



LE SNITPECT-FO fait bouger les lignes de la mobilité

La CAP mobilité du 26 mai 2011 s'est déroulé sous la présidence d'Edmond Graszak sous-directeur des personnels d'encadrement, maritimes et contractuels (SG/DRH/SGP/EMC) à la Direction des Ressources Humaines (DRH), et comme nous en avons maintenant pris l'habitude, hors la présence d'Hélène Eyssartier.

Une fois n'est pas coutume, notre déclaration préalable a commencé par un satisfecit.

Satisfecit, parce que comme nous l'avions demandé, notre ministre, Nathalie Kosciusko-Morizet, a fait le déplacement pour se rendre à l'ENTPE signer le contrat d'objectif. A cette occasion, elle a confirmé sa réponse favorable à la revendication du SNITPECT-FO d'un recrutement d'au moins 100 élèves fonctionnaires pendant la durée du contrat d'objectif (4 ans), et un recrutement dans le corps majoritairement par le concours externe.

Satisfecit parce que, comme nous l'avions demandé, notre ministre nous a officiellement reçu pour entendre nos positions et nos revendications.

Consciente des problèmes de fonctionnement, de management des services, et de la perte de sens du ministère, elle a demandé à son directeur-adjoint de cabinet, M Berteaud, d'échanger avec le SNITPECT-FO sur des éléments concrets dans les prochains mois.

Mais nous n'en avons pas moins insisté sur les points de vigilance et les éléments encore en attente :

- le taux pro/pro de 14 % pour 2012, nécessaire à la mise en place des avancées du 1 décembre 2010 obtenues par le SNITPECT-FO (principalat normal simplifié, généralisé et rallongé à 6 ans, principalat long simplifié et rallongé à 9 ans), n'est pas encore validé par la fonction publique,
- le décret ISS actant les points supplémentaires n'est pas encore signé,
- la charte de gestion n'a pas été présentée à cette CAP (même si elle a avancé et sera selon toute vraisemblance présentée à la CAP Liste d'Aptitude de juin),

- le cadrage national sur les intérimis est très en retard. Il était promis pour mars, nous n'en avons pas encore vu un premier brouillon.

Nous avons enfin fait part des craintes du personnel et des ITPE sur :

- les suites qui risquent d'être données à PRH 2013, qui reste pour nous un mode de gestion totalement inacceptable,
- les énormes difficultés de fonctionnement des services, qui vont être très rapidement en situation de « cessation de paiement »,
- les errements de l'outil Rehucit, le mal nommé, qui continue de poser de graves problèmes de fiabilité des rémunérations.

A ces questions très précises du SNITPECT-FO, l'administration a apporté les réponses suivantes :

Le président a indiqué que l'ensemble des points actés le 1 décembre 2010 avancement, sans forcément avoir encore abouti. Le taux pro/pro serait en discussion, sans encore un accord de la Fonction Publique. Le décret ISS, concernant plusieurs corps, est également en cours de validation.

Le président a indiqué que « rien ne permettait de dire que la CAP était remise en cause ». Pourtant, nous voyons dans les DDT, par exemple, ou au Secrétariat Général du Gouvernement, des volontés de muter des agents sans avis de la CAP.

Sur les « errements managériaux » des services, l'administration s'est dite attentive à recadrer en permanence. Dont acte, nous avons exprimé des attentes sur la remise en ordre de certains services, nous jurons sur les résultats.

L'administration a indiqué que la charte de gestion serait présentée à la prochaine CAP (juin) et qu'elle serait « acceptable pour tout le monde ».

Nous avons fait part, au travers d'un courrier à la DRH, de notre avis et des éléments que nous souhaitons voir apparaître dans cette charte. Nous vous tiendrons informés des résultats qui feront l'objet d'un flash spécial.



Nous insistons sur la nécessité d'obtenir le taux pro/pro de 14 % pour pouvoir bénéficier dès cette année du principalat tel que prévu par l'administration dans son processus promotion. Les services font des propositions à partir de cette hypothèse, il serait donc incompréhensible et inacceptable de revenir en arrière !

La mobilité

La CAP devait gérer la mobilité des ITPE en prise de poste au septembre 2011.

L'administration a présenté un cas de dérogation à la règle générale (charte de gestion) de mobilité en cas de promotion, lié à des contraintes sociales, qui n'a pas soulevé de questions particulières.

Deux autres cas ont également été présentés en dérogation à la charte, l'un lié à une nécessité de service dans une DDT, et accompagné d'un contrat moral de mobilité au bout de 18 mois, l'autre également sur nécessité de service en DREAL, sans contrat de mobilité ultérieure. Dans ces deux cas, nos camarades pouvaient justifier d'un label spécialiste et expert. Le président a pris position en faveur de la dérogation à condition qu'elle soit accompagnée dans les deux cas d'une durée limitée.

