



La **CAP mutations 2008/1** (pour une prise de poste au 1^{er} janvier 2008 sauf effets anticipés ou différés) et **promotions à ITPE par la liste d'aptitude au titre de l'année 2008** s'est déroulée le mardi 23 octobre 2007 de 9h30 à 17h00, sous la présidence de Yves Malfilatre, sous-directeur chargé des personnels techniques, d'exploitation et contractuels (SP/TEC) à la Direction Générale du Personnel et de l'Administration (DGPA).

Experts du SNIIM-FO et du SNIAE-FO présents à la CAP du corps des ITPE :

Les syndicats nationaux Force Ouvrière sont très majoritairement représentatifs des corps des ingénieurs de l'industrie et des mines (SNIIM), des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (SNIAE) et des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et des collectivités territoriales (SNITPECT).

Des rencontres régulières nous permettent aujourd'hui d'échanger sur nos approches des pratiques et règles de gestion de nos trois corps d'ingénieurs qui exercent dans de nombreuses structures communes, au sein de la FPE, en particulier au MEDAD et au MAP, comme de la FPT.

Par courrier du 30 août 2007, nous avons demandé à la DGPA l'autorisation d'inviter un expert du SNIIM-FO et un expert du SNIAE-FO aux CAP des ITPE. L'administration ayant accepté par courrier du 14 septembre 2007, cette CAP s'est déroulée en présence d'une camarade du SNIIM aux cotés des représentants élus du corps des ITPE (les représentants du SNIAE n'ont pu se libérer pour cette CAP mais ce syndicat sera présent avec le SNIIM à celle du 27 novembre 2007).

Leur présence nous apparaît d'autant plus indispensable dans le contexte des réformes en cours, des nouvelles organisations des ministères et des services déconcentrés de l'Etat.

Dans le même temps, le SNIIM et le SNIAE ont procédé à la même demande auprès des administrations gestionnaires des corps des IIM et des IAE. Cela nous permettra d'assister en tant qu'experts aux CAP de nos camarades.

Statut des ITPE et mesures d'accompagnement :

En déclaration préliminaire aux travaux de la CAP, les représentants élus du corps à la CAP sont intervenus sur les points suivants :

➔ Nous avons demandé l'aboutissement des arrêtés définissant le contingentement et les emplois éligibles à ICTPE 2G et 1G pour l'ENPC et les ministères chargés de la Culture, de l'Intérieur et de l'Outre Mer. Selon nous, des postes tenus par des IDTPE dans ces ministères et services sont clairement éligibles à ICTPE. Cette situation doit être traduite par les arrêtés correspondants afin de la reconnaître et promouvoir les intéressés.

Plus globalement, il est nécessaire de faire un point d'ici la CAP du 18 décembre 2007 (promotions à ICTPE) sur l'ensemble des emplois à ICTPE afin de tenir compte des évolutions ministérielles du printemps 2007. D'autant plus que des ministères, dont le MEDAD lui-même, expriment déjà de nouveaux besoins (en nombre de postes éligibles et en évolution des critères d'éligibilité).

Nous avons insisté sur l'urgence de modifier le décret NBI des ICTPE du 10 août 2006 afin de lui conférer un caractère interministériel. Alors que le texte est finalisé depuis un an, il est inadmissible que le MEDAD ne se donne pas les moyens de le faire aboutir.

➔ Concernant le statut du corps, celui-ci a été modifié par les décrets du 23/12/06 et du 30/04/07. La DGPA nous a assuré avoir réalisé la totalité des derniers reclassements (ITPE concernés par l'article 36 et TSE et CTPE recrutés ITPE depuis le 1^{er} juin 2005).

➔ Concernant l'ISS 2005 pour nos camarades reclassés rétroactivement entre le 1^{er} juin 2005 et le 31 décembre 2005 en application du statut du 30 mai 2005 modifié par ces décrets, nous avons obtenu de la DGPA la compensation de la différence du montant de l'ISS quand leur reclassement aurait dû dans l'intervalle les amener à bénéficier de l'augmentation du coefficient de grade à partir du 7^{ème} échelon. L'administration s'est engagée à faire une instruction aux services dans ce sens.

