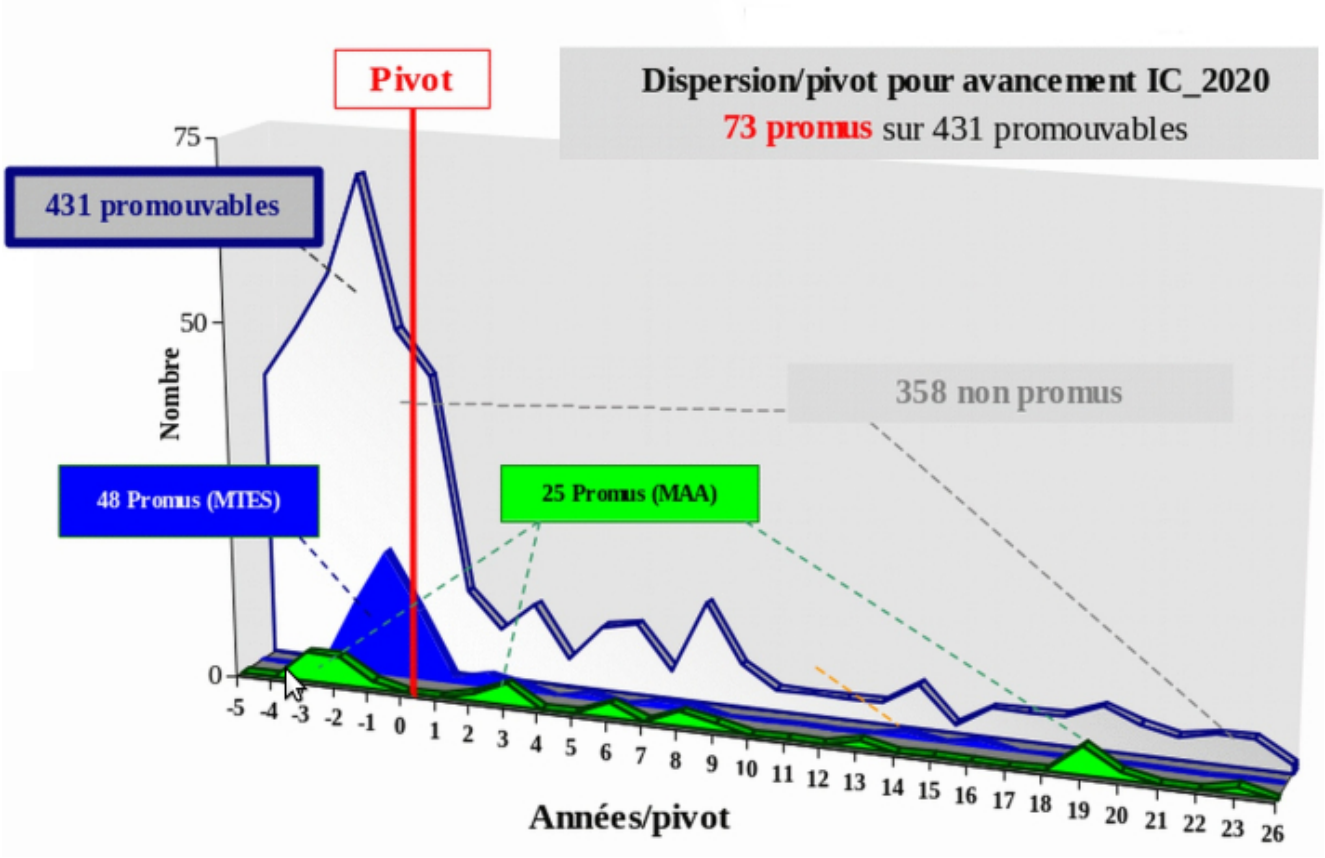
L'administration laisse de nombreux agents IPEF **sans avancement de grade au cours de leur carrière et sans explications**, avec une **discrimination négative criante pour les missions d'enseignement et d'appui scientifique et technique** aux politiques publiques, y compris dans la gestion de grands projets à enjeux ou dans l'expertise internationale de haut niveau.