Nous avons alors assisté à une « fronde administrative » : **la parité administrative s'est élevée contre l'avis du président** et a jugé que la situation pouvait dérapier dans les services si ces dérogations étaient accordées.

Au delà de l'avis lui même, il est intéressant de noter qu'une parité administrative peut ne pas être de l'avis du président, contrairement à ce que l'on voit et croit habituellement, et que les membres de la parité administrative peuvent faire preuve d'indépendance de pensée. Instructif, au moment où on nous explique que la parité ne sert à rien, et qu'il faut la supprimer...

Nous avons pour notre part demandé une suspension de séance pour analyser de manière plus sereine que l'administration ces deux cas.

Nous avons ainsi indiqué à l'administration que quelle que soit sa décision, il nous paraissait évident, pour des raisons d'égalité de traitement, que les deux cas obtiennent la même décision.

La « parité administrative » (...) a décidé de mettre ces deux cas à l'étude et de s'en remettre à la décision de la Directrice (Hélène Eyssartier).

D'autre part, nous avons pu confirmer lors de cette CAP, et hors de toute dérogation, qu'une promotion pouvait être concrétisée dans une DDT à condition de changer de domaine d'activité.

C'est une grande avancée, qui devra être actée par la charte de gestion, et qui ouvre de nouvelles perspectives aux ITPE.

Nous avons enfin constaté, lors de cette CAP, que des lauréats de l'examen professionnel IPEF avaient accès à la liste des postes vacants, ce que nous a confirmé le président. Nous en concluons qu'il y a deux poids deux mesures : les IPEF d'un côté, avec accès aux postes vacants, les ITPE de l'autre, avec liste fermée pour les examens professionnels et les listes d'aptitude. Les contraintes des uns seraient elles supérieures à celles des autres ?

Nous réclamons l'accès égalitaire à la liste des postes vacants pour les lauréats ITPE.

Notons que 34 promus au tableau d'avancement ont réussi à trouver un poste sur ce premier cycle de mutations de l'année.

Notons également que le différentiel d'entrées sorties en DDT est de 11 postes en défaveur des DDT, ce qui confirme l'analyse que nous avons présentée au Sénat.

La gestion de la mobilité

Mutations MEDDTL / MAAPRAT : L'espace des limbes

Cet espace de « no man's land » est frappé du sceau du secret défense. On y retrouve nombre de dossiers « orphelins » car non traités par les CAP, qu'elles soient de notre ministère ou du MAAPRAT.



SNITPECT

En direct de la CAP des ITPE

En effet, les ITPE prenant un poste MAAPRAT n'obtiennent aujourd'hui pas d'avis de la CAP, le poste étant « ailleurs qu'au ministère », mais ils ne peuvent passer en CAP du MAAPRAT puisqu'elle n'est pas compétente pour les ITPE.

Nous avons obtenu que les ITPE partant en PNA dans un autre ministère puissent obtenir un avis de la CAP des ITPE.

Mais l'administration s'est montrée incapable de nous présenter ces mobilités à cette CAP.

Nous exigeons donc avoir au plus tôt ces informations.

D'autre part, nous nous sommes insurgés contre certains services qui repoussent les candidatures des ITPE sur des postes du ministère, soit disant labellisés « coeur de métier ». Or, la dernière circulaire mobilité a supprimé ces coeur de métier, autorisant les ITPE à postuler. Il est donc inadmissible que des directeurs refusent d'examiner ces candidatures. Nous sommes prêts à jouer le jeu de la concurrence, encore faut-il qu'il y ait concurrence loyale.

Nous nous sommes également insurgés contre certaines pratiques des services visant à éliminer certaines candidatures, et donc à en favoriser d'autres, en demandant par exemple aux candidats de ne pas postuler ou encore de ne pas faire valoir leur demande au titre d'un rapprochement de conjoint. Les services concernés ne sauraient-ils pas justifier « leur » meilleure candidature sur des éléments clairs ?

Nous sommes également intervenus devant la situation désastreuse de nombreux lauréats de l'examen professionnel 2010. Nous avons alors alerté l'administration sur les risques inhérents à l'absence de prise en compte des réalités sociales des lauréats. Le nombre de demandes anticipées de mutations depuis lors nous conforte dans notre analyse initiale. Les situations sociales deviennent de plus en plus lourdes pour les lauréats à qui on impose des déplacements géographiques souvent insoutenables.

Les détachements entrants

Pièce de résistance de la CAP, les dossiers de détachement entrants :

Trois dossiers présentés cette fois, avec deux avis défavorables du SNITPECT-FO.

En effet, deux des postes considérés ne portent pas sur une compétence rare (et même « coeurs de métiers » des ITPE..), se situent dans une zone géographique (Paris et Bordeaux) plutôt attractives, et devraient pouvoir convenir à des camarades expulsés par des réorganisations.

L'administration a noté notre avis, a émis pour sa part un avis favorable compte tenu de la publication multiple sans candidats.

