



Réunion de dialogue social du 18 mai 2016

PASSAGE EN FORCE A DEUX CYCLES DE MOBILITE !

**La DRH présente sa décision de réduction du nombre de cycles de mobilité...
là où nous attendions une politique de développement de la mobilité !**

A retenir :

- Pendant que FO place le SGG face à ses responsabilités, le SNITPECT-FO occupe le front ministériel de la défense du « modèle ITPE » et des intérêts de chaque ITPE.
- Un certain nombre de propositions issues de notre manifeste pour la mobilité retenues par la DRH...mais clairement insuffisantes à ce stade pour que les ITPE ne perdent pas individuellement et collectivement !
- Reconnaissance par la DRH de la spécificité des parcours des ITPE justifiant un mode de gestion particulier, dont le creuset est la CAP.
- Mais aucune vision politique sur les moyens pour maintenir une dynamique de gestion, voire la volonté à peine masquée d'endormir la dynamique du corps en l'enfermant dans un bloc informe « 1er/2ème niveau » et de le couper de la case « encadrement dit supérieur »...en totale contradiction avec les engagements des ministres et du SG !!
- Une tendance à privilégier toute piste de travail dès lors qu'elle permet des économies supposées en moyens à consacrer aux CAP et pré-CAP...sans aucune mesure de la plus-value générée par les travaux correspondants pour les ITPE et leurs employeurs

Prochain rendez-vous : la **CAP mobilité du 8 juin** pour obtenir des réponses sur les arbitrages opérés par la DRH suite aux propositions détaillées dans la suite de ce compte-rendu !

A l'occasion de la précédente réunion du 14 avril 2016, Force Ouvrière a porté auprès de la DRH son Manifeste pour la mobilité, afin de replacer la « valeur mobilité » à sa juste place, alors qu'elle fait visiblement figure de contrainte pour l'administration. Ce document a mis sur la table des propositions concrètes pour alimenter le débat autour d'une démarche qualifiée par le SG du MEEM lui-même, comme une « réflexion globale et ouverte sur le sujet de la mobilité ». Il s'agissait donc d'aller bien au-delà de la simple question du nombre de cycles annuels.

Or, deux constats s'imposent au vu de la réunion :

- **La question de la mobilité reste traitée comme une dimension purement technique de la RH**, sans aucune vision politique globale et multi-employeurs... quitte d'ailleurs à proposer sans autre forme de procès de jeter aux orties des principes de gestion jusque là reconnus comme ayant fait leurs preuves !
- **Les impacts néfastes d'un passage de 3 à 2 cycles annuels restent patents pour les agents et les services**, même amoindris grâce à la prise en compte de certaines de nos propositions.

Cela n'a fait que justifier les [actions conduites par FO](#) au niveau interministériel pour placer le SGG devant sa grande responsabilité en la matière ; celle de décider de punir l'ensemble des agents du MEEM sans pour autant apporter d'amélioration pour les agents des autres ministères.

Cela n'a fait que renforcer notre exigence vis-à-vis de la DRH pour qu'elle revoie sa copie sur un certain nombre de points soumis ce 18 mai au débat...ou pas !

Si les nouvelles propositions apportent quelques correctifs allant dans le bon sens par rapport au premier projet présenté, elles sont bien loin d'apporter des réponses satisfaisantes, notamment quant aux modalités envisagées pour la **concrétisation des promotions**. Pire des agents seraient appelés à payer cette réforme de leur poche !

Le SNITPECT-FO a exprimé également sa grande inquiétude sur la prise en compte des intérêts des **établissements publics** accueillant des agents en PNA, dont l'ensemble des postes sont actuellement publiés sur nos listes ministérielles : leurs positions ont-elles été recueillies et prises en compte en cas de réduction potentielle du nombre de cycles de mobilité ? Quels dispositifs pour endiguer la tentation naturelle d'actionner le levier du recrutement non statutaire... quitte à créer un besoin de déprécarisation dans les prochaines années ? L'administration n'était pas prête à répondre réellement sur ce sujet !

L'absence d'éléments sur ce point fait également redouter l'absence d'adéquation du dispositif avec les besoins de l'ensemble des organismes dans nos domaines d'activité. La publication des postes sur les listes ministérielles serait pourtant une véritable avancée pour la mobilité des ITPE.

Par ailleurs, l'adaptation, voire la modernisation, de l'application Mobilité n'est pas évoquée pour la mise en œuvre des propositions décrites dans le projet de l'administration. Est-ce que la DRH prépare son abandon pour un système interministériel qui n'aurait pas fait ses preuves ?

