



Snitpect-FO

En Direct de la CAP des ITPE

Les 4 faits marquants

1) La démonstration de l'**absence de réponse de PPCR** aux problématiques du corps des ITPE

(lire en p2)

2) L'adoption d'un vœu réaffirmant **la vocation du corps des ITPE, l'importance et la légitimité de la CAP et le rôle de creuset de notre école**

(lire en p4)

3) La **confirmation de parcours dynamiques**, constitutifs de la richesse collective du corps

(lire en p5)

4) Une **liste complémentaire** obtenue par le SNITPECT-FO pour les **promotions à IC2**

(lire en p7)

CAP du 18 octobre 2016

- les réponses de l'administration à la déclaration préalable,
- les résultats de la CAP : mobilités aux 1^{er} et 2^e niveaux, mobilités hors ministère, promotions à IC1, IC2, ICRGS, détachements et intégrations, réorganisations de service, titularisations
- les coordonnées de tes 12 représentants du personnel

72%

Ce sont les taux de mobilités réussies, respectivement aux 1^{er} et 2^e niveaux

51%

13
IC1

34
IC2

14
ICRGS

Ce sont les nombres d'ITPE promus dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef.

Les chiffres-clefs

Échanges avec l'administration

L'urgence climatique a été entendue et l'urgence sociale dans nos ministères ?

Après être revenu sur la mobilisation des ITPE contre PPCR-ingénieurs, notamment à travers la journée d'actions du 26 septembre et de l'ensemble des actions menées actuellement par les sections, le SNITPECT-FO est intervenu sur les importantes contraintes sur le contingent IC cette année, l'absence d'avancée des arrêtés emplois IC dans les autres ministères, le décroisement des missions de sécurité routière, la Direction Immobilière de l'État, la création de l'AFB, les impacts de la suppression d'un cycle de mobilité et les problèmes persistants de paye pour les ITPE. Avec des réponses attendues de la part de la SG de nos ministères en matière de gestion et d'indemnitaire conformément à ses engagements.

Enfin, le SNITPECT-FO a réaffirmé, dans le contexte actuel, **l'attachement indéfectible des ITPE à la gestion nationale du corps à travers la CAP : collective, égalitaire, transparente et de qualité pour l'ensemble du corps qui se construit lors des travaux de CAP, en séance et dans les phases de préparation.**

Retrouve l'intégralité de la [déclaration préalable de la CAP du 18 octobre 2016](#).

► Les réponses de l'administration :

Sur les arrêtés emplois IC dans les autres ministères :

L'administration fait le point sur les projets d'extension des emplois fonctionnels d'IC dans les autres ministères.

Au MAAF, la demande portée par l'administration s'est heurtée à un refus de la DGAFP car l'emploi de « chef de mission » est ouvert aux ITPE ; il reste à le rendre accessible en gestion.

Notons au passage que si l'emploi de « chef de mission » au MAAF devenait réellement accessible, celui-ci ne permettrait pas l'attribution des 40 points de NBI associé à l'emploi d'ICTPE !

Au ministère de l'Intérieur, un travail a été fait sur le périmètre Sécurité Routière : la vision semble partagée entre les ministères et il est même question d'élargir le champ. Une réponse sur le sujet est toujours en attente de leur part.

Ces discussions sont à relancer rapidement, le potentiel décroisement des effectifs sécurité routière semblant loin d'être anticipé : quid des ingénieurs en chef qui seraient concernés ?

Enfin, sur les postes dans les services du Premier Ministre, le dossier semble durablement bloqué par la DGAFP.

Pour le SNITPECT-FO, ces résultats des travaux sur l'ouverture des emplois fonctionnels dans les autres ministères sont plus que décevants.

Non contente de proposer une réforme indigente niant la compétence technique des ingénieurs, force est de constater que la DGAFP s'ingénie également à bloquer toute évolution de notre emploi fonctionnel à l'interministériel : c'est une attaque en règle contre la filière technique et le caractère interministériel de nos parcours !

Sur les postes à la DIE (DGFIP) :

Les conditions d'accueil ont pu être clarifiées durant l'été : les agents seront bien accueillis en PNA. Par contre, pour les emplois fonctionnels d'IC, aucune anticipation n'a été opérée, risquant de décourager nombre d'ICTPE pourtant recherchés de par leurs compétences.