Nous appelons les ITPE concernés et les sections à être très vigilants sur ce point et à demander aux services de mettre en œuvre ce rattrapage de l'ISS 2005. Il convient de même d'en tenir compte pour l'ISS 2006 versé en 2007.

➔ Nous sommes à nouveau intervenus vigoureusement sur le dossier de l'ISS en général (voir Tribune et relevé de décisions de la CE de septembre 2007)

Une première réunion de concertation générale sur l'ISS a eu lieu le 15 octobre 2007. Celle-ci n'a répondu à aucune des nombreuses attentes et revendications légitimes que nous portons (voir communiqué du SNITPECT du 16 octobre sur cette mascarade de réunion, accessible sur www.snitpect.fr). Au contraire, à l'issue d'une telle réunion, il est manifeste qu'en terme d'ISS « avec la DGPA, rien n'est possible » ! Nous poursuivons donc notre pression sur ce dossier prioritaire.

Nous avons également insisté sur l'urgence de mettre en place les évolutions du Séniorat et des Comités de Domaines. Dans ce cadre, une réflexion vient enfin d'être organisée par le SG du ministère et la DGPA. Les réunions que nous avons obtenues depuis juillet 2007 ont permis d'avancer sur le diagnostic et sur les points qui sont à faire évoluer rapidement. Le SNITPECT prend toute sa place dans ce débat afin de faire aboutir nos revendications pour que les carrières et parcours scientifiques et techniques restent attractifs.

➔ Concernant la concertation statutaire en cours visant à faire aboutir un statut à trois grades en homologation avec un cadre d'emploi renouvelé d'ingénieur territorial de la FPT,

nous avons rappelé nos demandes d'un calendrier de travail resserré dès ce second semestre 2007, et que la DGCL soit invitée par la DGPA lors de la prochaine réunion de travail.

La DGPA nous a confirmé les relations tendues avec la DGCL sur l'ensemble du dossier statutaire (pour les ITPE mais aussi pour le projet de statut inter fonctions-publiques des OPA).

Nous avons condamné le procédé dilatoire qui consiste pour chacun des ministères (DGPA et DGCL) à renvoyer à l'autre la responsabilité du retard dans ce chantier statutaire prioritaire. Nous avons rappelé nos revendications statutaires communes avec l'AITF mais aussi avec les IIM et les IAE ainsi que notre courrier commun adressé au Ministre de l'Ecologie, du Développement et de l'Aménagement Durables du 21 septembre 2007.

Poursuite en 2007 de la concertation relative à la gestion du corps :

En complément de la charte de gestion, validée en janvier 2006, le SNITPECT a obtenu la poursuite de la concertation afin d'encadrer cette charte en 2007 par **un document d'orientation** plus général sur la gestion, le positionnement et les évolutions prévisibles du corps des ITPE.

Plusieurs réunions de travail avec la DGPA se sont déroulées depuis mars 2006. Des orientations générales ont été définies, les propositions qui en découlent pour l'avenir du groupe des ITPE à horizon 10 ou 15 ans seront arrêtées prochainement et leurs traductions en mesures de gestion, corrélées avec la charte de gestion et le projet de réforme statutaire, seront validées prochainement.

➔ Dans ce cadre, plusieurs réunions de travail entre le SNITPECT et la DGPA se sont déroulées (janvier, juin, septembre 2007) de façon à **faire évoluer certains critères de gestion dès cette année lors des CAP promotions 2008**.

Ces évolutions concernent notamment la liste d'aptitude (critères de gestion, affectations) en tenant compte, d'une part de l'ouverture au corps des contrôleurs des TPE de cette voie d'accès au corps des ITPE, et d'autre part des réorganisations des services venant priver plusieurs TSE et CTPE de postes de chef d'unité en responsabilités propres.

Ces nouveaux critères de gestion ont été appliqués par anticipation dès cette CAP pour la LA 2008.

