



Snitpect-FO

En Direct de la CAP des ITPE

Les 3 faits marquants

1) Le SNITPECT-FO obtient **2 années pour concrétiser (soit 4 cycles)** pour les nouveaux inscrits au TA et la **réinscription** des quelques collègues n'ayant pu concrétiser en 2016

(lire en p3)

2) Le SNITPECT-FO a demandé la nomination **rétro-active au 1^{er} janvier** des futurs IDTPE

(lire en p4)

3) L'**expérience antérieure** des ITPE issus de l'**examen professionnel** et du **concours interne** est désormais reconnue.

(lire en p5)

CAP du 1^{er} décembre 2016

- les réponses de l'administration à la déclaration préalable,
- les résultats de la CAP : tableau d'avancement IDTPE (classique, principalats long et normal, IRGS), suites des mobilités, détachements, réorganisations de service,
- les coordonnées de tes 12 représentants du personnel

119

59%

Ce sont respectivement le nombre d'inscrits au tableau d'avancement classique et le taux de réussite

21
PL

32
PN

5
IRGS

Ce sont les nombres d'ITPE promus par la voie du principalat long, du principalat normal et de l'IRGS

Les chiffres-clefs

1 / 9

Cette CAP a été présidée, dans sa première partie, par la DRH qui a quitté la réunion sitôt les échanges avec l'administration terminés après la déclaration préalable du SNITPECT-FO.

Échanges avec l'administration

Exactions - réactions

Au terme d'une année ayant pourtant commencé par un engagement inédit de nos ministres de porter un projet ambitieux pour le corps des ITPE, nous ne pouvons que constater le décalage incommensurable qui existe entre les paroles de l'administration et ses actes : décision de supprimer le 3e cycle de mobilité, échec de la demande de dérogation au RIFSEEP, passage du projet de décret PPCR-ingénieur au CSFPE, absence d'avancée sur l'ouverture des emplois fonctionnels d'IC dans d'autres ministères, aucune annonce, d'aucun ordre, pour le corps des ITPE, lors du CTM du 29 septembre 2016.

Quel que fut l'investissement du ministère, et son degré d'intensité, dans les arbitrages, tous perdus au niveau interministériel, seuls ces faits, défavorables aux ITPE, demeureront.

Jusqu'à la veille de cette CAP, la DRH n'avait, en outre, pas souhaité faire connaître les conditions de concrétisation pour les inscrits au TA 2017, alors que le SNITPECT-FO avait remis ces revendications sur la question dès le mois d'avril 2016.

Les ITPE étaient donc en attente d'une réponse à cette unique question : l'administration ambitionne-t-elle encore de mener un chantier pour les ITPE ou va-t-elle continuer à mener l'ensemble de ses actions contre eux ?

Retrouve l'intégralité de la [déclaration préalable](#) de la CAP du 1^{er} décembre 2016.

► Les réponses de l'administration :

Sur le bilan de cette année sur le projet ITPE :

La DRH comprend l'insatisfaction des ITPE sur la situation mais conteste formellement que l'administration œuvre contre les ITPE. Elle souligne que l'administration a d'ailleurs partagé un certain nombre de points sur différents dossiers cette année, qui avaient été repris dans la saisine de Mme Royal auprès de la Fonction Publique.

Un rendez-vous auprès de la Secrétaire Générale de nos ministères doit être organisé sur la poursuite des projets pour le corps, comme convenu lors de la dernière audience du SNITPECT-FO. Le SNITPECT-FO rappelle cependant qu'à aucun moment, notre administration n'a jugé bon de porter à notre connaissance le contenu du projet PPCR-ingénieurs ni de nous informer sur le circuit d'instruction de ce projet de décret.

Sur les axes de travail pour poursuivre le projet ITPE :

La DRH affirme qu'elle a toujours pour objectif de maintenir le corps des ITPE comme colonne vertébrale de l'ingénierie dans nos ministères. A

ce titre, il est légitime de permettre des déroulés de carrière jusqu'à certains postes les plus élevés, notamment les emplois DATE.

Le SNITPECT-FO enregistre l'attention portée au corps des ITPE et est donc en attente de la concrétisation de ces paroles en actes.