Le SNITPECT-FO demande que la publication de ces postes alimente régulièrement les listes ministérielles ; la question de l'accès à l'emploi fonctionnel d'IC sur ces postes doit urgemment être prise en compte au bon niveau pour donner des garanties aux ICTPE candidats sur postes de 3° niveau à la DIE !

Concernant la publication des postes, les Finances Publiques ont autorisé le MEEM à publier sur l'application Mobilité, en plus de la BIEP, pour en faire une meilleure publicité.

Si le contexte lié à la constitution de la DIE peut expliquer une partie de la complexité de publication lors de ce cycle, la publication sur la liste ministérielle de postes historiquement occupés par les ITPE doit être garantie.

Cependant, le ministère n'est pas maître du processus ni du calendrier de recrutement ; ainsi, les candidatures ne pourront pas être examinées à cette CAP du 18 octobre, faute de transmission du classement des candidats par la DGFIP.

La convergence des calendriers entre les différents ministères, invoquée pour la suppression d'un cycle de mobilité, serait-elle donc purement fictive ?

L'administration propose la mise en œuvre d'une CAP électronique pour que les agents puissent être affectés dans de bonnes conditions.

Le SNITPECT-FO ne freinera bien entendu pas les affectations des agents, compte tenu du contexte de la création de la structure, mais n'acceptera en aucun cas des CAP électroniques à profusion pour chacun des employeurs publiant sur les listes ministérielles !

Une publication des résultats d'affectation lors de la CAP du 1^{er} décembre est également envisageable.

Sur la création de l'AFB :

Les conditions d'affectation ont été vues avec la DGAFP : les agents seront bien affectés en PNA. Les emplois fonctionnels devront être intégrés soit sur le contingent ministériel soit sur un nouveau contingent.

L'AFB regroupera des établissements publics qui méritaient déjà d'être mieux connectés au ministère, comme nous le revendiquons depuis des années : la publication actuelle de leurs postes est complexe, se heurtant au refus de la DRH de publier sur Mobilité.

Par ailleurs, les agents se trouvant encore en détachement ne peuvent prétendre à une promotion dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE.

Le SNITPECT-FO revendique une augmentation du contingent ministériel pour inclure les postes de l'AFB.

Sur le GRAF développé dans PPCR :

La sous-direction MGS a expérimenté la cohabitation entre GRAF et emplois fonctionnels chez les attachés, des règles de gestion spécifiques pour les ingénieurs pouvant être développées. Une articulation doit effectivement être trouvée sur la question de la NBI, la vigilance doit également se porter sur la définition des emplois « grafables » et les parcours interministériels.

Pour le SNITPECT-FO, ce système a fait les preuves de sa complexité et de ses limites. Il ne résout en rien l'absence d'un véritable 3^e niveau de grade et pire, à l'aune des travaux de cette CAP, il exclurait les ITPE issus de la promotion interne !

Sur la suppression d'un cycle de mobilité :

Suite à la [réunion du 13 octobre](#), deux arbitrages ont été rendus :

- la publication sur la BIEP des postes pour l'intercycle A+ est abandonnée ; (arbitrage DRH)
- les éventuels postes qui seraient supprimés dans les listes additives seront systématiquement explicités en CAP.

Ces avancées ont été obtenues grâce aux interventions du SNITPECT-FO lors des réunions du 13 octobre !

Quant à la publication des postes des établissements publics, une idée serait de disposer d'un lien depuis l'application Mobilité pour permettre une meilleure publicité de ces postes à destination des agents

Dans son « Manifeste pour la mobilité », le SNITPECT-FO revendiquait une publication de ces postes sur l'application Mobilité. Plus généralement, FO restera vigilant à la réelle association des établissements publics dans le réseau RH évoqué.

Un vœu adopté par les représentants de la CAP

► Reprenant les propos des ministres sur la vocation du corps, ce vœu replaçait l'importance de l'instance CAP, dans la gestion du corps, et de notre école, en tant que creuset.
Un vœu adopté à l'unanimité des votants.

