



## CAP du 17 octobre 2019

### *Liste d'aptitude : CAP de désespérance*

#### *l'absence de stratégie à l'origine d'une distorsion inédite*

Cette dernière édition du plan de requalification laissera un goût amer à bon nombre de techniciens supérieurs, écartés du circuit de promotion, à leurs managers et aux élus en CAP du SNITPECT-FO.

FO avait pourtant mis en garde la DRH des MTES/MCTRCT au début de l'année 2019, en l'enjoignant à tout mettre en œuvre, pour le dernier exercice LA ITPE du dispositif, pour que chaque TSDD dont le parcours correspondait à l'esprit du plan de requalification puisse voir son dossier examiné.

Force est de constater, au terme de cette CAP, que rien n'aura été fait en ce sens ; **jamais une si grande distorsion dans le traitement des dossiers n'aura été observée.**

Indépendamment de l'investissement des services et des harmonisateurs, privés de tout pilotage de la part de la DRH, le constat de la phase amont du processus est particulièrement préoccupant :

- absence de stratégie pluriannuelle de propositions et désengagement de la DRH des MTES/MCTRCT sur le pilotage des services pour la phase des propositions,
- auto-censure des services, par méconnaissance des critères de gestion,
- application de quotas sur certains périmètres d'harmonisation,
- hétérogénéité des règles de classement des responsables d'harmonisation, ...

Dans ces conditions, **le SNITPECT-FO avait saisi le DRH des MTES/MCTRCT pour lui demander de reprendre le processus de propositions et d'harmonisation, pour que chaque TSDD répondant à l'esprit du plan de requalification puisse avoir une chance de voir son dossier étudié.** Ce courrier est resté lettre morte ...

*un vivier pourtant existant ...  
pour qui connaît les critères de gestion à appliquer !*

**Dans cette concurrence faussée, la DRH des MTES/MCTRCT tente de faire croire que le vivier n'existe plus** pour justifier d'un nombre de dossiers examinés en CAP au plus bas !

**Il n'en est rien !** Le recensement établi par FO en début d'année, à l'initiative du SNP2E-FO et du SNITPECT-FO, a permis de démontrer que le vivier pour être promu ITPE est bien loin d'être tari.

Compte tenu des critères utilisés désormais **par la DRH**, la seule conclusion à tirer est le **reniement de l'objectif d'égalité de traitement** : car un grand nombre de TSDD auraient légitimement pu avoir la chance de voir leur dossier proposé dans ce nouveau cadre !

La question des retours aux services est notamment centrale ; étaient-ils tous informés de la prise en compte évolutive des critères gestion, qui leur auraient permis de proposer plus d'agents ?

Bien loin d'assumer ces errements, **le gestionnaire organise au contraire une opacité inédite** autour du processus, qu'il espère suffisante pour s'assurer l'impunité, **en décourageant les services de réaliser des concertations locales et en réduisant à l'extrême la durée des travaux préparatoires de la CAP**, alors que seuls ces éléments pouvaient pallier l'absence de stratégie et de méthode de la DRH.

### ***le calvaire ne s'arrête pas pour les inscrits à la LA***

Si la liste d'aptitude issue de cette CAP regroupe bien des parcours des plus méritants, à nouveau cette année, c'est grâce à la grande qualité des dossiers proposés.

Il faut ici souligner l'action de nos représentants dans les services qui aura contribué, dans les concertations locales qui ont été obtenues, à rétablir plus d'égalité de traitement dans le dispositif et faire en sorte qu'un plus grand nombre d'agents aient pu voir leurs dossiers examinés.

L'épreuve du reclassement au rabais dans le corps des ITPE attend pourtant les inscrits à la liste d'aptitude : le DRH a confirmé que l'application du protocole minoritaire **PPCR** à notre statut particulier était bien **à l'origine de l'importante dégradation des conditions de reclassements** utilisées lors de l'accès au corps des TSDD promus.

Ils peuvent cependant se féliciter que Force Ouvrière ait obtenu la **dérogation au RIFSEEP pour les ITPE**, ce qui leur permet d'intégrer le corps avec un régime indemnitaire reconnaissant leur expérience professionnelle (pour mémoire, **seule Force Ouvrière s'était prononcée clairement** en faveur de la dérogation pour les ITPE et les TSDD dans les instances de la Fonction Publique).

Le SNITPECT-FO s'est enquis, dans le contexte de bouleversements liés à la loi de la transformation fonction publique, des conditions de leurs concrétisations.

Si l'administration a affirmé que les modalités de concrétisation de l'an passé seraient reconduites, elle est cependant restée très évasive sur l'organisation des prochaines mobilités, reportée à des discussions ultérieures sur l'élaboration par le ministère de lignes directrices de gestion en la matière (dans le cadre des nouvelles impositions liées à la loi dite de transformation de la fonction publique).

**Le SNITPECT-FO est, fidèle à son habitude, à la disposition de tous les inscrits à la Liste d'Aptitude 2020 pour les accompagner dans la concrétisation de leur promotion.**

### ***quel avenir pour la LA 2021 ?***

Questionnée sur l'organisation de la liste d'aptitude 2021, la DRH n'avait manifestement **rien à annoncer à tous les TSDD injustement exclus du dispositif de plan de requalification.**

**Pour le SNITPECT-FO, cela nous est insupportable !**

**Nous enjoignons tous les TSDD concernés à entrer en contact avec leurs correspondants locaux du SNP2E-FO pour organiser la riposte.**

Paris, le 17 octobre 2019