Il n'a pas été possible d'obtenir le point culminant à HEB, qui aurait résolu tous les soucis d'accès à ces emplois fonctionnels et de reconnaître la valeur du corps des ITPE, cependant l'administration a bien pour idée de poursuivre les travaux, notamment quant aux facilités d'accès aux emplois DATE et à l'ouverture d'emplois fonctionnels dans les établissements publics (de manière à ce que leur durée puisse être valorisée pour l'accès à d'autres emplois).

La DRH précise qu'elle a obtenu un accord de principe pour avancer sur ces sujets (sans préciser toutefois de la part de qui).

Le SNITPECT-FO avertit qu'il n'acceptera pas que l'équilibre de l'économie globale du projet porté pour le corps soit remis en cause, entre avancées collectives et évolutions concédées.

La DRH rappelle que des propositions ont été faites sur l'élargissement des recrutements sur

titre, l'ouverture comme corps de débouché pour les Techniciens de l'Environnement (TE), les travaux sur le statut de l'ENTPE et que ces sujets doivent être poursuivis et intégrés dans une autre révision du décret statutaire (ces demandes ayant été jugées trop spécifiques pour être intégrées dans PPCR-Ingénieur).

Il serait inacceptable qu'une révision statutaire élude toute avancée pour le corps au profit de seuls services rendus à l'administration (ou à d'autres !).

L'administration a notamment été incapable d'écrire la moindre ligne sur l'impact des mesures évoquées sur l'équilibre du corps. Ce qu'il reste du projet ITPE doit demeurer aussi au bénéfice des ITPE ! Cela a été signalé directement auprès du cabinet de la ministre et sera ré-évoqué avec la secrétaire générale de nos ministères.

Sur les perspectives de gestion du corps :

La DRH souhaite évoquer le nécessaire travail à mener pour réviser la charte de gestion, afin de prendre en compte la modification du nombre de cycle de mobilités, la création du GRAF liée à PPCR, précisant que le décret aurait vocation à s'appliquer (si, d'aventure, il était signé) au 1^{er} janvier prochain. La question devra également être posée des étapes de carrière pour le passage au 2^e et au 3^e niveau.

Pour le SNITPECT-FO, sans revenir sur les pièges sous-tendus dans le projet PPCR, il est impossible de séparer l'aspect statutaire et la gestion : la seule question est celle de la dynamique des carrières, qui est constitutive du corps des ITPE : la force du corps des ITPE repose avant tout sur le contenu et la qualité des parcours des ingénieurs. Toute tentative d'appauvrissement organisé des CV des ITPE ne pourrait être perçue que comme une manœuvre supplémentaire servant un objectif final de scission entre une catégorie A-type et les A+.

Sur ce point, l'administration est désormais avertie que le SNITPECT-FO mobilisera toutes ses ressources pour conserver la dynamique des parcours. Cela vaut tout particulièrement au niveau des promotions, pour continuer à enrichir les parcours des ingénieurs et accéder à des postes comptant pour les durées exigibles pour accéder aux emplois fonctionnels.

La DRH précise cependant que le passage à 2 cycles pose la question du maintien de la concrétisation par mobilité quasi obligatoire et

que la DGAFP travaille sur une circulaire pour sortir l'exigence de la mobilité géographique des chartes de gestion, celle-ci étant perçue, selon elle, comme une entrave au développement des carrières des femmes.

La DRH est favorable à réfléchir à des principes différents de ceux d'aujourd'hui pour les corps des ITPE.

La mobilité (fonctionnelle et/ou géographique) n'est pas un simple élément de contexte. Baisser la garde sur l'exigence au niveau des conditions de concrétisation serait à la fois un piège individuel (parcours en retrait, ralentissement des déroulements de carrière) mais également un piège collectif !

On ne peut que noter les contradictions dans le discours de la DRH : la gestion au cas par cas des concrétisations n'est pas satisfaisante ; seule une gestion collective, nationale, où les règles sont affichées et partagées peut donner des garanties aux ITPE. Il est à noter que c'est justement ce qui permet aux femmes ITPE de gérer au mieux leurs carrières, comme le démontre une étude menée sur 5 corps de catégorie A, contrairement à ce que prétend la DRH !