➔ Lors de ces échanges, nous avons demandé que cette année 2007 « exceptionnelle » (du fait des affectations en DIR, en DRE SMO, en DDEA, en DDE recomposées et en CG) permette une évolution de la gestion des affectations en premier poste d'IDTPE (après inscription au tableau d'avancement). Pour nous, **un ITPE inscrit au TA IDTPE doit pouvoir bénéficier, s'il le désire, de sa promotion sur un poste de deuxième niveau de fonction dans un autre service du département où il se trouve** (affectation en PNA ou en détachement). Cette évolution doit pouvoir s'opérer pour tous les parcours, y compris ceux de généralistes. La DGPA nous a donné son accord sur cette évolution.

Nous demandons que celle-ci soit traduite dans la Charte de Gestion rénovée en décembre 2007 ou janvier 2008 à l'issue du travail sur la gestion. La DGPA est d'accord pour appliquer cette nouvelle possibilité au cours des affectations liées au prochain Tableau d'Avancement 2008.

➔ Lors de ces réunions et de la CAP, nous sommes revenus sur la déclaration de la commission exécutive du 19 avril 2007, sur le malaise de l'encadrement ressenti dans le ministère (malaire aggravé depuis la création du MEDAD, ministère sans projet ni sens) et également sur la nécessité pour la DGPA de mieux prendre en compte les enjeux extra-professionnels et sociaux dans la gestion individuelle des dossiers d'ITPE (mutations, rapprochement de conjoint, promotions, recours divers, demandes de détachement,...) comme dans la gestion collective.

Cette CAP, comme celle du 7 juin 2007, a été l'occasion de vérifier que nous avons été entendus : une approche plus humaine et plus sociale a été faite par la DGPA et des solutions à des dossiers anciens ou nouveaux, difficiles et délicats, ont enfin été trouvées alors qu'elles étaient refusées par l'administration jusque là.

Publication des postes pour cette CAP :

Toujours en introduction de la CAP, le SNITPECT est intervenu à nouveau pour demander à la DGPA de s'engager sur le maintien durable des 3 cycles annuels de mutations pour le corps.

La création de huit DDEA au 01/01/07 conduit l'administration à vouloir « harmoniser » les cycles de mobilités, au nombre de 3 annuels en général pour les corps du MEDAD mais au nombre de 2 pour ceux du MAP. Il convient donc de rester très vigilants sur ce point pour que l'harmonisation ne s'effectue pas « vers le bas ». Avec le SNIAE, nous défendons que cette harmonisation s'étudie d'abord « par le haut » selon un passage de 2 à 3. Nous avons rappelé que la revendication des IAE est identique à la notre.

Pour caler des dates cohérentes entre CAP mutations des catégories A+ et A du MEDAD et du MAP, la présente CAP mutations 2008/1 a été repoussée au 23 octobre 2007 en même temps que la CAP LA 2008.

La DGPA nous a indiqué que 3 CAP mutations seraient maintenues en 2008 pour le corps des ITPE dont au moins deux à des dates concomitantes avec les CAP des IAE. Le calendrier prévisionnel des CAP 2008, proposé en séance par la DGPA, confirme la présence de trois cycles de mutations dans le corps pour 2008.

Nous avons insisté pour que les délais entre CAP et date d'affectation demeurent d'environ 3 mois afin de permettre aux ITPE et à leur famille une mobilité dans de bonnes conditions.

➔ Pour cette CAP, et suite à notre pression continue depuis 2006, la DGPA a ré-instauré la liste additive au 1^{er} niveau de fonction. La démonstration a été faite que cet additif, apportant plus de souplesse dans la gestion des mobilités des ITPE, permet de résoudre des besoins de l'administration (dans la période d'évolution et de mutation importantes que connaissent les ministères) tout en satisfaisant plus de demandes individuelles.

Comme lors des CAP précédentes, l'administration a complété la liste principale des postes offerts aux 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de fonction par une liste additive.

➔ Nous avons rappelé qu'il est désormais possible aux ITPE d'exercer en PNA au MAP, et aux IAE d'exercer en PNA au MEDAD (arrêtés d'août 2007). Comme cette CAP a validé les mutations de certains IAE en PNA au MEDAD, la CAP des IAE du 8 novembre prochain devrait entériner les mutations de plusieurs ITPE en PNA au MAP. Il convient donc que l'administration permette l'accès de tous les ITPE

et IAE aux listes de postes offerts lors des CAP mutations de ces deux corps.