L'interministérialité du corps est loin d'être assurée : ces courbes de distribution montrent **un net différentiel de traitement des carrières entre le MTES-MCT et le MAA**. Nous tenons à souligner que durant ces dernières années, le Ceigipef a su, justement dans le cadre de la préparation des CAP « avancements », améliorer l'instruction

interministérielle des dossiers d'avancement de grade et acquérir un « commencement d'autorité » sur les **65 autorités d'harmonisations qui existent dans les deux ministères et les différentes maisons d'emplois**. Or, la disparition de la CAP, qui donnait sa légitimité d'intervention au Ceigipef, est un signe très inquiétant de retour à un **statu quo quasi-féodal** avec son lot de barons locaux, de corporations de métiers ou de grandes écoles, de faits du prince, de logique purement quantitative par maison d'emploi, etc.

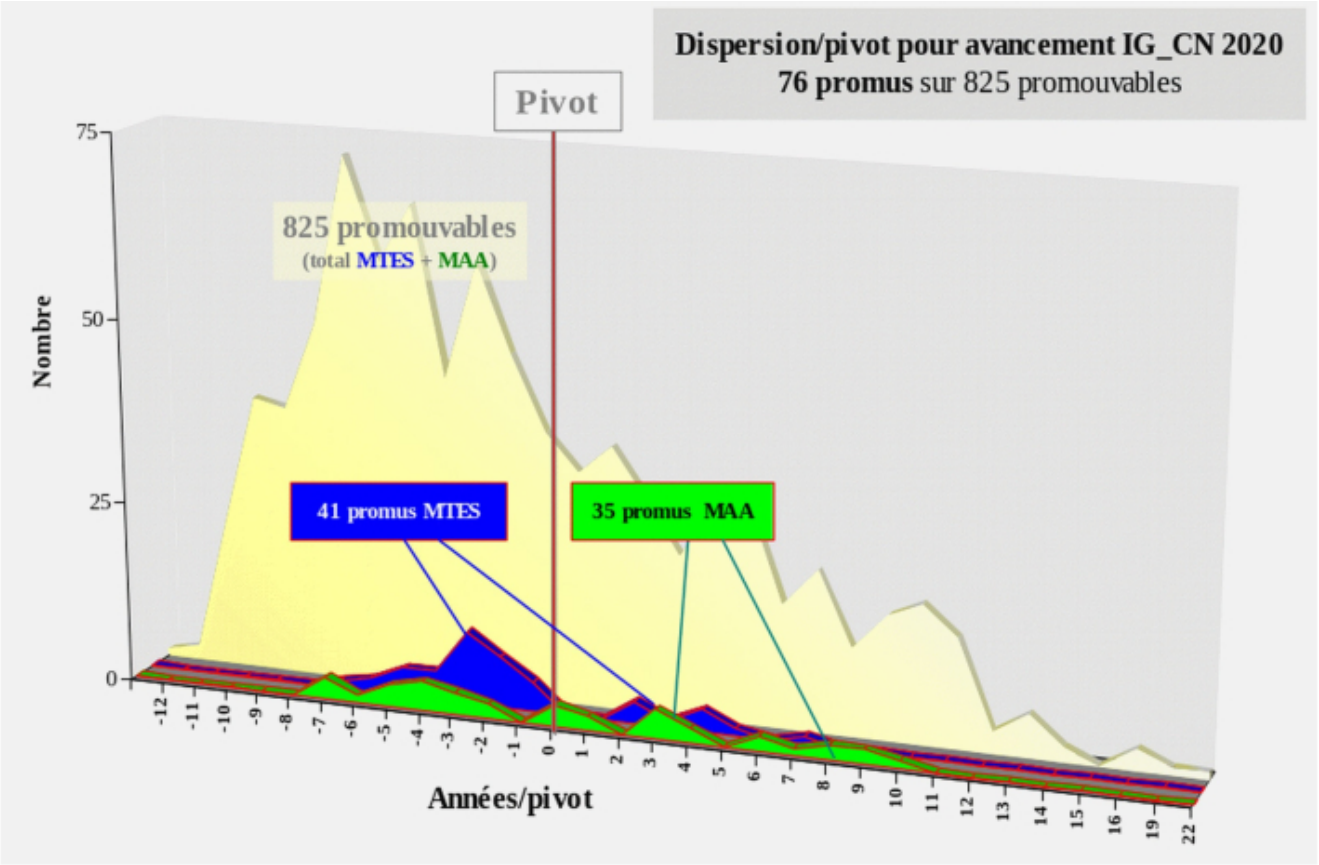
Graphique 1 : *distribution des avancements 2020 au grade d'ingénieur en chef*

• 12 promus au-dessus de pivot +5 ans pour le MAA (soit beaucoup plus que le MTES avec 4 promus seulement au-dessus de pivot +5 ans).



