



COMPTE RENDU

Commission Administrative Paritaire Centrale des ICD du 11 septembre 2020

La commission administrative paritaire centrale compétente à l'égard du corps des Ingénieurs Civils de la Défense s'est tenue le 11 septembre 2020. Elle était présidée par Mme Agnès Collo, chef du service SRP, en présence des référents des employeurs suivants : DCSCA, DIRISI, DRHAT, DGA, SGA, EMA et DRHAA.

En raison de la crise COVID, seuls les membres titulaires étaient présents. **FO** était représentée par Nadine Carré-Tea, qui a lu une déclaration liminaire jointe à ce compte-rendu.

La Présidente a répondu aux points évoqués dans les déclarations liminaires.

→ LDG

Attaquée sur la mise en œuvre des lignes directrices de gestion (LDG), Mme Collo a rappelé que les LDG ont été imposées par la réforme de la Fonction Publique et leur déclinaison dûment observée par la DGAFP. D'où la mise en œuvre d'un dialogue social informel qui a fait l'objet d'une lettre de la SGA pour en fixer le cadre, envoyée à l'ensemble des organisations syndicales. Ainsi, les OS ont eu la possibilité de désigner qui elles voulaient pour évoquer les dossiers des agents.

→ Concours

Pour ce qui concerne les concours internes et externes, ils ont été organisés sous l'égide de la DGAFP qui a supervisé les mises à jour du calendrier avec des consignes précises de mise en œuvre.

FO s'est élevée contre la réduction des spécialités pour les concours ICD, et ce d'autant que les éléments avancés par l'administration pour les supprimer étaient insuffisamment motivés. **FO** a rappelé qu'elle avait sollicité un recensement des spécialités où l'on recrute des contractuels (84-16 ou ICT).

→ Recours notation

Aux remarques formulées par les représentants des personnels sur ce qui amène à des requêtes en révision de notation, la Présidente souligne que l'agent peut être moteur de sa carrière et qu'il a la possibilité d'échanger avec sa hiérarchie, dès lors que des points de son évaluation ne sont pas partagés. Elle rappelle également que la commission émet un avis qui n'est pas comminatoire.

→ Requalification, examen pro

À ce jour, aucun plan de requalification de TSEF en catégorie A n'est prévu.

Même si cela est prévu dans le statut d'ICD, il n'a pas encore été décidé de mettre en place un examen professionnel pour accéder au grade de divisionnaire.

→ IFSE

Voici 4 ans que le corps des ICD est abonné au dispositif RIFSEEP. La clause de revoyure sera appliquée en 2021. Les ICD n'ayant eu aucune mobilité pendant 4 ans auront une revalorisation de 500€ qui sera versée entre mai et juin 2021.

Les représentants du personnel, dont **FO**, ont demandé un état des lieux des montants IFSE versés aux ICD / ICDD en fonction des groupes. Il est clair aujourd'hui que ceux qui ont été initialement « soclés » en groupes 1 et 2 ont pour beaucoup des IFSE inférieures à celles des groupes 3 et 4, qui ont eu plus d'opportunités pour avoir des tickets mobilités latérales ou ascendantes. On ne peut se contenter d'entendre le « yaka » accepter une mobilité descendante (pour « il n'y a pas mieux pour rebondir vers un groupe supérieur... »). Pour rappel, le ticket de mobilité descendante est de 500€. Afin de pouvoir travailler sur ces sujets, **FO** a demandé la constitution d'un groupe de travail.

L'ordre du jour de la CAPC était le suivant :

- Approbation du PV de la précédente CAPC (approuvé à l'unanimité).
- Modification du règlement intérieur (RI) afin d'y intégrer la modification du changement des IEF/ICD et la mise en œuvre des LDG. Comme il faut bien des règles de fonctionnement, **FO** a voté pour ce RI. Cela n'enlève en rien notre profond

refus des LDG, qui privent les représentants des agents de pouvoir jouer un rôle en CAP pour l'avancement.

