



**Snitpect-FO**

# En Direct de la CAP des ITPE

## Les 3 faits marquants

1) La **nomination rétroactive au 1<sup>er</sup> janvier, obtenue par le SNITPECT-FO**, pallie les retards induits par la suppression d'un cycle de mobilité  
*(lire en p2)*

2) L'administration confirme que **PPCR est à l'origine de la dégradation des conditions de reclassement des TSDD** promus ITPE  
*(lire en p2)*

3) Une **inéquité de traitement persistante** liée au nombre insuffisant de dossiers remontés, **dénoncée par le SNITPECT-FO**  
*(lire en p3)*

## CAP du 8 février 2018

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

**58**

**28 %**

C'est le nombre de lauréats de la liste d'aptitude

## Les chiffres-clefs

# Échanges avec l'administration

## *Les TSDD promus ITPE ne sont pas des sous-ingénieurs ! ... acte II ...*

Cette année, à nouveau, l'utilisation de critères hétérogènes, voire archaïques, dans les phases de remontée des dossiers pour la liste d'aptitude, a clairement induit la même distorsion de traitement inacceptable entre les techniciens promouvables, que l'an passé. Il ne semble pas que les acteurs du système aient pris la mesure du caractère exceptionnel du plan de requalification et se soient donnés les moyens de sortir des schémas qui prévalaient jusqu'à celui-ci.

Concernant l'examen professionnel, le plan de requalification semble avoir été l'occasion de pratique une coupe sombre dans la formation des ITPE Pros, la diminuant de 3 mois à 3 semaines, pour des raisons d'économies !

Par ailleurs, les importantes dégradations des conditions d'accueil des TSDD promus ITPE, provoquées par PPCR, mettent en péril les objectifs même du plan de requalification.

Retrouve l'intégralité de la [déclaration préalable](#) du SNITPECT-FO à la CAP du 8 février 2018.

### ► Les réponses de l'administration :

#### **Sur l'exercice de promotion à ITPE :**

L'administration précise avoir fait un retour aux ZGE sur les modalités de mise en œuvre du plan de requalification. Elle reconnaît que la situation peut être inégale en ce qui concerne les retours aux agents mais que cela fait partie des dossiers où l'administration a commencé à travailler. **Pour le SNITPECT-FO, l'effectivité des retours faits aux agents est non seulement une condition indispensable au succès du plan de requalification mais une nécessité pour permettre aux agents de prendre en compte les conseils de la CAP dans leur gestion de carrière. Par ailleurs, de trop nombreux agents avaient des informations erronées concernant la remontée ou non de leur dossier, lors de cet exercice.**

#### **Sur l'impact de PPCR sur le reclassement des TSDD promus ITPE :**

L'administration précise que la mise en œuvre de PPCR s'est traduite par une modification du statut et des conditions de reclassement et reconnaît qu'elles sont moins favorables aux agents. Elle précise néanmoins qu'elle a répondu à chaque sollicitation individuelle des agents l'ayant contactée.

**Les impacts de PPCR ont, en effet, été particulièrement néfastes sur les conditions d'attractivité du corps pour les TSDD. Le SNITPECT-FO a demandé une information personnalisée pour chaque ITPE nouvellement promu, afin qu'il puisse**

**prendre sa décision en connaissance de cause.** L'administration a noté cette demande, indiquant que seul l'approximation du régime indemnitaire pourrait être complexe.

**Le SNITPECT-FO indique que la communication de l'information sur le traitement indiciaire après reclassement serait une première étape appréciable pour les agents.**

#### **Sur la formation des ITPE Pros :**

L'administration réfute vouloir revoir au rabais la formation mais vouloir adapter le niveau de formation. **Le SNITPECT-FO rappelle son opposition à cette diminution non justifiée de la formation. Le SNITPECT-FO s'inquiète de la rupture du lien avec la chargée de mission du corps, remplacé par des entretiens en CVRH. Cette individualisation va à l'encontre de ce qui devrait être attendu pour la construction d'un socle technique commun et pour l'immersion dans la formation des ITPE.**

#### **Sur le bilan de PPCR, 1 an après :**

L'administration note le bilan effectué par le SNITPECT-FO, qu'elle considère comme factuel. Elle signale qu'elle n'a rien à ajouter sur le sujet.