Sur les modalités proposées de publication des postes :

L'administration proposait deux solutions, dont FO a livré l'analyse suivante :

Le principe d'une *liste provisoire mise à jour* (option 1 proposée) ne réunit pas les qualités suffisantes :

- le contexte mouvant ne permet pas aux agents une recherche de poste sereine et construite (apparition de nouveaux postes à prendre en compte dans un projet de mobilité,

disparition potentielle du poste sur lequel l'agent s'est positionné),

- l'allongement des durées de publication, dans ces conditions, n'est pas un gain car les services doivent attendre la réception de l'ensemble des candidatures pour faire leur classement,
- enfin, la mise à jour successive des listes occasionnera inmanquablement une surcharge de travail des services RH, tant locaux que centraux, que ce soit pour sa constitution ou pour les actions d'information des agents candidats.

L'idée d'une *liste principale complétée par une liste additive* (option 2) répondrait mieux aux besoins exprimés mais ne peut être vertueuse qu'aux conditions suivantes :

- les **postes publiés sur la liste principale doivent être validés dès le début du processus par les RZGE** pour le cycle en cours : dans ce contexte consolidé, où aucun retrait de postes n'est possible, les agents pourront commencer à organiser leur recherche de poste,
- la liste additive pourra alors inclure les postes des agents ayant fait part d'un souhait de mobilité à la publication de la liste principale, et retrouvera ainsi sa vocation originelle. **En aucun cas, la liste additive ne pourra intégrer de suppression de postes**, au risque de devenir alors une *liste soustractive*,
- l'information des agents en sera ainsi facilitée, par la communication d'une liste apportant uniquement des postes supplémentaires et ne venant pas modifier la liste principale, option toujours disponible dans l'application Mobilité.

Dans l'optique de la mise en place d'un système de ce type, la répartition de durée de publication entre liste principale seule et liste principale plus liste additive pourrait être portée à 1,5 mois et 1,5 mois respectivement, pour prendre en compte les périodes de vacances scolaires notamment.

L'administration s'est déclarée plutôt favorable à une organisation clarifiant la lisibilité des postes, c'est à dire une liste principale et une vraie liste additive.

Sur les mutations hors cycle :

Jusqu'à présent, une gestion en bonne intelligence des cas particuliers et urgents (raisons médicales, réintégration impossible à anticiper, ...) en nombre limité a toujours pu être mise en œuvre. FO a demandé que ces demandes spécifiques :

- ne concernent que des demandes sur postes publiés précédemment comme vacants,
- passent nécessairement par une consultation des membres de la CAP, avec une publicité faite à la CAP suivante.

L'administration a renvoyé sa décision à la note de gestion mobilité, qui sera présentée aux OS mi juin après concertation avec les responsables de zone de gouvernance, mais pas avec les établissements publics !

Sur l'affectation autour des dates de référence des 1^{er} mars et 1^{er} septembre :

FO a rappelé que le **principe d'une date de référence unique** ménageant des exceptions sur des effets anticipés ou différés avec la règle actuelle d'accord mutuel entre l'agent, le service de départ et le service d'accueil doit être préservé. Il permet d'éviter tout mouvement anticipé ou différé non souhaité, dans un contexte où les services se déchireront dès lors que les effets de suppression d'un cycle se feraient sentir...

Une attention devra être portée au respect des délais pour la prise des arrêtés, notamment si la variété des dates d'affectation venait alourdir la charge et les retards des services concernés. Ou comment éviter d'ajouter du désordre aux dysfonctionnements ...

L'administration précisera, dans la note mobilité qui sera présentée mi juin, les dispositions retenues.

En ce qui concerne les principes de promotion, le SNITPECT-FO a réaffirmé l'attachement des ITPE à la **gestion nationale du corps à travers la CAP**, figurant dans le « Manifeste pour la mobilité ». La gestion collective, égalitaire, transparente et de qualité pour l'ensemble du corps se construit lors des travaux de CAP, en séance et dans les phases de préparation.

Le SNITPECT-FO a rappelé sa revendication figurant dans le « Manifeste pour la mobilité » de n'accepter **aucun recul en matière de gestion** pour les ITPE, ni aucune diminution du nombre de promotions annuelles, ni impacts négatifs tant au niveau du déroulement de carrière que sur le plan financier.

Sur la liste d'aptitude ITPE :

L'administration prévoit de conserver le même nombre de concrétisations possibles, soit deux cycles de mobilité.