Mutations des IDTPE et ICTPE :

La liste commune à tous les corps qui concernent les 2^{ème} et 3^{ème} niveaux de fonction comportait pour ce cycle 360 postes offerts (dont 190 étant vacants).

Ce nombre est en très nette augmentation par rapport aux listes des CAP mutations de septembre des années précédentes (environ 280) alors même que nous avons constaté des suppressions injustifiées de postes de 1^{er}, 2^{ème} et 3^{ème} niveau dans le cadre des réorganisations de services ou du fait de l'application de la LOLF et des suppressions d'effectifs incontrôlées et non gérées par la DGPA en 2007. Cela démontre à nouveau le besoin d'augmenter le repyramidage du corps à IDTPE (et à ICTPE) : le taux promu / promouvables doit donc être augmenté pour permettre des flux de promotions à IDTPE plus importants dans les années à venir.

57 mouvements sont susceptibles d'intervenir suite à cette CAP, soit un flux supérieur à ceux des CAP de septembre des dernières années (entre 40 et 45 mouvements).

Comme chaque année, cette CAP se caractérise notamment par le fait que plusieurs ITPE inscrits au tableau d'avancement à IDTPE cherchent leur premier poste de 2^{ème} niveau.

Sur les 101 ITPE inscrits au TA IDTPE 2007, 100 camarades obtiendront une affectation de 2^{ème} niveau à l'issue des trois CAP mutations de l'année 2007, dont une vingtaine par le biais d'un détachement (puisque'il est désormais possible de partir en détachement pour son premier poste d'IDTPE, suite à ce que nous avons obtenu dans la charte de gestion). Sont compris dans ces chiffres, ceux promus au sein de leur service (en particulier au niveau du RST, pour certains postes et fonctions de spécialistes).

Nous avons demandé que la DGPA recherche avec le camarade inscrit au TA IDTPE 2007 n'ayant pas pu trouver de poste d'IDTPE cette année du fait de contraintes personnelles fortes une solution d'affectation au deuxième niveau de fonction à son retour de disponibilité.

A noter des effets anticipés ou différés dans les prises de poste, qui résultent a priori d'un accord préalable entre le candidat, les services d'accueil et de départ et la DGPA. Ces dates d'effet relèvent d'une décision de la DGPA, après avis de la CAP, quand la mutation doit intervenir plus d'un mois avant ou après la date d'effet normale (01/01/08 pour le cycle de mutations traité lors de cette CAP).

Promotions à ICTPE au titre de 2007 :

Les détachements dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 1G peuvent désormais être prononcés, après avis des CAP mutations, lors de la prise de fonctions d'un poste éligible à cet emploi (3^{ème} niveau de fonction). Cela devrait être le cas pour **8 ICTPE 2G et IDTPE** (8 à l'issue de la CAP du 6 juin 2007 et 3 à l'issue de la CAP mutations du 2 février 2007) lors de leur prise de poste à l'issue de cette CAP.

Le SNITPECT a obtenu cette nouvelle mesure de gestion de façon à permettre à l'intéressé de bénéficier de son détachement à ICTPE 1G dès sa prise de fonction.

Faute d'avoir budgété en nombre suffisant les emplois d'ICTPE, l'administration tente de remettre en cause cette règle de gestion. Les élus à la CAP ont du faire pression pour que l'automatisme de détachement à ICTPE 1 G soit

effective dès lors que le poste est éligible à cet emploi et ceci sans hiérarchisation entre les postes (exemple pour les LR).

De même, en cas de changement de poste d'un ICTPE 2G ou 1G, le principe du maintien en détachement dans l'emploi d'ICTPE 2G ou 1G au regard des responsabilités du poste demandé, est décidé après avis de la CAP « mutations ». En cas d'accord, l'IDTPE est détaché dans l'emploi fonctionnel à nouveau pour une période de cinq ans, renouvelable une fois, débutant à sa date de prise de fonctions dans son nouveau poste. Ce fut le cas pour quelques camarades dont le changement de poste a été acté par la DGPA à l'issue de la présente CAP.