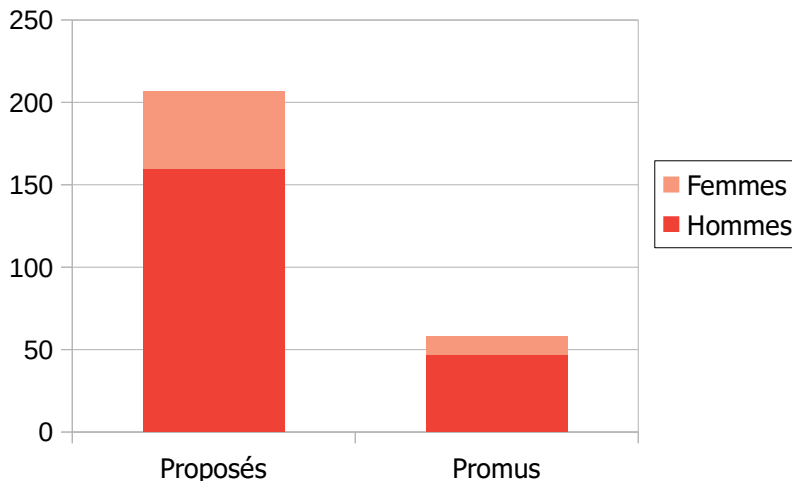
**Les faits sont effectivement accablants et les promoteurs et supporteurs de PPCR en portent les conséquences.**

Retrouve le bilan des [effets toxiques de PPCR, 1 an après](#) sur le site du [SNI](#).

# Les résultats de la CAP

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

### Liste d'aptitude ITPE



**Nombre de dossiers proposés :**

**207**

*Dont 23 % de femmes,*

*Dont 22 % de spécialistes ou d'experts,*

**Nombre de dossiers retenus :**

**58**

*Dont 19 % de femmes*

*Dont 21% de spécialistes ou d'experts*

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

✓ **A noter** : cette année, 42 postes supplémentaires étaient disponibles sur la liste d'aptitude au titre du [plan de requalification](#). Il n'y a pas de fléchage des lauréats « plan de requalification ».

**Cette année à nouveau, l'absence de pilotage de la DRH dans les exercices de propositions puis d'harmonisation a conduit à une très grande hétérogénéité de situations, induisant la même distorsion de traitement inacceptable entre les techniciens.**

Cette absence répétée de pilotage, sur ce deuxième exercice, est particulièrement préjudiciable aux agents qui ont eu à subir des pratiques en déconnexion avec ce contexte spécifique (classement d'un unique dossier par service, proposition systématique des seuls dossiers historiques, inter-classement ne prenant pas en compte le nombre de places supplémentaires, ...).

Par ailleurs, les retours de l'exercice précédent n'ont malheureusement pas été systématiquement portés à la connaissance des agents ou de leur encadrement. Ce déficit d'information a empêché la prise en compte des conseils de la dernière CAP dans la gestion des carrières des agents concernés.