A une phase clé de son histoire, le corps des ITPE résolument tourné vers l'avenir !

Vœu soumis au vote de la CAP des ITPE du 18 octobre 2016

Le corps des ITPE, principal corps technique d'encadrement des MEEM MLHD, constitue l'armature technique et managériale des services ; la compétence technique qu'il développe est fondamentale pour le développement des politiques ministérielles.

Cela suppose un enrichissement permanent de cette compétence par la voix de parcours professionnels dynamiques au sein de l'État, en interministériel, mais également dans les collectivités, les établissements publics, les opérateurs.

Le corps des ITPE a également vocation à doter le ministère d'un vivier de femmes et d'hommes pouvant accéder aux responsabilités les plus importantes. Cela passe par la réouverture des emplois dont les ITPE ont été exclus (direction, autres ministères, fonction publique territoriale...).

Des changements de poste, facilités et encouragés, et une meilleure ouverture de tous les employeurs publics au recrutement des ITPE, jusqu'aux plus hauts niveaux, garantissent le maintien d'une capacité collective à s'adapter à l'évolution des missions.
En parallèle, les parcours d'experts et de chercheurs doivent être reconnus à leur juste valeur.

Le régime indemnitaire du corps des ITPE doit contribuer à l'attractivité du recrutement et des carrières, à la fluidité des parcours et la reconnaissance des postures d'experts.

Plus généralement, le niveau des rémunérations doit traduire ces ambitions de reconnaissance de la compétence technique tant utile à nos ministères et, ce, dès l'entrée dans le corps en tant qu'élèves-ingénieurs.

Ces principes de carrière, de parcours, de reconnaissance de la compétence technique doivent constituer la base de la gestion collective et nationale du corps des ITPE, dont le creuset incontournable doit demeurer la CAP.

Enfin, l'ENTPE doit confirmer sa vocation à assurer la formation initiale et continue de tous les ITPE et, à ce titre, doit continuer à former des ingénieurs de haut niveau dans les domaines de l'aménagement durable du territoire, en réponse aux besoins des ministères et de la diversité des employeurs publics et privés, tout en conservant une unicité de cursus en formation initiale pour les ingénieurs civils et fonctionnaires. Pour cela, l'ENTPE doit bénéficier d'un contrat d'objectif ambitieux et des moyens correspondants, être inscrite dans une dynamique d'alliance locale et nationale et rester connectée aux parcours des ITPE via une présence au Conseil d'Administration conforme à la représentation en CAP nationale.

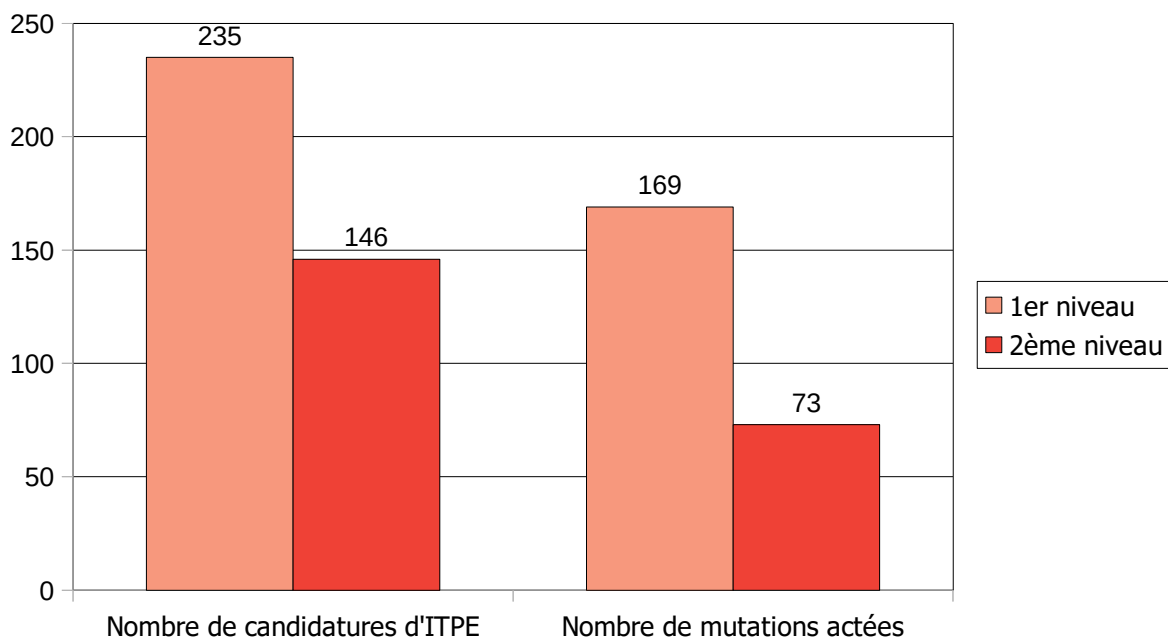
Au regard de l'ensemble de ces objectifs partagés avec les ministres des MEEM et MLHD, les représentants des ITPE en CAP émettent le vœu que la gestion du corps soit maintenue au niveau national, que les attributions de la CAP nationale soient élargies, que la charte de gestion, les circulaires promotion, mobilité et régime indemnitaire soient rendues cohérentes avec ce projet global pour le corps des ITPE et que ce projet s'inscrive dans le contrat d'objectifs 2016-2020 de l'ENTPE.