Mutations des ITPE :

854 postes, dont 471 vacants, ont été publiés au 1^{er} niveau. Il s'agit là d'un niveau plus élevé que ceux des CAP de septembre des années précédentes (650 environ).

117 mouvements d'ITPE sont susceptibles d'intervenir suite à cette CAP, soit un flux identique que ceux des CAP de septembre des dernières années.

Dans le cadre de ce cycle de mutations, nous avons demandé **la suppression de la « règle des 3 ans » dans le premier poste** pour plusieurs demandes visant à permettre le règlement de demandes sociales fortes, à régler intelligemment les suites de recours sur pré positionnements que la DGPA a refusés de faire aboutir lors de la CAP d'octobre 2006 (voir « *En direct de la CAP* » n°40), ou pour tenir compte des conséquences d'une régression de fonctions et responsabilités confiées aux intéressés. Par ailleurs, ce « dogme » n'a plus de sens pour la période actuelle, l'administration ayant exigé elle-même des mobilités rapides du fait des réorganisations multiples et des transferts en cours. C'est inadmissible, a fortiori dès lors qu'il s'agit d'un « traitement réservé » au seul corps des ITPE !

Le principe de déroger à l'obligation de rester 3 ans environ dans le premier poste a également été fermement défendu par le SNITPECT quand les motifs sont particulièrement graves, modifiant de façon imprévisible et très significative la situation personnelle et familiale de l'individu. Pour nous, un compromis est à rechercher, le plus souvent par l'instauration d'un effet différé avant la date ordinaire d'effet du cycle de mutation suivant. Une telle solution permet d'obtenir au plus tôt, pour chacun des candidats, une lisibilité certaine quant à son avenir au regard des aspirations et contraintes qui motivent sa demande de mutation, il peut alors de nouveau se consacrer pleinement à son poste, il peut alors de nouveau se consacrer pleinement à son poste.

Dans le cadre de la concertation sur la nouvelle gestion, face à notre pression, à nos arguments et aux jurisprudences déjà gagnées, **la DGPA s'oriente enfin vers la suppression du dogme des 3 ans sur un poste**. Il nous reste à obtenir la concrétisation, dans la charte de gestion renouvelée, de cette évolution majeure.

Après plusieurs interventions préalablement à la CAP et durant celle-ci, **nous avons pu obtenir les mutations des camarades affectés sur leur premier poste durant l'année 2005** dès lors qu'ils avaient un avis favorable du service de départ. Pour plusieurs cas, la DGPA a accepté de contourner l'avis défavorable du service de départ et d'acter la mutation après nos éléments de défense (reconnaissance d'un contexte professionnel et/ou personnel vécu par quelques-uns comme très critique).

Nous avons apprécié cette nouvelle position de

l'administration, conforme à la souplesse exigée par la période actuelle, conforme au bon sens, et à l'indispensable accompagnement social des réorganisations en cours et à venir !

Il n'en reste pas moins que l'intérêt partagé réside dans des durées de poste raisonnables qui permettent à l'individu d'être capable d'y accomplir les missions confiées par l'administration, il faut donc s'y installer, en maîtriser les contenus, le tenir, et l'individu a aussi intérêt à ce que ce passage soit valorisé dans sa carrière.

Essaimage :

A notre demande, la DGPA a présenté un bilan des détachements des ITPE et IDTPE survenus depuis la CAP mutations de juin 2007 (49 nouveaux détachements, dont 20 IDTPE, et 34 renouvellements prononcés en 4 mois) et ceux, très nombreux, en cours d'instruction en ce second semestre 2007 et dont le principe est acté par la DGPA.

Nous avons évoqué les demandes de départ en détachement (et quelques-unes en disponibilité) pour lesquelles les candidats nous avaient sollicités. Elles ont globalement été instruites favorablement par la DGPA. Les élus du corps restent vigilants sur ces dossiers, pour leur bon aboutissement dans des délais acceptables.

Au total pour l'année 2007, environ 150 détachements de droit commun (hors DLSD donc) devraient être prononcés par la DGPA.