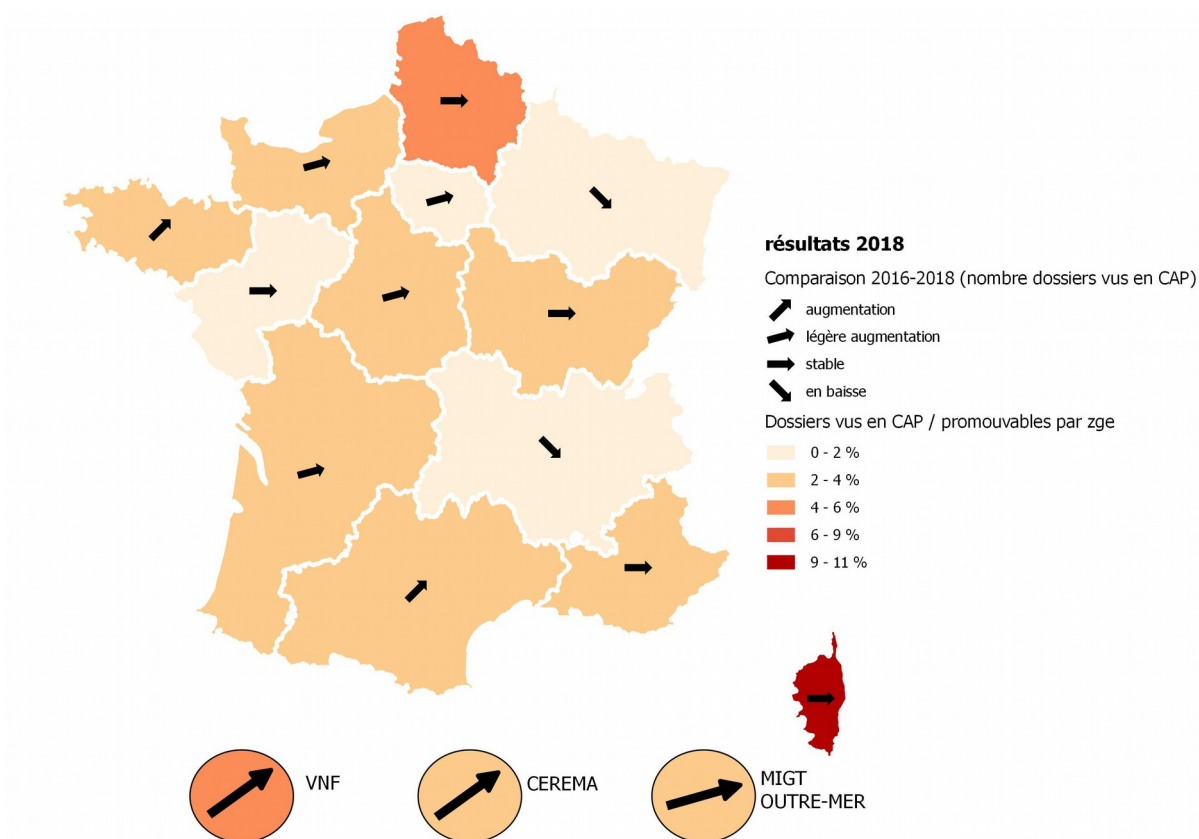
**Le SNITPECT-FO a exigé qu'un retour précis et rapide puisse être effectivement fait aux proposés qui n'ont pas été retenus lors de cette CAP. L'administration s'est engagée à ce que ces retours soient systématisés, via les harmonisateurs et les services.**

**Il est désormais indispensable que le cadrage sur le prochain exercice soit clairement communiqué par la DRH aux harmonisateurs et aux services, pour que le plan de requalification tienne ses promesses sur ses deux dernières années et que l'ensemble des agents concernés puissent voir leur dossier considéré dans des conditions de concurrence équitables.**

## L'absence de pilotage des services et des harmonisateurs

Liste d'aptitude 2018

Le taux de proposition correspond au rapport entre le nombre de dossiers remontés par les harmonisateurs et le nombre d'agents promouvables sur le périmètre. Les flèches indiquent l'évolution du nombre de dossiers remontés par les harmonisateurs, par rapport à 2016 (année de référence avant le démarrage du plan de requalification).