Sur la révision de la charte de gestion :

Sur la charte de gestion, la DRH indique qu'elle n'est pas tenue d'avoir une solution unique pour tous les corps mais qu'il est possible de changer des habitudes historiques sans tirer tout le monde vers le bas, en s'inspirant notamment de ce qui marche ailleurs.

Le corps ITPE dispose d'une charte depuis de nombreuses années, qui évolue pour tenir compte des évolutions de l'environnement des ITPE.

Là encore, la seule question est celle de l'ambition de l'employeur pour le corps. Pour le SNITPECT-FO, le changement d'environnement professionnel demeure vertueux à des étapes-clefs d'une carrière, l'objectif devant être de conserver une gestion dynamique et ambitieuse.

La méthode et le format doivent encore être vus mais la DRH envisage dans un premier temps un travail avec la représentation CAP du SNITPECT-FO puis une présentation en formatCTM.

Le SNITPECT-FO enregistre la mise en chantier d'une nouvelle charte de gestion avec une ambition pour le corps, menée avec la parité syndicale de la CAP des ITPE et attend un calendrier de travail dès le début de l'année prochaine.

Sur les modalités de concrétisation du TA 2017 :

La DRH propose, pour le TA 2017, de conserver le principe de promotion conditionnée par une mobilité sur un poste de 2^e niveau, sur 2 ans soit 4 cycles.

Le SNITPECT-FO se félicite de l'aboutissement de cette revendication, portée notamment à travers son « Manifeste pour la mobilité » et sera d'autant plus vigilant sur le futur taux pro/pro, qui, seul, permet cette disposition. rappelle sa revendication de nomination rétroactive au 1^{er} janvier pour les futurs ITPE, pour contrebalancer les retards induits par la suppression d'un cycle de mobilité et inciter à une concrétisation la plus rapide possible.

Sur ce point, la DRH ne peut apporter de réponse immédiate mais ne considère pas la proposition inopportune ou infondée ; elle comprend la problématique du retard évoquée.

La DRH précise en outre que les quelques ITPE n'ayant pu concrétiser en 2016 seront réinscrits sur le TA 2017.

Compte tenu des circonstances de cette année 2016, le SNITPECT-FO avait demandé cette réinscription lors de la dernière CAP.

Sur les modalités de nomination ITPE pour les lauréats de l'examen professionnel :

Le SNITPECT-FO rappelle à la DRH que les résultats de l'admission à l'examen professionnel sont attendus pour le 16/12 ... cependant, malgré nos propositions portées dans le « Manifeste pour la mobilité » depuis avril 2016, la DRH n'a fournie aucune réponse sur l'impact de la suppression d'un cycle de mobilité sur la date de nomination, l'articulation entre la CAP mobilité et la formation statutaire ou encore l'association de l'ENTPE aux réflexions.

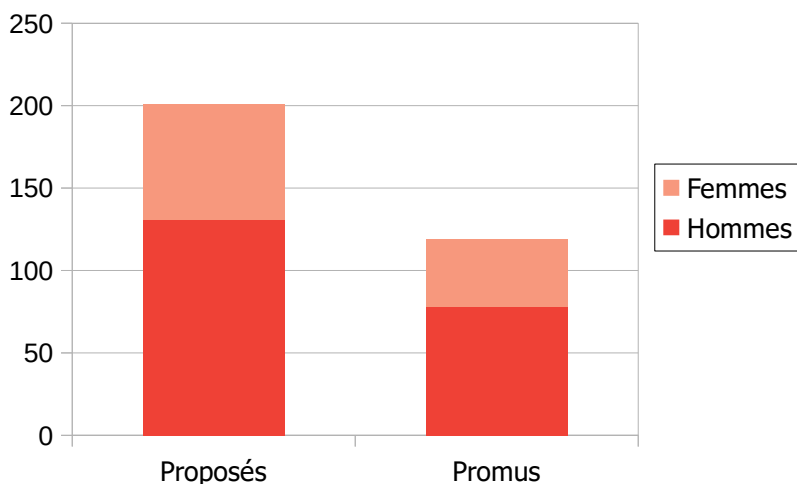
La DRH ne dispose toujours pas de réponse sur ce sujet, qui est à voir avec la sous-direction RM. Elle promet une note écrite sur les conditions de concrétisation des lauréats de l'examen professionnel.