Les résultats de la CAP

Les mobilités au 1^{er} et 2^e niveaux :

Nombre de postes ouverts sur la liste des cadres de 1^{er} niveau : **1217**

Nombre de postes ouverts sur la liste des cadres supérieurs : **730**



Une analyse de la liste des postes vacants fait ressortir :

- 60 % des postes du 1^{er} niveau étaient « susceptibles d'être vacants » et 50 % des postes du Cerema réservés en interne ;
- 71 % des postes du 2^e niveau étaient « susceptibles d'être vacants » et 33 % des postes du Cerema réservés en interne.

Taux de réussite des ITPE dans leur demande de mobilité (l'un de leur choix a été retenu, y compris avec la mention « à l'étude » ou « sous réserve vacance ») :

▪ 1^{er} grade : **72 %** des demandes de mobilité satisfaites

▪ 2^e grade : **51 %** des demandes de mobilité satisfaites

(hors candidatures sur les postes DIE qui n'ont pu être examinées lors de cette CAP).

L'examen des candidatures sur les **postes ouverts à la DIE** n'a pu avoir lieu lors de cette CAP (s'agissant d'une autre autorité de gestion, l'administration n'a pu obtenir l'ensemble des informations dans les délais), les résultats devraient être prononcés conjointement prochainement. Le SNITPECT-FO (voir pages 2 et 3) a demandé à ce que les affectations puissent être **prononcées au plus tard lors de la prochaine CAP du 1^{er} décembre 2016, et que des garanties soient apportées aux ICTPE.**

Des parcours dynamiques confirmés, constitutifs de la richesse collective du corps :

Au 1^{er} niveau

46%

71%

83%

Au 2^e niveau

32%

49%

70%

changent de région de département de service

changent de région de département de service

EN DIRECT DE LA CAP DES ITPE DU 18 OCTOBRE 2016

5 / 9

► Focus sur : les débats avec l'administration

Un cycle disparaît mais les freins à la mobilité demeurent !

► RZGE surprise !

5 postes de la DGAC, publiés sans mention aucune, se sont finalement révélés « réservés » ! (avec des candidats découragés ou non de déposer leur candidature lors des prises de contact). Suite au mouvement social à la DGAC ayant pourtant abouti à la sauvegarde des effectifs, cela apparaît plutôt contradictoire ; en tous les cas, c'est la partie « équipement » que la DGAC a choisi de pressurer. **Le SNITPECT-FO a exigé un rappel des textes sur la publication des postes.**

► Les services de la DRH ont-ils été destinataires de leurs propres notes occultes ?

Même si l'administration argue que les services ont joué leur rôle de régulation, **les nombreux avis défavorables à l'encontre d'ITPE interpellent, venant de la part d'un service de la DRH ...** qui devrait pourtant appliquer la circulaire de décembre 2015 (certes toujours occulte) rappelant que l'avis défavorable devrait être l'exception.