Détachements entrants dans le corps :

La CAP a émis un avis favorable pour le détachement entrant d'un ingénieur France Télécom sur un poste à spécialité où les qualifications et compétences spécifiques requises sont en adéquation avec celles de l'agent candidat. Cette approche se situe bien dans la logique que nous défendons.

Par ailleurs, la CAP a donné un avis favorable au renouvellement de détachement pour un ingénieur territorial.

Intégrations dans le corps :

La CAP a émis un avis favorable à l'intégration dans le corps des ITPE d'un agent de France Télécom, détaché dans le corps depuis 2001 sur un poste à spécialité dans le RST et qualifié de spécialiste par le comité de domaine concerné. Dans le cadre des intégrations des agents France Télécom, victimes du plan social de cette entreprise, cinq cadres ont été accueillis dans le corps des ITPE.

La loi de programme de l'outre-mer du 21 juillet 2003 dispose que les agents titulaires d'un emploi de la collectivité départementale de Mayotte (CDM) sont intégrés, au plus tard le 31 décembre 2010, dans le corps ou cadres d'emplois de l'une des trois Fonctions Publiques ou dans des corps ou cadres d'emploi créés à titre transitoire par l'administration de Mayotte.

Si ce sujet sensible, aux enjeux sociaux très forts, est enfin traité par le ministère, il faut rappeler qu'il s'agit bien du résultat de l'opiniâtreté des agents de Mayotte et de leur syndicat majoritaire Force Ouvrière. Depuis 2003, il ne fut pas simple de faire paraître les textes d'applications (décret de 2005 et arrêtés en 2006 et 2007).

Les textes précisent que les agents sont intégrés par voie d'inscription sur une Liste d'Aptitude, après avis des Commissions Administratives Paritaires compétentes.

Pour le corps des ITPE, cela devrait concerner un nombre très réduit d'agents de Mayotte.

La CAP a émis un avis favorable à l'intégration d'un agent de la CDM occupant des fonctions de niveau A. Cet agent devrait suivre la formation initiale à l'ENTPE avec les futurs lauréats de l'examen professionnel 2008.

Dimensionnement de la Liste d'Aptitude :

En application du statut du 30 mai 2005, l'administration n'a pas imposé de nombre maximal de promotions pour la liste d'aptitude 2007.

La DGPA a souhaité aborder cette CAP sans contingentement définitif « a priori », comme nous le demandions, le nouveau statut permettant cette souplesse afin de permettre un remplissage maximum de l'examen professionnel (EP) et de la liste d'aptitude (LA).

Cela nous a permis en CAP de défendre au mieux les propositions remontées par les MIGT.

Néanmoins, nous avons rappelé nos revendications portées avec le SNPETULTEM-FO et le SNPTATECT-FO (courrier du 5 avril 2007, voir sur www.snitpect.fr) : la DGPA privilégie systématiquement l'Examen Professionnel (EP) sur la Liste d'Aptitude (LA), ce qui a conduit ses dernières années à une baisse régulière des promotions par LA.

En revanche, il n'existe aucun minimum pour la liste d'aptitude. Ainsi, l'administration peut décider unilatéralement de privilégier l'EP sur la LA (ce qui est actuellement le cas), voire de reporter tous les emplois offerts sur l'EP.

Dans le cadre de la concertation statutaire sur le corps des ITPE, nous demandons l'ajout d'un minimum pour la liste d'aptitude selon la rédaction suivante : « *Le nombre d'emplois offerts au recrutement au titre de la liste d'aptitude est au minimum égal au tiers du nombre d'emplois offerts au titre de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude* ».

Cette augmentation de la LA se justifie également par l'ouverture de cette voie de promotion au corps des CTPE (ouverture gagnée par FO dans le cadre de notre réforme statutaire d'avril 2007).

Pour 2008, nous avons ainsi obtenu 17 promotions par LA et 2 viviers (contre 12 promotions et 2 viviers pour la LA 2007), ce qui correspond bien à plus d'un tiers de l'EP 2008.

Propositions :

Le nombre d'agents proposés (66) est en baisse par rapport à celui des années précédentes : 71 pour la LA 2007, 74 pour la LA 2006.