La décision sera prise par la DRH.

Le troisième cas, s'il se situe dans une zone attractive (Lyon) et sur un domaine courant pour les ITPE, concernait un ITPE civil. Nous nous sommes donc abstenus pour ne pas pénaliser un camarade qui présente toutes les garanties de compétences.

POINTS DIVERS

Nous avons noté lors de la dernière CAP que cette CAP examinerait les recours sur notations et bonifications. Nous avons demandé à voir les recours sur ISS. Outre le fait que nous n'avons pas eu à examiner les recours sur notation, **on nous a clairement dit cette fois que la CAP n'était plus compétente pour examiner les recours sur bonifications !**

Cette lecture des textes est scandaleuse. Quand l'administration nous affirme que rien ne permet de dire que les CAP sont remises en cause, voici une preuve tangible du contraire !

Les bonifications font déjà l'objet d'une attribution opaque, les agents ne sont même pas informés des décisions prises qui ont une conséquence directe sur l'ensemble du déroulement de leur carrière et de leur rémunération, et leur seul recours, c'est le Tribunal Administratif !

Nous avons encore une fois fait remarquer à l'administration que les bonifications n'étaient pas notifiées aux agents, et que les services n'appliquaient pas les circulaires de l'administration centrale.

Nous sommes entrés dans une phase de féodalité régionale. Nous réagissons fermement à ces tentatives de dépouillement de la CAP, donc du pouvoir des agents à se défendre.

Nous demandons aux ITPE non satisfaits par leur bonification ou leur coefficient d'ISS de nous faire remonter leurs réclamations.

L'administration a présenté le résultat de l'harmonisation des bonifications d'ancienneté pour l'année 2009. Nous avons ainsi pu constater que les taux minimum de bonifications à 2 et 3 mois étaient scandaleusement dépassés, ce qui entraîne mécaniquement, pour 710 I(D)TPE, une absence de bonification. Ces 710 I(D)TPE non bonifiés auraient pu bénéficier d'un mois de réduction d'ancienneté. Ont-ils vraiment démerité ?

Ainsi, seulement 3346 I(D)TPE ont bénéficié d'une bonification au lieu de 4056 possibles.

Nous avons exigé de voir une comparaison intercorps pour vérifier si tout le monde était traité de la même manière, ce qui n'était pas le cas en 2008.

L'administration a présenté, ce qui devient une regrettable habitude, des dossiers de trop nombreuses réorganisations.

Quelques dossiers individuels (intégration et renouvellement de détachement) ont également été traités favorablement.

L'administration a fourni un bilan de gestion pour les années 2007/2008/2009 corrigé des questions que nous avons posés à la dernière CAP. Nous devons l'analyser et le discuter à la prochaine CAP.

INFORMATIONS GENERALES

Le tableau des mobilités susceptibles d'intervenir suite à cette CAP est disponible sur le site du SNITPECT (www.snitpect.fr). Comme habituellement, les résultats ont été publiés sur le site dès l'issue de la CAP.

Les recours sur notation seront traités au gré des CAP. Les ITPE faisant un recours peuvent transmettre leur dossier à un élu à la CAP avant le 22 juin.

PROCHAINES CAP

CAP LA : 22 juin

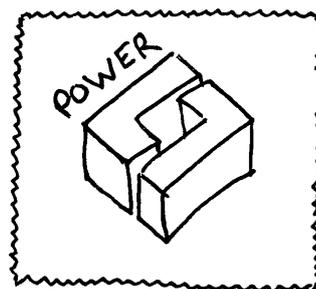
CAP cycle 2012-01 et LA ICTPE : 18 octobre

CAP TA : 1 décembre

Les élus à la CAP – Mandat 2009-2012

Les élus à la CAP – Mandat 2009-2012

Gilles PAQUIER (ARS Poitou-Charente)	05 49 44 83 17
Thierry LATGER (SNITPECT-FO)	01 42 72 45 24
Sandrine LEFEBVRE GUILLAUD (LCPC)	01 40 43 53 06
Georges KUNTZ (CETE EST - LRPC Strasbourg)	03 88 77 46 02
Louise WALTHER VIEILLEDENT (DREAL 31)	05 61 58 54 15
Eric HENNION (CETE de Nantes)	02 40 12 84 89
Fabrice RUSSO (DIR Centre Est)	04 75 79 74 54
Sabrina KLEIN WODZYNSKI (DDT 51)	03 26 70 82 11
Nadia JACQUOT (ENTPE)	04 72 04 70 03
Yves LEGRENZI (DDEA 49)	02 41 79 67 21
Claire BOULET DESBAREAU (DDT 30)	04 66 04 46 42
Zainil NIZARALY (SNITPECT-FO)	01 42 72 45 24



POUR DIRE STOP

**et EXIGER UN AVENIR DURABLE POUR
LES ITPE :**

CONTINUONS A RESTER MOBILISES !

SNITPECT-FO