- Titularisations (pour information).
- Prolongation de stage : les avis étaient initialement partagés entre les représentants des agents (qui voulaient une titularisation immédiate) et l'administration ; au final, avis favorable à une prolongation de stage.
- Recours en évaluation : 5 agents ont formulé un recours. 3 dossiers ont été l'occasion d'échanges plus nourris entre les membres de la commission. Le constat a été que l'évaluation faite par certains N+1 et N+2 se révèle non pertinente ni cohérente, et manque de sincérité, tout cela au détriment de l'agent, de sa possibilité d'avancer et parfois de son bien-être psychique. Des rappels seront faits par les référents des employeurs auprès de la hiérarchie de ces agents, à propos de l'évaluation des personnels civils.

Nota :

FO rappelle que les ICD qui constatent que leur FDP n'est pas adaptée, peuvent le mentionner dans le cadre prévu. En vous appuyant sur les conseils d'un représentant, n'hésitez pas à faire un recours.

FO attire l'attention des ICD qui souhaitent faire des observations sur leur CREP : avant de rédiger vos observations, demandez l'avis d'un tiers, un représentant **FO** par exemple... Certains commentaires, notamment quand ils sont rédigés par un cadre, peuvent être contreproductifs !

Point DMAé :

En marge de la CAPC, un point a été fait sur la situation des ICD à la DMAé. Si la civilianisation des postes se poursuit à la DMAé (à terme 50% de PC / 50% PM), la représentante **FO** s'inquiète d'un recrutement d'ICT qui se ferait au détriment des ICD. **FO** retient que pour cette année les 5 postes

ouverts aux concours ICD ont été honorés. 7 postes seront ouverts en 2021 (dont 2 pour des L4139-2). A ceux qui s'inquiètent de l'absence de parcours professionnel à la DMAé : les choses avancent, certes doucement, sans oublier les possibilités de mutations vers le SIAé et la DGA.

Commentaire FO

Les LDG ont pour conséquence de mettre « presque d'accord » représentants des agents et de l'administration. Ce sont de mauvaises mesures de gestion, en contradiction avec l'esprit de dialogue qui existe dans les CAP de notre ministère. Et même si les représentants de l'administration ne disent pas tout ce qu'ils en pensent, certains de leurs silences sont éloquents.

Toujours est-il que cette CAPC s'est déroulée de façon sereine et constructive.

Les membres de la CAPC ont malheureusement fait à nouveau le constat que certains managers n'ont pas bien retenu ce qui est dispensé dans les formations de management pour fédérer les équipes et mettre en confiance leurs collaborateurs. A la lecture de certains dossiers, les bras nous en tomberaient presque... **FO** ne peut qu'inciter les ICD victimes de ce type de management à réagir rapidement. Dès lors que quelque chose ne tourne vraiment pas rond, il est nécessaire de recueillir l'avis d'un tiers, d'une personne neutre, afin de prendre du recul. Certes ce n'est pas toujours facile de faire un recours, mais c'est nécessaire. Dès lors que vous envisagez de faire un recours, contactez un militant **FO**. Vous pouvez vous adresser au secrétaire du syndicat **FO** de votre établissement, aux commissaires **FO** (Nadine Carré-Tea et Eric Riou) ou encore envoyer un message via le site internet / intranet **FO DEFENSE**.

Prochaine CAPC : 10 décembre 2020.

Paris, le 14 septembre 2020





DÉCLARATION LIMINAIRE

Commission Administrative Paritaire Centrale
des ICD

11 septembre 2020

Mesdames et Messieurs, membres de la commission,

Notre dernière CAPC fut écourtée en décembre 2019 sur fond de mouvements sociaux, avec pour motif le refus du projet gouvernemental de réforme des retraites. Dernière CAPC d'avancement, où **FO** s'interrogeait sur l'évolution du dialogue social concernant l'avancement des agents. La suite nous donne raison.