A deux semaines de la proclamation des résultats, c'est faire bien peu de cas de l'avenir de nos collègues ! Le SNITPECT-FO sera particulièrement attentif à la production de cette note et à son contenu.

Les résultats de la CAP

► Les promotions à IDTPE par voie d'avancement classique :

Promotion à IDTPE - TA classique



Nombre de dossiers proposés :

201

Dont 35 % sont des femmes¹, soit une importante progression par rapport à l'année dernière (24%)

Dont 26 % de spécialistes, experts ou chercheurs, en relative stabilité par rapport à l'an dernier (33%)

Dont 3 dossiers via le processus « affectation dirigée », sur lesquels 2 candidatures ont été retirées à la demande du candidat.

Nombre de dossiers retenus :

119

Dont 34 % sont des femmes

Dont 28% de spécialistes, experts ou chercheurs

Taux de réussite des ITPE ayant vu leur dossier remonté en CAP : **59 %**

Ce taux de réussite est dû au taux pro/pro de 11 % acquis depuis 2014 mais aussi et surtout à la qualité des dossiers remontés et aux parcours construits par chacun, librement.

Cette CAP aura été l'occasion, pour la première fois, de promouvoir des ITPE en prenant en considération des postes « équivalents A » tenus par des lauréats de l'examen professionnel ou du concours interne, avant leur accueil dans le corps des ITPE.

Grâce aux **interventions du SNITPECT-FO** lors de la CAP promotion de novembre 2015, **cette disposition avait en effet été prévue dans la circulaire promotions 2017**. Le SNITPECT-FO défendra donc son inscription dans la future charte de gestion.

► Focus sur : les débats avec l'administration

Une simplification de la circulaire promotions qui appauvrit les dossiers

La circulaire promotions de cette année substituait le report de six à dix appréciations générales dans la fiche de proposition à l'habituelle transmission des dix derniers entretiens d'évaluation.

Le SNITPECT-FO avait alerté l'administration sur ce point, dès la parution de la circulaire, et la CAP promotion ICTPE avait été l'occasion d'en constater les premières limites.

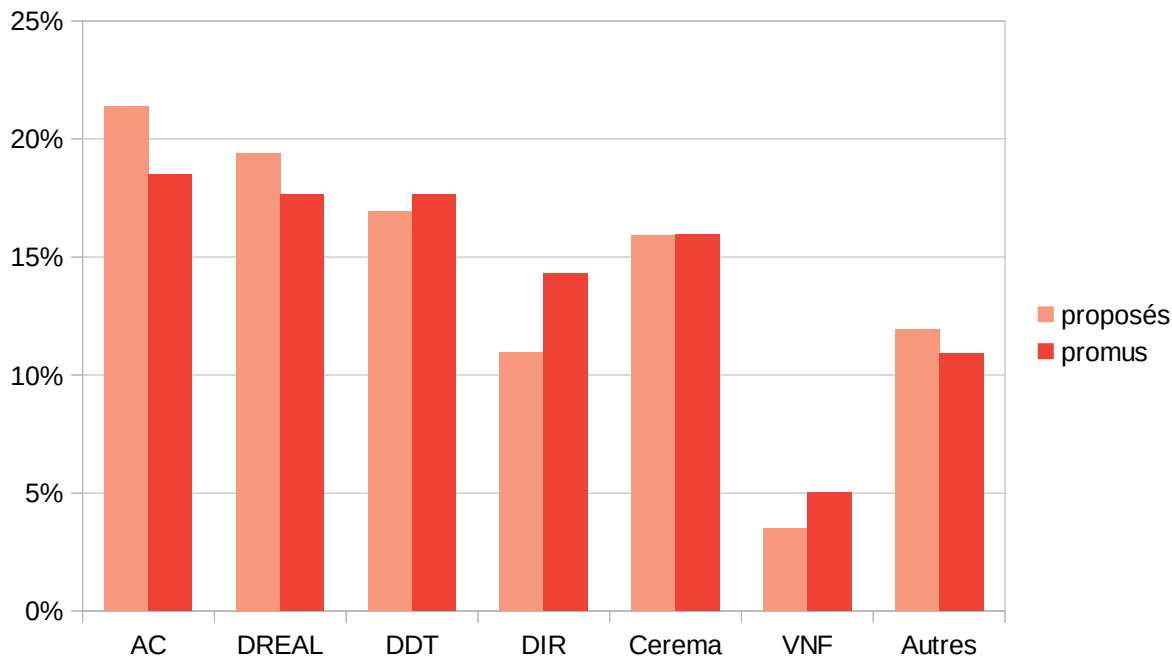
Cet appauvrissement des dossiers de proposition rend parfois impossible la visibilité sur les premiers postes tenus et limite l'accès aux informations contenues dans le corps du compte-rendu d'entretien professionnel, qui s'avèrent pourtant régulièrement éclairantes.

