



Snitpect-FO

En Direct de la CAP des ITPE

Les 3 faits marquants

1) En l'absence de cadrage fourni pour les propositions et les harmonisations, **l'administration n'a pas pu assurer l'équité de traitement** entre les proposés à la LA ITPE 2017

(lire en p3)

2) L'administration **refuse de communiquer les modalités de concrétisation pour la LA ITPE et l'examen professionnel** au titre de 2017

(lire en p5 et 7)

3) Le SNITPECT-FO obtient **l'examen en CAP** de toutes les candidatures à **l'expérimentation de campagne complémentaire de mobilité inter-cycle**

(lire en p6)

CAP du 28 février 2017

- les réponses de l'administration à la déclaration préalable,
- les résultats de la CAP : liste d'aptitude, suites des mobilités, détachements, réorganisations de service, titularisations
- les coordonnées de tes 12 représentants du personnel

90

+3

Ce sont les nombres de lauréats de la liste d'aptitude, respectivement en listes principale et complémentaire

Les chiffres-clefs

1 / 8

Échanges avec l'administration

Face aux premières offensives de la DRH de l'État contre les agents, nous n'acceptons pas la démission de l'administration !

Trahison de notre ministre avec l'application de PPCR, complexité de l'exercice du plan de requalification à traduire dans les critères de la Liste d'aptitude, expérimentation déviante d'inter-cycle, suspens sur les conditions de concrétisation, rémunérations, ... autant de sujets sur lesquels le SNITPECT-FO aura alerté l'administration lors de cette première CAP de l'année 2017.

Retrouve l'intégralité de la [déclaration préalable](#) de la CAP du 28 février 2017.

► Les réponses de l'administration :

Sur PPCR :

L'administration ne souhaite pas s'exprimer sur la décision de la ministre et précise que la DRH doit désormais travailler à sa mise en œuvre .

Le SNITPECT-FO dénonce l'absence de calendrier de travail à ce jour sur l'ensemble de ces sujets (notamment l'organisation de la CAP Hors Classe, la définition des emplois grafables, la révision de la charte de gestion et le chantier indemnitaire).

Sur le plan de requalification :

L'administration répond (et assume!) qu'elle a souhaité laisser les plus grandes latitudes aux harmonisateurs. Concernant l'aspect pluriannuel du plan de requalification, il leur apparaissait souhaitable de ne pas avoir trop d'agents proposés la première année.

L'administration a bien noté le besoin de retour urgent des conseils issus de la CAP aux harmonisateurs et services, dans le but de gérer les propositions des prochaines années.

Les espoirs nés du plan de requalification ne doivent pas être déçus par l'administration dans son ensemble !

Sur l'inter-cycle :

Sur le retard pris, l'administration précise que la sous-direction RM avait informé les services, qui devaient informer les candidats. Cette même sous-direction s'est engagée à présenter un bilan du dispositif à l'ensemble des organisations syndicales. L'administration va cependant jusqu'à rappeler que la consultation de la CAP n'est pas obligatoire dès lors qu'il n'y a pas de changement de résidence administrative.

Elle se félicite (!) d'être revenue à une gestion normale sur 2 cycles mais reconnaît des effets induits sur les concrétisations.

Sur les concrétisations des promotions au titre de 2017 :

Au jour de la CAP LA ITPE, l'administration ne pouvait toujours pas annoncer de date de parution de la note sur les modalités de concrétisation !!!

Sur le transfert primes-points lié à PPCR et les rémunérations :

L'administration affirme que le transfert primes-points est géré directement par les DRFIP et qu'il n'y a pas eu d'intervention du ministère pour la paye de janvier 2017 ; elle va par ailleurs relayer les problèmes de paye auprès de la sous-direction GAP.

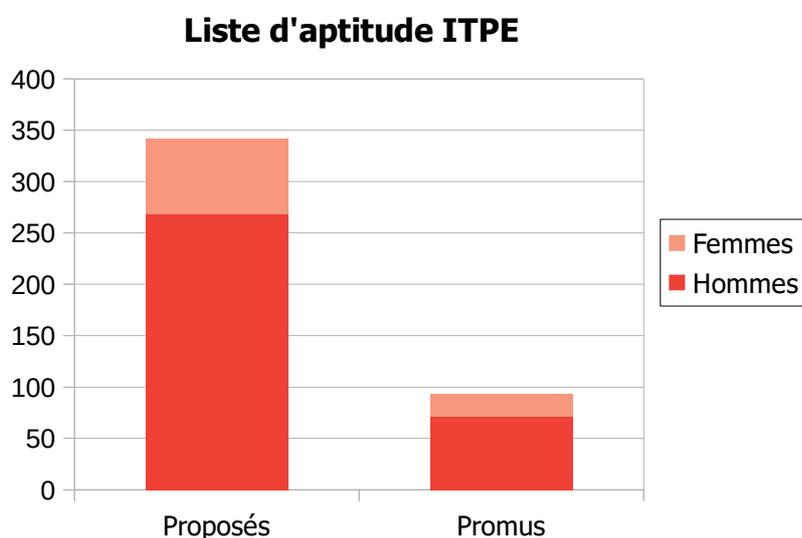
Notre déclaration préalable, lue par notre secrétaire général nouvellement élu, se terminait ainsi :