Cette « sélectivité » poussée à l'extrême sur des postes de valorisation des ressources humaines se comprend d'autant plus mal que les aller-retours entre sphère « technique » et sphère « gestion » constituent clairement un enrichissement des compétences collectives.

► Le Cerema prié de compter ses agents ... avant de recruter en externe

Le Cerema n'est malheureusement pas seul à connaître des contraintes de recrutement. L'absence de décision d'affectations sur les postes publiés est parfaitement incompréhensible et appelle d'ailleurs des questions sur l'animation du réseau RH des établissements publics.

Le SNITPECT-FO n'acceptera jamais que l'opacité ou l'arbitraire s'invite à la CAP des ITPE et a donc obtenu le placement « à l'étude » des postes en question pour une officialisation des résultats à la CAP du 1^{er} décembre. Dans l'attente, **les détachements entrants ont été gelés.**

► L'accentuation des avis défavorables pour durée de poste, liés au passage à 2 cycles

A l'époque de la mobilité à 3 cycles annuels (désormais révolue, l'administration ayant cédé une fois de plus à la DGAFP), il était couramment possible d'acter des mobilités en entrée de durée « classique » de poste, avec un effet différé raisonnable.

Aujourd'hui, la CAP doit continuer à gérer les mêmes problématiques, pour permettre aux ITPE de disposer d'une visibilité suffisante sur leur date d'affectation, notamment au terme des premières affectations.

Cette CAP aura donc été la première occasion d'examiner des situations individuelles d'avis défavorables dans des services recruteurs réguliers de premières affectations : la problématique étant que si la mutation n'était pas actée dès ce cycle avec un effet différé certes important (plus de 5 mois), le service n'aurait plus la possibilité de recruter en sortie d'ENTPE !

L'administration a donc été mise devant la responsabilité de ses avis défavorables.

La suppression d'un cycle de mobilité est SUBIE par les agents, épargnons leur en plus des conséquences désastreuses en matière de gestion.

Promotion à IDTPE : les agents paieront-ils le passage à 2 cycles ?

Pour le SNITPECT-FO, il est nécessaire de conserver l'exigence de mobilité lors des concrétisations pour promouvoir les parcours dynamiques, tout en aménageant les dispositifs permettant au système de fonctionner. **Le SNITPECT-FO revendique une possibilité de concrétiser sur 2 ans avec nomination rétro-active au 1^{er} janvier de l'année de concrétisation** et demeure en attente de discussions sur les modalités de promotion (IDTPE, examen professionnel, liste d'aptitude) en format CAP.

L'administration a avancé qu'une inscription au tableau sur 2 ans était juridiquement impossible et que des propositions ont été avancées mais dépassent la CAP ITPE car concernant d'autres corps également. **Sur ce sujet, la position du SNITPECT-FO est claire : les spécificités du corps des ITPE doivent être reconnues et, pour tout ce qui relève du corps des ITPE, la gestion doit se construire avec ceux qui la connaissent et sont légitimes pour porter des positions, don avec les représentants issus du scrutin du 4 décembre 2014. Le format de travail retenu est donc attendu !**

► Promotions à ingénieurs en chef :

Deux types de promotions ont été examinées lors de cette CAP : la promotion à l'emploi fonctionnel IC1 et celle à l'emploi fonctionnel IC2.

Nombre de candidats pour la promotion à IC1 : 33

Dont 15 % de femmes (la progression de l'année dernière se confirmant)