Pour le SNITPECT ce nombre de propositions reste beaucoup trop modeste au regard du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires (2522 TSE et CTPE). Cette baisse intervient de plus l'année où la LA s'ouvre au corps des CTPE.

Pour nous, une meilleure prise en compte des principes et règles qui président à cette promotion est indispensable, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif de dossiers proposés.

Cela passe nécessairement par une action plus volontariste d'information de la chaîne hiérarchique concernant ces principes et règles de gestion (et notamment auprès des « employeurs » des autres ministères ou de la FPT) et sans nul doute par une meilleure anticipation de la gestion des carrières des corps concernés. Nous avons tout particulièrement souligné les difficultés que posent certaines

pratiques inadaptées de sélection abusive dans quelques MIGT face à la qualité de propositions formulées par les chefs de service, pourtant non retenues par lesdites MIGT, et dont nous avons eues connaissance.

Des MIGT ont transmis à la DGPA à peine 30 % du nombre de dossiers proposés par les chefs de service de leur interrégion. Pour 144 TSE et CTPE proposés par les services, les MIGT et IG en ont bloqué 78 pour n'en proposer que 66. **Un tel filtre est inadmissible.**

Sur les 66 dossiers présentés, 8 sont issus du corps des CTPE. Par ailleurs, 48 l'étaient pour la première fois et 7 étaient proposés alors qu'ils sont détachés sur des responsabilités en collectivités territoriales, ce qui marque une ouverture et une dynamique dans les propositions pour cette LA 2007.

Vivier 2008 :

Devant la situation actuelle de la gestion des parcours des TSE et des CTPE, notamment au regard des perspectives de promotion à ITPE par la liste d'aptitude, le système de type « vivier » mis en œuvre depuis 2003 a été maintenu pour 2008 avec l'inscription de deux agents (comme lors des CAP LA 2007, 2006 et 2005).

Pour le SNITPECT, cette procédure de vivier doit rester exceptionnelle et temporaire, pour pallier les défaillances en matière de conseil de gestion de carrière, en attendant qu'un système comparable à celui en vigueur chez les ITPE, avec une assistance personnalisée forte au niveau national, porte ses fruits pour les TSE et désormais les CTPE. Pour cela, il nous apparaît essentiel que le poste de chargé de mission national pour le corps des TSE soit maintenu et renforcé à la DGPA ! Selon nous, un système analogue doit être instauré pour le corps des CTPE.

Critères de promotion :

→ Sous notre pression, l'âge limite jusqu'alors fixé à 55 ans est supprimé dans le nouveau statut. Parmi les 66 TSE et CTPE proposés, 10 ont plus de 55 ans. Néanmoins, il convient à la fois d'être vigilant que les blocages de certaines MIGT ne soient pas liés à un critère d'âge tout en rappelant qu'il ne s'agit pas ici d'une promotion « coup de chapeau » de fin de carrière.

Par ailleurs, nous n'étions pas favorables à la suppression du plancher des 45 ans pour présenter la LA. Sa suppression imposée par la DGAFP en 2006 fait peser un risque sur cette voie de promotion, l'administration pouvant décider unilatéralement de privilégier l'EP sur la LA, ou de faire de la LA un « EP bis » voire de faire une « année blanche en LA » pour reporter tous les emplois offerts sur l'EP (les TSE et CTPE étant pour le coup tous recrutés « plus jeunes » dans le corps des ITPE).

En lien avec nos camarades des SNPETULTEM et SNPTATECT, nous avons donc demandé à la DGPA le maintien en gestion d'un minimum de 45 ans pour la LA. Il s'agit d'éviter que la L.A. se transforme en un examen professionnel bis avec une « prime à la jeunesse ». La DGPA est d'accord sur le principe de ne retenir par voie de LA que des TSE et CTPE ayant eu un parcours suffisant à partir du second niveau de grade de TSE et de CTPE permettant d'apprécier leurs aptitudes à occuper un poste de catégorie A.

→ La **réforme statutaire d'avril 2007** est venu modifier les critères statutaires de promotion par LA, en ouvrant celle-ci au corps des contrôleurs.