« Lors de la dernière CAP de l'année 2016, mon prédécesseur posait la question de l'ambition de l'administration pour le corps des ITPE, dans le contexte « conflagrationnel » que vous souhaitez, semble-t-il, entretenir sur tous les sujets sans exception, qu'il s'agisse du statut, de la mobilité, de la gestion ou des rémunérations, les ITPE disposent désormais de votre réponse. »

L'administration n'a pas démenti ... confirmant ainsi son véritable niveau d'ambition pour le corps des ITPE !

Les résultats de la CAP

► Les promotions à ITPE par voie de la liste d'aptitude :



Nombre de dossiers proposés :

332

*Dont 22 % de femmes,
Dont 14 % de spécialistes ou d'experts,
Dont 40 % d'agents ayant été détachés dans l'emploi fonctionnel de « chef de subdivision »*

Nombre de dossiers retenus :

90 (+3 en liste complémentaire)

*Dont 24 % de femmes
Dont 14 % de spécialistes ou d'experts
Dont 51 % d'agents ayant été détachés dans l'emploi fonctionnel de « chef de subdivision »*

Taux de réussite des agents ayant vu leur dossier remonté en CAP : **28 %**

✓ **A noter** : cette année, 74 postes supplémentaires étaient disponibles au titre du plan de requalification et se sont ajoutés aux 16 postes disponibles dans le cadre classique de la liste d'aptitude. Il n'y a pas de fléchage des lauréats « plan de requalification ».

Le SNITPECT-FO attendait un positionnement clair sur les objectifs attendus sur le plan de requalification et les critères que l'administration proposait de retenir pour l'examen des dossiers ; cette attente était d'autant plus importante que ce premier exercice fera jurisprudence pour les trois prochaines années du plan de requalification.

Force est de constater que, des objectifs clairs, l'administration n'en avait guère !

Au premier jour de la pré-CAP, les élus à la CAP, en toute responsabilité, n'ont eu d'autre choix que d'interpeller l'administration pour qu'elle établisse les critères à employer pour la prise en compte du plan de requalification dans l'exercice de la liste d'aptitude, fondamentalement différent de celui des exercices précédents.

L'absence de tout élément de cadrage initial et de toute stratégie pluriannuelle de proposition (le plan étant prévu sur 4 ans) a ouvert la porte à l'utilisation de critères hétérogènes, dans les phases de proposition et d'harmonisation, et a clairement induit une distorsion de traitement inacceptable entre les techniciens.

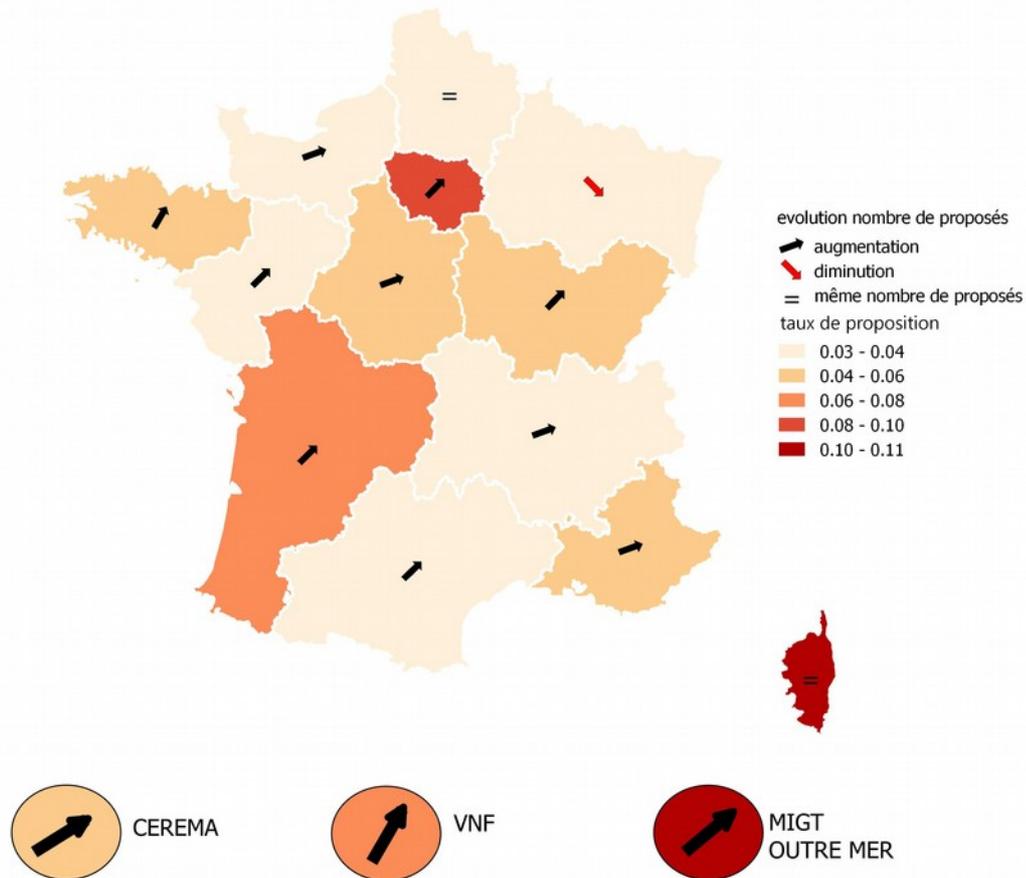
Pire, l'administration n'a pas cherché à recadrer les premières remontées des services afin de réunir des conditions satisfaisantes pour le respect de l'égalité de traitement et le bon examen des dossiers des agents proposés.

