



Commission Administrative Paritaire Centrale des Ingénieurs Civils de la Défense du 1^{er} juillet 2021

Le 1^{er} juillet 2021 a eu lieu une CAPC de Mesures d'Ordre Individuel (« MOI »). La commission s'est réunie en présentiel, en présence des seuls titulaires, les suppléants pouvant y assister en accès à distance. Au cours de cette CAPC, 10 dossiers de recours en évaluation ont été examinés.

Force Ouvrière FO a lu une déclaration liminaire qui est jointe au compte-rendu.

Force Ouvrière FO était représentée à cette CAPC par Nadine Carré-Tea et Eric Riou.

Après avoir entendu les déclarations liminaires, M. Bersat, président de cette CAPC, a apporté les éléments de réponses suivants.

Concernant les postes à durée d'affectation limitée, il s'agit d'une volonté de la fonction publique de rendre plus mobiles les cadres. Cette volonté se décline au MINARM par une liste de postes dont certains seront tenus par des ICD.

Un accompagnement des cadres est prévu pour la prise d'un poste à responsabilité, mais également pour anticiper, 18 mois avant le terme de l'affectation, une nouvelle mutation. L'employeur aura ainsi l'obligation de proposer un choix de postes. Pour **FO**, il n'en reste pas moins que cette disposition s'accorde mal avec l'expertise et la technicité nécessaires à beaucoup de postes d'ICD, où l'on recherche davantage la stabilité ; les excès de mobilité y sont plus néfastes qu'autre chose. **FO** souligne que dans les milieux techniques, les postes à durée d'affectation limitée tenus par des militaires, présentent parfois des conséquences négatives : la première année d'affectation et la dernière sont souvent des années où aucune décision importante ne peut être prise ou, quand elles le sont la dernière année, c'est parfois avec une certaine légèreté... au successeur d'en gérer les conséquences ! On notera au passage que tous les employeurs d'ICD n'ont pas fait des

propositions de postes, et ce n'est pas un hasard... Les dossiers traités en recours montrent que si une durée d'affectation trop longue d'un cadre sur un poste peut être problématique, c'est davantage une question de personne et de rapports humains que d'emploi et d'organisation.

Les commissaires de toutes les organisations syndicales, dont **FO**, ont redit tout le mal qu'ils pensent des Lignes Directrices de Gestion. L'administration a rappelé que des consignes ont été données aux employeurs, comme aux directeurs de CMG. Mais force est de constater que l'application de ces consignes a été à géométrie variable...!

L'insuffisance des taux de changement de corps de TSEF en ICD a été une fois de plus mise en avant. Il ne faut pas se mentir : le trop faible volume de passages incite les TSEF1 à faire de la mobilité pour améliorer leur régime indemnitaire, faute d'avoir des débouchés en ICD. Encore une fois, ceci va à l'encontre de la pérennisation des savoirs techniques pointus et donc des intérêts du MINARM à long terme.

Les commissaires ICD ont tous protesté à l'encontre de la décision de ne plus échanger en CAPC sur les postes HC, qui ne sont pas seulement de l'avancement, mais relèvent du parcours professionnel



des ICD. Enfin, il a encore été demandé par FO que l'attribution du grade HC soit davantage répartie entre experts et managers.

Les dossiers présentés pour recours révèlent qu'il y a eu un effet « COVID », à savoir qu'il a été reproché à des ICD de ne pas avoir atteint leurs objectifs ou de façon partielle, alors que les conditions sanitaires ne pouvaient le permettre. FO a souligné qu'il aurait fallu faire un point d'étape et recalculer les objectifs afin de les rendre atteignables. Ce n'est pas l'option qui a été choisie, certains employeurs préférant que la mention « partiellement atteints pour des raisons non imputables à l'agent » soit mentionnée. Il n'en reste pas moins que cette mention conserve une petite connotation négative que FO a dénoncée, même si les employeurs le récusent.

L'examen des dossiers révèle quelques situations très compliquées qui vont largement au-delà du recours proprement dit. Certaines situations ont été très mal gérées dès le début, amenant des non-dits, des ambiguïtés, des fautes de management élémentaires... amenant des ICD à se retrouver en arrêt de travail, en dépression... C'est inadmissible !

Heureusement que la prévention des RPS est une priorité de notre ministère, avec de très nombreuses formations dispensées auprès des cadres, **surtout si c'est pour appliquer l'exact contraire de ce qui est préconisé...**

Si la plupart des employeurs ont suivi l'avis de la CAPC pour les précédents recours, ce n'est malheureusement pas le cas de tous... Espérons que le responsable d'entité qui se reconnaîtra saura cette fois en tirer les conséquences et prendre les bonnes et sages décisions qui s'imposent, ce qui sera alors tout à son honneur.