Le SNITPECT-FO a soulevé la question de la date d'effet de la nomination ITPE, les indications portées sur les documents préparatoires paraissant contradictoires.

L'administration a confirmé que la CAP LA prévue en février N concernera bien les promotions pour l'année N, avec effet rétroactif au 1^{er} janvier année N.

Sur l'examen professionnel ITPE :

L'administration prévoit de conserver un cycle de mobilité pour la concrétisation Exa Pro.

L'hypothèse d'une nomination préalable à la formation statutaire pourrait permettre une découverte du service avant la formation, ce qui représente un avantage pour les lauréats de l'examen professionnel.

Cependant nous regrettons qu'aucune approche sur la pédagogie et les aspects matériels n'ait été effectuée avec l'ENTPE en amont de la proposition des deux possibilités (formation avant ou après nomination), car cela aura de toute façon un impact sur l'année scolaire, et ce d'autant plus important en 2018 avec le volume des examens pros lié au plan de requalification B en A.

L'administration s'est engagée à prendre contact avec l'ENTPE.

Sur le tableau d'avancement à IDTPE :

La première option proposée, qui prévoyait de généraliser la concrétisation sur place, est une **parfaite négation du caractère A/A+ du corps des ITPE** voire, à travers cela, une remise en question de l'expression des ministres et du SG ou peut être considérée comme la volonté de basculer le grade IDTPE dans la famille des cadres de 1^{er} niveau, ce qui est également en contradiction avec les affirmations de la ministre et du SG !

Pour le SNITPECT-FO :

- Il est inacceptable de proposer de solder la gestion collective du corps au motif de problèmes d'intendance : la charte gestion doit répondre à une politique réelle de GPEECC et à un cadre statutaire stabilisé ... et pas l'inverse !
- Décider de dégrader de manière aussi brutale et non-pesée l'exigence de gestion du corps des ITPE constituerait la preuve tangible d'une volonté d'enfermement dans le « A-type », de préparation de la coupure de publication et de gestion des postes d'encadrement supérieur, et la négation de toute volonté réelle de porter un quelconque projet statutaire ambitieux.

Par ailleurs, le SNITPECT-FO invite l'administration à croiser le nombre de mobilités issues des concrétisations de promotion avec les chiffres globaux de mobilité A+... juste histoire qu'elle puisse mesurer son intérêt en la matière !

La deuxième option, quant à elle, prévoit un allongement de la période de concrétisation de 1 an actuellement à 2 ans, soit 4 cycles. En ceci, elle apporte des solutions en termes de nombre de possibilités de concrétisation. En revanche, elle ne répond absolument pas, dans le descriptif de sa mise en œuvre, aux revendications portées par le SNITPECT-FO !

Le positionnement de la CAP promotion en fin d'année implique une unique possibilité de concrétisation sur l'année de référence du TA, et entraîne un report majoritaire sur l'année suivante !

La mécanique proposée semble ingérable tant en termes de travaux des CAP que de prise des arrêtés de nomination en fonction des « contingents » artificiellement créés.

- Le SNITPECT-FO a demandé l'analyse d'une solution de concrétisation sur 2 ans avec 3 dates d'effet durant l'année suivant l'inscription au tableau d'avancement, pour se rapprocher au maximum des conditions actuelles, incluant la nomination au 1^{er} janvier de façon rétroactive (revendication applicable quel que soit le schéma adopté au final).
- Cette solution est notamment envisageable avec une CAP promotion intervenant au mois de juin (permettant ainsi de desserrer le calendrier de travail des CAP en fin d'année) et proposant des dates d'affectation au 1^{er} mars N+1, 1^{er} septembre N+1, 31 décembre N+1 (effet anticipé des prises de poste du 1^{er} mars N+2) ; en dernier recours, le 4^e cycle de l'année N+2 pourrait alors être mobilisé pour traiter des cas à la marge.
- Cette proposition solutionnerait la majeure partie des problèmes liés à la réinscription sur l'année suivante et épargne notamment les contraintes de classement des agents promus, fastidieux et improductif pour les CAP, et dont la nécessité ne semble pas démontrée.

La DRH a affirmé que les évolutions ne devaient pas favoriser des parcours sans mobilité et a noté la position du SNITPECT-FO pour étudier des évolutions portées à la deuxième option.

Nous serons particulièrement vigilants à ce que les évolutions proposées rejoignent les revendications portées par le SNITPECT-FO et s'inscrivent pleinement dans le **portage d'un projet ambitieux pour les ITPE, réaffirmant notamment son caractère A/A+.**