Si la liste d'aptitude issue de cette CAP regroupe bien des parcours des plus méritants, c'est uniquement grâce à la grande qualité des agents proposés et à l'important et intense travail préparatoire des élus à la CAP et des chargés de mission.

L'absence de pilotage des services et des harmonisateurs

Liste d'Aptitude 2017

Le taux de proposition est le rapport entre le nombre d'agents proposés par les harmonisateurs et le nombre d'agents promouvables.
Les flèches indiquent l'évolution entre 2016 et 2017 du nombre de proposés



✓ **A noter** : un investissement important et de qualité a été noté au niveau de la plupart des services, dans les phases de propositions puis d'harmonisation ; cependant, l'absence de pilotage de la DRH n'a pas permis d'optimiser la valorisation de ce travail préalable.

Une meilleure prise en considération des messages et revendications portés par les correspondants locaux de Force Ouvrière aurait permis de mieux appréhender l'exercice de propositions, notamment quant au fait de privilégier effectivement la détection des potentiels et la reconnaissance professionnelle à l'application stricte et limitative de quotas.

Enfin, il est impératif d'améliorer la transparence du processus d'harmonisation où, là encore, la concertation avec les correspondants de l'unique syndicat représentatif auraient permis d'améliorer le processus de remontée en assurant un traitement équitable aux agents au niveau national.

Le SNITPECT-FO exige un retour précis et rapide envers les harmonisateurs et les services et demande que tout soit mis en œuvre pour que les agents proposés disposent effectivement de ce retour légitime. Le SNITPECT-FO demande également à être associés aux concertations pour l'exercice 2018, sans délai et à tous les niveaux.

Focus sur : les débats avec l'administration

Une simplification de la circulaire promotions qui appauvrit les dossiers

Nous avons pu à nouveau constater, lors de cette CAP, les effets néfastes de l'appauvrissement des pièces constitutives des dossiers de promotion, consécutivement aux mesures de simplification de la dernière circulaire.

Le SNITPECT-FO avait alerté l'administration sur ce point, dès la parution de la circulaire, et les différentes CAP promotion qui se sont déroulées depuis ont toutes été l'occasion d'en constater les limites ; cet appauvrissement des dossiers de proposition rend parfois impossible la visibilité sur la réussite des postes-clefs 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 agents et continue à inviter les proposés à fournir ces informations, en version intégrale, à l'élus à la CAP suivant leur dossier.

Les agents appelés à payer la suppression d'un cycle de mobilité ?

Le SNITPECT-FO déplore l'absence d'anticipation de la suppression d'un cycle de mobilité, alors même qu'avait été remis, au 1er semestre 2016, un « manifeste pour la mobilité » à la DRH, qui alertait, déjà, sur ses impacts négatifs.

Le nouveau calendrier mis en place, avec le déplacement de la LA ITPE au mois de février, intensifie les interactions (notamment l'articulation de la liste d'aptitude avec l'examen professionnel) et pose donc la question des listes complémentaires et de leur dimensionnement.

Le SNITPECT-FO a donc obtenu la création d'une liste complémentaire pour cet exercice 2017.

Concernant les modalités de concrétisation, le SNITPECT-FO a alerté sur les difficultés des lauréats de la LA ITPE obligés de candidater sur un cycle de mobilité commencé deux mois auparavant.

Aucune disposition n'a été prévue par l'administration pour gérer ces mobilités complémentaires sur ce cycle.