Même s'il existe une volonté de l'administration d'échanger avec les représentants des organisations syndicales pour évoquer les dossiers d'agents, le résultat est une complexification du dialogue social, celui-ci reposant essentiellement sur la bonne volonté des uns et des autres, mais où l'administration reste le maître du jeu... La faute en est à la volonté de nivellement par le bas des ministres qui se succèdent à la Fonction publique au détriment des agents, mais également à la volonté gouvernementale de restreindre la capacité d'agir des organisations syndicales, ce qui dans une démocratie n'est jamais de bon augure.

Même si nous n'avons plus officiellement notre place dans ce dossier d'avancement des ICD, cela ne dédouane pas l'administration de ses obligations d'information et d'explication dues aux agents, sur la mise en œuvre des critères définis par les LDG. À quel niveau s'appliquent les quotas carrière courte, médiane et longue, aux tableaux des promus ou dans le tri des agents remplissant les conditions statutaires, faits par les ACE ? **FO** demande que ce nouvel outil ne soit pas utilisé pour écarter des agents méritants.

Concernant le recrutement des ICD plus précisément, **FO** a fait savoir par différents moyens son ressenti négatif quant au déroulement des derniers concours ICD. En premier lieu, le contexte COVID a été abusivement utilisé pour conduire à des modifications d'organisation, introduisant une rupture d'équité entre les concours interne et externe. D'un côté des agents préparant une présentation de leur parcours en vue d'un oral pour le concours externe et de l'autre des agents planchant pendant 4 heures sur tables pour le concours interne et d'apprendre à posteriori qu'ils n'auront pas d'épreuve orale pour mettre en avant leur parcours professionnel. Il est avéré par ailleurs que la présidence du jury de ces concours a usé de « dispositions administratives », à savoir des transferts de droits budgétaires entre les deux concours interne et externe, ce qui n'est pas recevable et porte atteinte à la promotion sociale. À l'argumentation de la DRH-MD sur l'absence de liste complémentaire interne qui serait due aux notes de l'écrit trop basses, **FO** répond que les retours que nous avons de ces candidats non retenus sont qu'ils ont été éliminés malgré des notes de 13, 14 et plus ! Expliquez-nous pourquoi ? Pourquoi ne figurent-ils pas sur une liste complémentaire ?

Cette CAPC nous réunit pour traiter des recours. Au-delà des motifs déclarés et à la lecture des dossiers, nous percevons le mal-être d'ingénieurs malmenés par une hiérarchie dont on comprend mal les motivations. Postes mal définis, fiches de poste non à jour, restructurations, management psychorigide, non-dits... On est bien loin des belles

idées de la prévention des risques psychosociaux, qui fait pourtant l'objet d'un nombre important de formations, de séminaires, groupes de travail, comités de suivi. Non, reculer des croix d'un tableau d'évaluation sans justification sérieuse, cela ne se fait pas ! Fixer des objectifs dont on sait déjà qu'ils seront non pertinents, cela ne se fait pas, ni fixer des objectifs qui ne pourront pas être atteints parce qu'à aucun moment les moyens pour les atteindre ne seront donnés à l'agent... Quant aux reproches que certains supérieurs hiérarchiques font à leurs subordonnés, on aimerait pouvoir leur dire : relisez-vous, certains lapsus sont très révélateurs !

Le corps des IEF a été abonné au dispositif RIFSEEP en décembre 2016, soit il y a près de 4 ans. Comment comptez-vous mettre en place la clause de revoyure ?

Enfin, nous ne pouvons terminer cette déclaration sans évoquer le parcours professionnel des actuels et futurs ICD. Certes la DRH-MD a « revisité » son statut et sa formation initiale, réformatées que **FO** n'a pas cautionnées, mais dans la vie réelle du MINARM rien n'a changé ! L'ICD se situe au même rang et son parcours professionnel tient plus d'un parcours du combattant, qu'il mène quasiment seul, que d'une volonté des employeurs à ouvrir des offres de postes au bon niveau de responsabilité... Comment, dans ces conditions, notre ministère compte-t-il appâter des jeunes talents ?

Par la voix de ses représentants ICD, **FO** demande instamment l'ouverture d'une négociation nationale sur ce dossier.

Nous vous remercions de notre attention.

Paris, le 11 septembre 2020