L'appréciation des parcours étant essentielle dans notre gestion, le SNITPECT-FO demande donc le rétablissement de conditions permettant la juste appréciation de la réussite des ITPE sur leur parcours de 1^{er} niveau et continue à inviter les ITPE proposés à fournir ces informations, en version intégrale, à l'élus à la CAP suivant leur dossier.

¹Pour mémoire : les femmes représentent 25,6 % de l'effectif total du corps

Le SNITPECT-FO a dû intervenir, à nouveau, en CAP, pour dénoncer les pratiques de inspecteurs généraux, méconnaissant les règles de gestion ou appliquant des critères ne respectant pas l'équité pour ne pas remonter certains dossiers.

Répartition des dossiers par type de services²



Le SNITPECT a pu constater le retour à la normale du traitement des dossiers « VNF », cette année, ainsi que le maintien de l'équilibre entre dossiers issus de services régionaux et départementaux.

La présence et la réussite des ITPE en essaimage se confirme par le nombre de dossiers hors ministère (comptabilisés sous l'appellation « autres ») dans des organismes de recherche ou d'enseignement (IFSTTAR, ENTPE, ...), dans d'autres ministères (Défense, Affaires étrangères, ...), en collectivités ou encore dans des établissements publics.

✓ **A noter** : une réunion de présentation pour la concrétisation des promotions est prévue :
le **14 décembre 2016**, à partir de 10h, au ministère, à la Défense.

2 Les dossiers Administration Centrale (AC) les dossiers des différentes DG (dont la DGAC), incluant les Services à Compétence Nationale qui leur sont rattachés.
Les dossiers des DEAL d'Outre-Mer et des directions régionales d'Ile de France (hors DIRIF) sont comptabilisés avec les DREAL.
L'ensemble des dossiers en DDI et Préfecture sont regroupés sous la mention « DDT ».
Les dossiers issus de la DIRIF sont comptabilisés avec ceux des autres DIR.

► Les promotions à IDTPE par voie de principalat long :

Nombre de candidats présentés pour la CAP : 21

Dont 14 % sont des femmes (contre 9 % l'an dernier)

Nombre de dossiers retenus : 21

Taux de réussite des ITPE ayant vu leur dossier remonté en CAP : **100 %**

(contre 95% l'an dernier)

L'ensemble des dossiers présentés cette année proposait un projet professionnel, proposant un repositionnement ou un élargissement du poste tenu.

Le SNITPECT-FO rappelle, pour information, que l'autre possibilité offerte dans le cadre du principalat long est de candidater sur un des postes publiés au niveau A+ lors du cycle mobilité précédent, mobilité qui sera actée « à l'étude » ou « sous réserve de la CAP promotions ».

Il est important, pour toute proposition de projet professionnel visant à l'élargissement des missions, de contacter un élu à la CAP ainsi que la chargée de mission des ITPE, suffisamment en amont pour évoquer le projet et pouvoir le faire évoluer, le cas échéant.

► Les promotions à IDTPE par voie de principalat normal :

Nombre de candidats présentés pour la CAP : 38

Dont 10 % sont des femmes.

Nombre de dossiers retenus : 32

Dont 9 % sont des femmes.