Par ailleurs, compte tenu du flux exceptionnel lié au plan de requalification, FO avait proposé, lors de la réunion du 25 février 2016 sur le plan de requalification, la possibilité laissée aux agents le souhaitant de bâtir, en accord avec leur service, un projet professionnel pour valider la concrétisation de leur promotion. Cette proposition n'avait pas été suivie d'effet par l'administration.

Depuis, le SNITPECT-FO réclame la communication des modalités de concrétisation aux agents et aux services.

Le SNITPECT-FO sera particulièrement vigilant à la date de nomination proposée pour que les agents promus ne soient pas les victimes du déplacement de la CAP en février et de la suppression d'un cycle de mobilité.

Enfin, le SNITPECT-FO a souligné le besoin d'un retour rapide et précis, pour les agents non retenus ; la suppression d'un cycle de mobilité les contraignant grandement pour suivre, le cas échéant, le conseil de la CAP, en se positionnant sur un nouveau poste afin de compléter leur parcours.

► Expérimentation d'une campagne complémentaire de mobilité inter-cycle

L'administration a finalement réussi à mener à terme cette expérimentation poussive et inconsistante du cycle intermédiaire réservé aux A+, dont le dénouement était initialement prévu en décembre 2016, puis reporté début janvier.

La lente dérive du processus avait débouché le 25 janvier sur une consultation écrite des représentants élus à la CAP, sur les postes n'ayant suscité qu'une seule candidature, pour lesquels le SNITPECT-FO, compte tenu de la publicité des postes, avait bien entendu donné un accord de principe, afin de ne pas ralentir les mutations concernées.

Suite à nos interventions, la rubrique « CAP des ITPE du 25 janvier » (dont l'administration elle-même admettait l'inadéquation de l'appellation) a été supprimée de l'intranet du ministère. L'ensemble des résultats étant bien rattachés à la « CAP des ITPE du 28 février ».

Une débauche d'énergie considérable ... pour un résultat bien modeste

Ce ne sont pas moins de trois sous-directions de la DRH qui ont eu à intervenir sur le processus : l'un maîtrisant les règles de gestion, la seconde ayant balayé les candidatures et la dernière enfin étant au courant des dates de mutation prévues ... avec une coordination mitigée ! Notre ancienne DRH ayant refusé la proposition du SNITPECT-FO d'organiser une réunion technique sur le sujet, de longs échanges sur ce sujet de gestion ont eu lieu en CAP et n'ont pu aboutir, faute de vérification possible des dates d'affectation !

Démonstration est aujourd'hui faite qu'une gestion classique peut traiter quelques cas particuliers de mobilité hors cycle dans le respect des prérogatives des CAP et des principes de notre charte de gestion.

Le SNITPECT-FO restera en vigilance absolue sur le sujet pour que de telles expérimentations ne servent de motif au contournement de nos instances, garante de la transparence et de l'équité de traitement des agents.

► Détachements dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE :

3 détachements IC2 et **2** détachements IC1 ont été renouvelés.

► Détachements et intégrations dans le corps :

3 demandes de détachement entrant ont trouvé une suite favorable, ainsi que **1** renouvellement de détachement, et **1** demande d'intégration.

► Recrutements réservés (déprécarisation) :

17 lauréats du recrutement réservé (déprécarisation) – session 2016

► Titularisation des ITPE recrutés sur titres :

14 demandes de titularisations ont trouvé une suite favorable, pour les ITPE recrutés sur titres en 2015.

► Examen professionnel :

27 lauréats (+**1** en liste complémentaire) - session 2016

Le suspens insoutenable de la formation statutaire

Lors de la CAP du 1er décembre dernier, le SNITPECT-FO interpellait la DRH, qui semblait découvrir le problème à 15 jours de la promulgation des résultats, sur les impacts néfastes de la suppression d'un cycle de mobilité (sur lesquels elle avait pourtant été alertée à travers le « manifeste pour la mobilité »).

Le SNITPECT-FO revendique le retour à un calendrier cohérent entre examen professionnel et cycles de mobilité, permettant aux lauréats de l'examen professionnel de connaître leur lieu d'affectation AVANT leur formation statutaire, et demande une information immédiate, claire et précise du déroulement de la formation statutaire.

► Réorganisations de service :

Les réorganisations de la DRIEA, de la DIR Nord et du STRMTG ont été examinées en CAP.

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

Prochaine CAP mobilité pour le cycle 2017-9 :

CAP : 17 mai 2017

Pré-CAP : 11 mai 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
Georges KUNTZ	03 88 25 37 53	georges.kuntz@dgfip.finances.gouv.fr
Benjamin VIER	01 43 17 73 11	benjamin.vier@diplomatie.gouv.fr
Abdallah EL HAGE	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	-	Alberto.Dossantos@developpement-durable.gouv.fr
Christelle BASSI	-	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	03 86 71 71 71	elsa.alexandre@nievre.gouv.fr