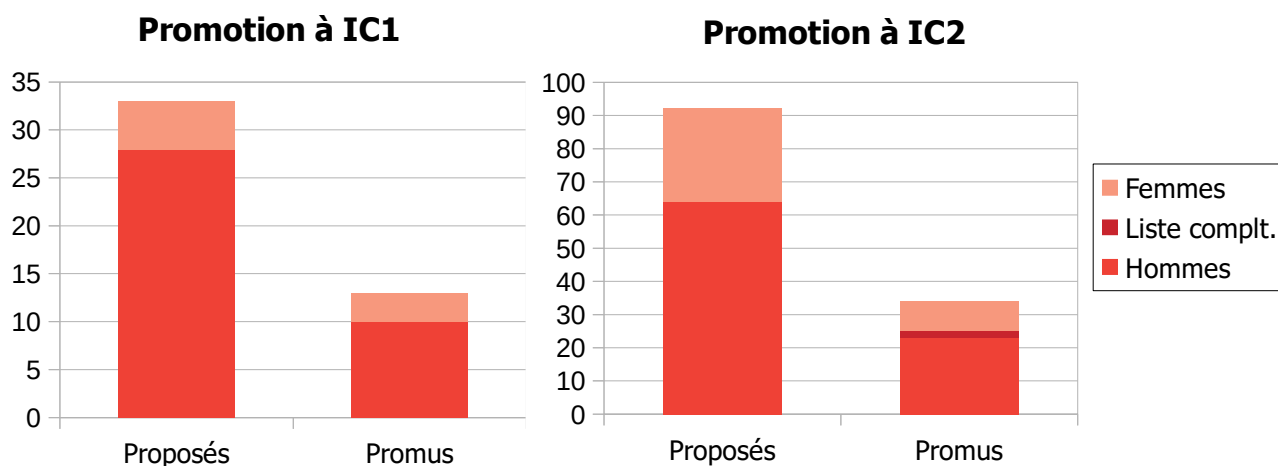
Nombre de candidats à la promotion à IC2 : 92

Dont 30 % de femmes (taux en nette progression par rapport à l'an dernier)

Une fois de plus, le contingent disponible n'a pas permis de promouvoir suffisamment d'ITPE proposés, compte tenu du nombre de dossiers de très grande qualité remontés. **L'urgence d'un véritable 3e niveau de grade est réelle et le SNITPECT-FO continuera à le défendre**, PPCR ne résolvant rien ...

Pour faire face aux contraintes fortes sur le contingent IC2, **le SNITPECT-FO a obtenu l'inscription de 2 IDTPE supplémentaires** en liste complémentaire, pour qu'ils puissent être nommés dès libération du contingent.

Le nombre d'IDTPE promus cette année est de **13 IC1** (dont 1 à l'éducation nationale) et **32 IC2**, ainsi que **2 IC2** en liste complémentaire !



Par ailleurs, **18** renouvellements de détachement IC1 ont été actés et **21** IC2 ; **14** promotions à l'ICRGS ont été, en outre, validées.

L'examen des dossiers proposés durant les travaux préparatoires à la CAP aura révélé les **limites des mesures de simplification imposées par l'administration** à travers la circulaire promotions : l'absence de fourniture des comptes-rendus d'entretien professionnel en version intégrale ne permettant parfois pas d'apporter l'éclairage nécessaire sur le dossier des IDTPE. Ces obstacles ont cependant pu être surmontés grâce au suivi des dossiers par les élus à la CAP et au travail supplémentaire fourni par les membres de l'administration participant aux pré-CAP.

Effet induit de la suppression d'un cycle de mobilité, l'examen des dossiers a aussi révélé que la promotion d'IDTPE ayant pris leur poste au 1^{er} janvier aurait été compromise dans le nouveau système (prise de poste au 1^{er} mars) car ils n'auraient alors pas possédé pas d'entretien sur une année complète lors de leur prise de poste !

► Focus sur : les débats avec l'administration

Vers une évolution de l'arrêté emploi

► **Création de l'AFB : les paroles seront-elles suivies des actes ?**

A l'examen de deux dossiers proposés par l'ONEMA, l'administration a avancé l'irrecevabilité de promouvoir des agents en position de détachement mais indiqué que des discussions devraient avoir lieu sur la gestion pour les agents, à l'ONEMA puis à l'AFB (publication des postes, généralisation de la PNA, ...).

Pour le SNITPECT-FO, le problème concerne effectivement la position administrative (l'ONEMA proposant d'ailleurs d'affecter dès maintenant l'un des agents proposé en PNA) pour pouvoir être détaché dans l'emploi fonctionnel mais aussi la nécessité de créer un contingent supplémentaire et, enfin, de permettre l'éligibilité à l'arrêté emploi pour accompagner la création de l'AFB.