Graphique 2 : *distribution des avancements 2020 au grade d'ingénieur général de classe normale*

• Là encore, le MAA s'occupe un peu mieux de ses « laissés-pour-compte » que le MTES.



Les propositions de la CFDT

Pour éviter le risque évident de retour à ce statu quo « féodal », la CFDT propose de :

1. Prévoir une **véritable instruction interministérielle** d'un nombre garanti d'avancements, en diminuant donc les deux quotas actuellement réservés à chacun des deux ministères : par exemple, pour les avancements au grade d'ingénieur en chef, un tiers des promotions pour le MAA et deux tiers pour

le MTES. Cette instruction interministérielle **devra évidemment associer les représentants du personnel** pour s'assurer de la transparence du processus.

2. Garantir, dans les futures lignes directrices de gestion de tous les employeurs d'IPEF, une **progression de carrière inspirée de la PPCR**, s'attachant à ne plus laisser des pourcentages importants d'agents IPEF au bord de la route, sous des prétextes de non-mobilité ou de non-prises de responsabilités. La CFDT continuera d'agir pour la **reconnaissance des qualifications** et pour le **respect des compétences** et exigera que soient pris en compte des critères de **qualité des productions et des expertises** faites par les ingénieurs, de compétence scientifique et technique, de mobilité, notamment internationale, davantage que les critères devenus obsolètes de management ou de position hiérarchique.
À ce titre, la **formation par la recherche** doit devenir la règle pour la formation des jeunes hauts fonctionnaires, comme dans la plupart des autres pays européens, et en conséquence, nous revendiquons pour les docteurs la **prise en compte de leurs années de thèse** comme une véritable expérience professionnelle.

3. Avec le recours généralisé aux contractuels pour la conduite des projets transversaux, notre fonction publique va accentuer le **risque de conflits d'intérêts**, avec une porosité mal contrôlée entre intérêts privés et intérêt général. La

CFDT veillera à ce que des commissions de déontologie soient mises en place et activées, afin de **garantir l'impartialité de l'État** et de protéger les experts publics en exigeant que la place des ingénieurs fonctionnaires soit reprécisée et confirmée, notamment avec la nouvelle organisation territoriale qui va modifier l'ensemble de la sphère des services publics et de leurs opérateurs.
Les réformes engagées ou à venir – réforme territoriale et réforme de l'État – vont continuer de bouleverser le paysage de nos services, la nature et l'étendue des missions, l'exercice même des fonctions d'encadrement : **les ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts ont un rôle fondamental à jouer dans les mutations qui s'annoncent** et leur expertise doit être sollicitée à chaque étape des réorganisations et des restructurations. Les IPEF seront en première ligne dans la gestion des transitions et ils sont particulièrement sollicités dans la résolution des conflits d'usages. La gestion des mobilités et des avancements de grade des IPEF devra prendre pleinement en compte ces nouveaux enjeux.

Nous souhaitons enfin remercier l'ensemble des acteurs de l'administration et les autres représentants du personnel avec lesquels nous avons pu travailler efficacement lors des CAP successives, dans l'intérêt de tous les agents du corps des IPEF. »

Réponses de l'administration

Les deux ministères sont attachés à la dimension interministérielle du corps, qui ouvre un très large champ d'activité aux IPEF. Le corps a dix ans, il est bien installé dans le paysage administratif.
La mission de M. Thiriez sur la haute fonction publique a été prolongée jusqu'en janvier 2020, elle porte également sur les grands corps techniques dont fait partie le corps des IPEF.
Les représentants du personnel seront associés aux réflexions sur les nouvelles modalités de gestion du corps des IPEF. Le nouveau cadre des lignes directrices de gestion devra garantir l'équité, en particulier face aux évolutions en cours ; l'État et ses services changent, il faudra se demander quelles sont les compétences importantes et quels sont les parcours de carrière qui peuvent être
proposés aux IPEF.

Tableaux d'avancement

Les différents tableaux d'avancement (avancement au grade d'ingénieur en chef, d'ingénieur général de classe normale, d'ingénieur général de classe exceptionnelle) ont été examinés et les résultats individuels complets de ces avancements ont été publiés sur les intranets des ministères (intranet du MTES et du MCT, intranet du MAA – *accès réservé, identifiant requis*).

N’hésitez pas à contacter vos élus CFDT.