6 dossiers n'ont malheureusement pas trouvé de suite favorable, soit pour des raisons de durée (critères statutaires), soit à cause des avis émis par les services ou les MIGT. Le SNITPECT-FO s'est attaché à ce que chaque dossier non-retenu cette année, pour cette dernière raison, puisse s'inscrire dans une perspective de ré-examen dès l'année prochaine.

La vigilance du SNITPECT-FO a été attirée sur une MIGT n'ayant remonté qu'un unique dossier, non-classé de surcroît, et uniquement grâce à son signalement par la parité syndicale auprès de la DRH. Les motifs évoqués pour ce non-classement laissent d'ailleurs apparaître une méconnaissance notoire des règles de gestion du principalat normal.

Le SNITPECT-FO a donc demandé à ce qu'**une étude sociologique portant sur les ITPE éligibles à ce type de promotion soit réalisée sur le périmètre de cette MIGT**, afin d'expliquer ce nombre anormalement faible.

► Les promotions à IDTPE par l'IRGS :

5 demandes de promotion par voie d'IRGS ont été présentées et validées.

Le SNITPECT-FO a systématiquement interrogé l'administration sur les raisons qui ont conduit à ce que l'agent proposé pour l'IRGS n'ait pu bénéficier du principalat normal, pour identifier d'éventuels oublis (Cf. paragraphe ci-dessus).

► Régularisation de promotions :

1 demande IRGS au titre de 2016 et **1** demande ICRGS au titre de 2017 ont pu trouver une issue favorable.

► Suites du cycle de mobilité 2017/3 :

La Direction Immobilière de l'État recrutera des ITPE

Compte tenu des difficultés de calendrier rencontrées lors de la précédente CAP, plusieurs candidatures d'ITPE retenus ont pu être validées lors de cette CAP.

Le SNITPECT-FO se félicite du recrutement d'ITPE dans cette nouvelle structure et souhaite que les conditions soient mises en œuvre pour que cela puisse se reproduire lors des prochaines publications. A ce titre, nous regrettons l'absence de progrès sur l'accueil des ICTPE. Le SNITPECT-FO a également demandé la transmission des avis défavorables émis à l'encontre d'ITPE pour qu'un retour puisse être fait aux agents.

La DRH fera la demande de retour de ces avis et informe que des propositions ont été faites sur les contingents d'IC, ainsi que pour publier de futures offres de postes sur les listes ministérielles.

► Détachements dans le corps :

2 demandes de détachement entrant ont trouvé une suite favorable, ainsi que 3 renouvellements de détachement.

Le Cerema donne des signaux positifs sur les primo-affectations ITPE

Lors de la dernière CAP, le Cerema avait été prié de valider les mobilités entrantes ministérielles avant de proposer des recrutements en externe.

Avant de donner un avis favorable à l'accueil de deux détachements entrants (deux mobilités n'ayant pas été validées par ailleurs), le Cerema aura dû donner des gages satisfaisants sur les recrutements de sorties d'école ENTPE, de propositions de thèse et de 4A.

Le SNITPECT-FO restera en vigilance sur le sujet des recrutements au Cerema.

► Réorganisations de service :

Les réorganisations des DDTM33, DDT49 et du Cerema DtecEMF ont été examinées en CAP.

Le SNITPECT-FO a attiré l'attention de l'administration sur la situation à la DtecEMF, connaissant sa troisième réorganisation en moins de 10 ans, notamment sur les aspects de dispersion de l'activité de recherche et de recul des positionnements hiérarchiques. Une attention particulière est à porter sur les conditions de travail.

DREAL fusionnées

L'engagement de l'administration d'organiser d'une réunion technique pour examiner de manière complète et précise l'ensemble des pré-positionnements dans les DREAL impactées par la réforme territoriale n'a pas été tenu !

Le 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 demeure pourtant des nécessités aux yeux du SNITPECT-FO.

En l'absence de réponse sur le sujet, il sera abordé au prochain Comité de Suivi.

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

Prochaine CAP mobilité pour le cycle 2017-9 :

CAP : 17 mai 2017

Pré-CAP : 11 mai 2017

Prochaine CAP promotion à IDTPE :

CAP : 6 décembre 2017

Pré-CAP : du 20 au 30 novembre 2017

Retrouve le [calendrier des CAP 2017](#) 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 56 63 72 40	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 49 80 22 50	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