Suite aux annonces de Barbara Pompili en CTM sur le lien à renforcer entre services du ministère et AFB, le SNITPECT-FO invite désormais l'administration à mettre en cohérence le discours et les actes. En particulier, l'intégration des établissements publics dans le réseau DRH ne doit pas rester virtuel : la publication de l'ensemble des postes sur l'application Mobilité, la connexion aux Comités de domaine pour les suivis de parcours des spécialistes et experts sont autant d'enjeux, pour les agents et les employeurs.

► **ANCOLS : nécessité d'actualiser les emplois MIILOS dans l'arrêté**

Le SNITPECT-FO a demandé, à nouveau, une clarification sur l'éligibilité IC1/IC2 des emplois fonctionnels au sein de l'établissement. Des échanges ont été initiés et suivis par l'administration, qui devraient aboutir à une cartographie des emplois où l'ensemble des délégués territoriaux, en particulier, seraient éligible à IC2 et IC1. Des propositions sont à venir sur des aménagements et révisions de l'arrêté emplois.

Postes à enjeux dans les établissements publics et les services à compétence nationale, nouveaux positionnements dans les DREAL (notamment fusionnées), autant de points qui méritent une actualisation des définitions de notre arrêté emploi d'ingénieurs en chef.

Inutile de préciser que ces démarches complexes et les situations anxiogènes qu'elles engendrent pour les agents sur des emplois non-pérennes seraient résolues par l'obtention d'un véritable 3^e niveau de grade, qui permettrait des promotions non conditionnées à l'existence d'un arrêté emploi ni à la position d'activité !

► Détachements et intégrations dans le corps :

2 demandes de détachement entrant ont trouvé une suite favorable, ainsi que 4 renouvellements de détachement et 1 demande d'intégration.

► Réorganisations de service :

Les réorganisations des DDT19, DDT21, DDT38, DDTM62, Cerema DterSO, CVRH de Tours ont été examinées en CAP.

Le SNITPECT-FO a obtenu l'organisation d'une **réunion technique** pour examiner de manière complète et précise l'ensemble des **pré-positionnements dans les DREAL** impactées par la réforme territoriale. Cela répond à un besoin d'homogénéité de la gestion des cas individuels, d'équité pour l'attribution des mesures d'accompagnement prévues par le gouvernement et de formalisation des concrétisations pour les ITPE prenant des postes de A+ dans ce cadre. Une information spécifique des ITPE sera faite sur le site internet du SNI.

► Titularisations :

5 titularisations ont été actées durant cette CAP.

Tous les résultats sont en ligne **ICI**.

Prochaine CAP mobilité pour le cycle 2017-9 :
CAP : mai 2017 (prévisionnellement)
Pré-CAP : mai 2017 (prévisionnellement)

Les dates seront confirmées prochainement sur le site du SNI.

Tes 12 représentants à la CAP

N'hésite pas à contacter l'un de ces 12 élus, préalablement aux pré-CAP :

Édouard ONNO	02 72 74 76 00	edouard.onno@developpement-durable.gouv.fr
Stéphanie PASCAL	02 54 55 75 80	stephanie.pascal@loir-et-cher.gouv.fr
Benjamin VIER	01 43 17 73 11	benjamin.vier@diplomatie.gouv.fr
Laurent JANVIER	01 42 72 45 24	snitpect@snitpect.fr
Manuelle SEIGNEUR	02 32 18 10 30	manuelle.seigneur@seine-maritime.gouv.fr
Éric HENNION	02 97 68 12 70	eric.hennion@morbihan.gouv.fr
Nadia JACQUOT	06 43 60 27 14	njacquot@feets-fo.fr
Alberto DOS SANTOS	03 83 50 97 43	Alberto.Dossantos@developpement-durable.gouv.fr
Christelle BASSI	04 86 94 68 19	christelle.bassi@developpement-durable.gouv.fr
Charlotte COUTON	01 40 81 96 72	charlotte.couton@developpement-durable.gouv.fr
Jean-Marie BLAVOET	03 20 13 65 76	Jean-Marie.Blavoet@developpement-durable.gouv.fr
Elsa ALEXANDRE	04 72 74 58 36	elsa.alexandre@cerema.fr