Pour ce qui concerne les dossiers présentés lors de cette CAPC, les avis ont été :

- 4 avis unanimes administration / OS.
- 4 avis partagés pour lesquels les représentants des OS se sont opposés à l'administration.
- 2 dossiers avec abstention des OS.

Il n'est jamais facile de faire un recours et pourtant, FO ne peut qu'inciter à en faire dès lors que le compte rendu d'évaluation non seulement ne rend pas compte des résultats d'un ICD, mais lui porte tort.

Les militants et délégués FO peuvent vous conseiller et vous orienter pour rédiger un recours.

Et surtout, FO invite les ICD à toujours anticiper le CREP : solliciter un point d'étape dès que cela est nécessaire, un CREP intermédiaire en cas de mutation...

Et en cas de difficulté, n'hésitez pas à contacter vos commissaires FO en CAPC :

nadine.carre-tea@intradef.gouv.fr
eric.riou@intradef.gouv.fr

Le 5 juillet 2021



CAPC ICD

1^{er} et 2 juillet 2021

Monsieur le Président, Mesdames et Messieurs, membres de la commission,

L'année 2021 aura mis à l'épreuve de nombreux ICD experts et managers. La gestion des équipes pendant le confinement n'a pas été simple, entre l'antagonisme de l'application de mise en œuvre des directives gouvernementales et les pressions hiérarchiques pour résorber la dette organique au plus vite.

Comme nous le montre les recours qui seront traités lors de cette CAPC, le confinement a eu des impacts forts, jusque sur la notation des agents avec des Supérieurs Hiérarchiques Directs pas toujours bienveillants, quand certains d'entre eux n'en ont pas profité pour distribuer allègrement des « objectifs atteints partiellement ». Pas toujours bienveillante non plus, la hiérarchie militaire où certains officiers oublient bien vite que le personnel civil fait partie intégrante du MINARM, quand ils ne les discriminent pas tout simplement... Le respect, la loyauté, l'engagement sont des valeurs communes et partagées par le personnel civil. Certaines attitudes et comportements de SHD s'apparentent plus à du harcèlement qu'à du management, allant totalement à l'encontre de ces valeurs précitées.

FO demande donc un rappel à l'ordre à destination de toutes les directions, cela serait grandement apprécié par tous, dans ce contexte difficile !

Ce rappel est d'autant plus nécessaire qu'il n'est pas admissible que des avis émis à l'unanimité de la CAPC, soient délibérément non suivis, comme nous le prouve certains dossiers en recours dont personne ne peut s'étonner par ailleurs qu'ils nous soient de nouveau présentés cette année !

Parmi les ICD fortement sollicités pendant la crise sanitaire, nous trouvons les préventeurs, trop souvent mal-aimés de notre ministère. Ils doivent être des spécialistes de tout, conseiller le commandement, animer des équipes dont ils ne sont pas toujours les managers. Déjà, d'ordinaire, la prévention a tendance à vous mener vers le burn-out... Alors gérer la crise dans toute ses différentes phases jusques dans l'accompagnement du retour à un travail normal en présentiel est bien loin d'être une sinécure. Aussi FO dénonce qu'encore trop souvent les postes de préventeurs sont en groupe 3 ou 4, alors que la prévention est un domaine d'expertise réglementaire, avec gestion de projet pour mettre en œuvre les évolutions de la réglementation et management fonctionnel quand il n'est pas direct. **FO demande donc que ces postes soient upgradés !**



Tandis que le parcours professionnel de Technicien Supérieur (recrutés à bac+2) dans notre ministère se déroule de plus en plus sur deux grades (TSEF2 et TSEF1), FO dénonce les conséquences négatives des LDG sur le mental des TSEF1 sans véritable débouché en ICD, compte tenu de la faiblesse du taux de changement de corps. Et ce n'est pas l'examen professionnel qui pourrait être mis en œuvre qui va arranger les choses. Pour rappel, FO voulait que l'accès à l'examen professionnel soit réservé aux TSEF1 afin d'ouvrir des perspectives à ceux d'entre eux, très méritants, mais parfois quelque peu oubliés par leur employeur...