**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.**

### Focus sur : les débats avec l'administration

#### ***Une simplification de la circulaire promotions qui appauvrit les dossiers***

Une fois de plus, les mesures de simplification de la circulaire promotions auront montré toutes leurs limites ; l'appauvrissement des pièces constitutives des dossiers de promotion qui en résulte rendant parfois impossible la visibilité sur la réussite des postes-clefs tenus et limitant l'accès aux informations contenues dans le corps du compte-rendu d'entretien professionnel (qui s'avèrent pourtant régulièrement éclairantes!). Une distorsion de traitement aura donc été induite entre les candidats qui avaient communiqué des documents intégraux à l'administration et ceux pour qui leur fiche de proposition ne présentait que le minimum demandé dans la circulaire.

**Le SNITPECT-FO est intervenu, à nouveau, pour que la circulaire promotions 2019 intègre les éléments utiles à la bonne appréciation des parcours et de la réussite des agents et continue à inviter les proposés à fournir ces informations, en version intégrale, à l'elu à la CAP suivant leur dossier.**

## ► Détachements dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE :

**5** détachements IC2 et **1** détachement IC1 ont été renouvelés.

## ► Intégration dans le corps :

**1** demande d'intégration a trouvé une suite favorable.

## ► Titularisation dans le corps :

**1** demande de titularisation a trouvé une suite favorable.

## ► Examen professionnel :

**60** lauréats pour la session 2017

✓ **A noter** : cette année, 33 postes supplémentaires étaient disponibles à l'examen professionnel au titre du [plan de requalification](#). Il n'y a pas de fléchage des lauréats « plan de requalification ».

### ***Une formation statutaire volontairement dégradée par la DRH***

Un arrêté signé en catimini durant l'été 2017 et une parodie de bilan de la formation statutaire auront suffi à diminuer la durée de formation de 3 mois à 3 semaines, en la calquant sur la filière administrative !

**Le SNITPECT-FO rappelle ses exigences:**

- **une formation statutaire de qualité, incluant toutes les facettes des métiers de l'ingénieur TPE,**
- **une gestion du corps qui permette aux ITPE pro de se projeter à tous les niveaux de grade et de construire une carrière en conséquence,**
- **le maintien de relations privilégiées entre les entrants dans le corps et la chargée de mission nationale,**
- **une ouverture, lors de la formation statutaire, aux différents métiers et au réseau des ITPE, fonctionnaires comme civils.**

## ► Réorganisations de service :

Les réorganisations de VNF DTS et Cerema Dter Méd ont été examinées en CAP.

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

## Prochaine CAP mobilité pour le cycle 2018-9 : CAP : 30 mai 2018

Les dossiers sont à transmettre aux élus a minima 15 jours avant la CAP

Retrouve les [listes des postes A/A+ publiés](#) 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 :

<b>Jean-Marie BLAVOET</b>	03 20 13 65 76	jean-marie.blavoet@developpement-durable.gouv.fr
<b>Elsa ALEXANDRE</b>	03 86 71 71 71	elsa.alexandre@nievre.gouv.fr
<b>Edouard ONNO</b>	01 42 72 45 24	snitpect@snitpect.fr
<b>Charlotte COUTON</b>	01 49 80 22 50	charlotte.couton@developpement-durable.gouv.fr
<b>Stéphanie MAHE</b>	01 40 81 88 97	stephanie.mahe@developpement-durable.gouv.fr
<b>Lucrèce ROUGET</b>	01 42 72 45 24	snitpect@snitpect.fr
<b>Georges KUNTZ</b>	03 88 25 37 53	georges.kuntz@dgfip.finances.gouv.fr
<b>Manuelle SEIGNEUR</b>	02 32 18 10 30	manuelle.seigneur@seine-maritime.gouv.fr
<b>François MAURICE</b>	01 42 72 45 24	snitpect@snitpect.fr
<b>Eric HENNION</b>	02 56 63 73 41	eric.hennion@morbihan.gouv.fr
<b>Alberto DOS SANTOS</b>	03 87 62 83 59	alberto.dossantos@developpement-durable.gouv.fr
<b>Abdallah EL HAGE</b>	01 42 72 45 24	snitpect@snitpect.fr