Des employeurs qui par ailleurs se plaignent également de ne pas pouvoir promouvoir autant que nécessaire, des agents qu'ils jugent très méritants... Nous en revenons toujours à la faiblesse des promotions, ce qui crée des tensions qui s'ajoutent à celles générées par le travail, mais aussi dues à un pouvoir d'achat qui régresse...

Le dernier projet de document d'orientation de la formation à moyen terme fait la part belle aux parcours diplômants. Mais entre l'intention et la réalité, où se situera le curseur ? **FO revendique pour tous les ICD volontaires, la possibilité de suivre un cursus qui leur permette d'acquérir un niveau bac+5.** Et cela ne doit pas seulement dépendre de l'employeur, afin d'éviter la tentation, pour certains, de traîner les pieds pour envoyer des ICD en formation diplômante.

Comme nous l'avions précisé dans une précédente déclaration liminaire, le MINARM dispose de plusieurs ressources en formations :

- formation par alternance d'ingénieurs en trois ans,
- écoles d'ingénieurs où sont déjà envoyés en formation de futurs ingénieurs militaires et des officiers.

Quitte à se répéter, 4 ans après avoir été abonnés au RIFSEEP, les ICD vont se voir appliqués la clause de revoyure dès lors qu'ils n'ont pas eu de mobilité sur cette période. Pour les spécialistes d'un domaine technique pointu dont il n'est pas si simple de sortir, ce n'est pas cher payer l'expertise ! C'est très clair, il vaut mieux être manager dans une grande métropole offrant de nombreuses possibilités de mobilité, qu'expert dans notre ministère... Il est à noter qu'un récent décret est sorti concernant l'indemnité temporaire de mobilité. Mais l'ITM est-elle suffisante pour attirer des ICD vers la région parisienne, dont on sait combien l'accès au logement est difficile... ?

Il y aurait dans les tuyaux un projet pour les ICD (mais pas que) de postes avec une durée limitée de 5 ans d'affectation ? Et au bout des 5 ans, que devient l'ICD ? FO ne voit pas l'intérêt d'un tel projet... pouvez-vous nous éclairer là-dessus ?

FO rappelle que notre syndicat revendique, d'un côté, un relèvement indiciaire du premier grade pour améliorer l'attractivité du corps pour des candidats bac+5, mais également davantage de débouchés en A+ technique, échelle lettre...

S'agissant des postes HC, **FO demande que les postes d'experts et pas seulement managers, ouvrent à de meilleures opportunités de carrière.** Sans oublier, bien évidemment, les chefs de projet qui doivent souvent composer dans un fonctionnement transverse avec des populations hétérogènes, parfois plus « gradées » qu'eux et sans positionnement hiérarchique, ce qui complique la fluidité des projets...



Ces derniers mois, de nombreux articles de la presse ont évoqué l'avenir de la fonction publique où devraient être recrutés de plus en plus de contractuels. Par contre, un récent rapport de l'Assemblée Nationale sur l'emploi des personnels civils au MINARM évoque la nécessité de maintenir des effectifs fonctionnaires pour garantir la stabilité et la pérennisation des effectifs. Nous voyons bien trop souvent des postes pourvus par des contractuels en lieu et place d'ICD. Si cela peut éventuellement se comprendre quand il s'agit de domaines techniques pointus, c'est plus difficile à accepter quand il s'agit de postes de managers sur lesquels pourraient aisément être positionnés un ICD ou ICDD. Le MINARM peine à recruter, et encore plus à fidéliser, le personnel compétent. Les jeunes ingénieurs aspirent peu à devenir « fonctionnaires » quand ils n'ont pas une vision précise du poste sur lequel ils vont exercer. Il est parfois plus aisé de recruter des contractuels – selon ce que nous disent les employeurs. **FO revendique donc des plans de titularisation réguliers au bénéfice de ces contractuels techniques de niveau 1, mais aussi une amélioration des conditions de reprise de leur ancienneté.**

Enfin, pour fidéliser les ICD, FO revendique bien sûr des améliorations salariales... mais aussi de meilleures conditions de travail, plus motivantes, moins administratives, qui prennent davantage en compte les aspirations des jeunes ICD. Combien d'entre eux sont déçus par leur poste, par la lenteur de la prise de décision, la difficulté d'avoir pour les projets qu'ils suivent des budgets à la hauteur des enjeux, de pouvoir travailler précisément dans leur domaine... ? Certes, on sort ici du cadre de revendication purement syndical... mais ce n'est pas en disant à ces jeunes agents « Sois ICD et tais-toi ! » qu'il sera facile de les retenir...

Merci de votre attention.

Le 1^{er} juillet 2021