Pour pouvoir accéder au corps des ITPE par liste d'aptitude, les critères statutaires sont donc désormais (article 11 du statut modifié) :

« Pour pouvoir être inscrits sur la liste d'aptitude mentionnée au 4° de l'article 5, les techniciens supérieurs de l'équipement doivent avoir le grade de technicien supérieur en chef et compter au moins huit ans de services effectifs en qualité de technicien supérieur principal ou de technicien supérieur en chef.

« Pour pouvoir être inscrits sur la liste d'aptitude mentionnée au 4° de l'article 5, les contrôleurs des travaux publics de l'Etat doivent avoir le grade de contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'Etat et compter au moins huit ans de services effectifs en qualité de contrôleur principal des travaux publics de l'Etat ou de contrôleur divisionnaire des travaux publics de l'Etat. »

→ Les **principes et règles de gestion** du corps des ITPE ont également évolué cette année pour tenir compte de l'ouverture au corps des contrôleurs et pour intégrer les évolutions ministérielles et des services, privant plusieurs techniciens et contrôleurs de postes de chefs d'unité « en responsabilité hiérarchique propre ».

Ces principes conduisent à apprécier le potentiel, la réussite dans l'exercice de fonctions (gestion et conduite de projet, encadrement d'équipes, mission spécifique, exposition et enjeux du poste,...) et, le cas échéant, le niveau d'expertise dans une spécialité technique. La mobilité géographique ne constitue plus un critère déterminant, en revanche la diversité fonctionnelle des postes tenus reste un critère important pour les parcours de généralistes (nombreux chez les TSE et CTPE).

Ces critères sont évalués à travers les appréciations littérales de la fiche de notation annuelle, tout au long de la carrière, et plus particulièrement sur les 10 dernières années (les 12 dernières étaient examinées jusqu'à présent, le SNITPECT a demandé et obtenu que ce délai soit ramené à 10 ans, les CAP des années précédentes démontrant qu'il est suffisant pour évaluer le potentiel).

L'expérience montre qu'il est en général nécessaire d'avoir tenu au moins deux postes avec des responsabilités identifiées (autonomie, encadrement, conduite de projets,...).

Pour les techniciens et contrôleurs dont le parcours professionnel s'inscrit dans la logique d'un cursus de spécialiste ou d'expert, notamment dans le réseau scientifique et technique, le SNITPECT reste très attaché à ce que les comités de domaine puissent apporter, en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents, un éclairage sur le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur, le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise. Cela a pu être le cas pour 11 TSE (et sans doute à terme pour des CTPE) proposés cette année, mais nous déplorons que les Comités de Domaines soient encore trop peu utilisés dans la gestion collective des corps des TSE et CTPE.

→ Sur la base de ces critères, **17 agents (14 TSE et 3 CTPE) proposés ont été retenus par la DGPA** après avis de la CAP pour la liste principale au titre de 2008. Parmi eux, un agent est issu du vivier 2007 (le second TSE inscrit au vivier 2007 a refusé les affectations proposées).

→ A l'issue de cette CAP pour la liste d'aptitude 2008, il faut insister à nouveau sur la nécessité de faire mieux connaître aux TSE et aux CTPE eux-mêmes les principes et règles qui

président à la promotion par liste d'aptitude. Et ce, le plus tôt possible au cours de leur carrière. Outre la transparence qu'elle apporte, une telle démarche doit leur permettre d'intégrer ces éléments dans les choix effectués pour la construction de leurs parcours professionnels tout au long de leur carrière.

Les engagements pris par l'administration pour 2005 et 2006 ne se sont pas traduits dans les faits. Il reste encore à mieux promouvoir les règles de gestion auprès de la chaîne hiérarchique impliquée dans les propositions de promotion, en particuliers les MIGT, pour améliorer la qualité de celles-ci lors de la sélection et ouvrir ainsi la perspective d'une meilleure reconnaissance des techniciens et des contrôleurs présentant les compétences et le potentiel indispensables à la promotion à ITPE.

Nous souhaitons que cette démarche soit élargie à tous les « employeurs » de la FPE comme de la FPT où de plus en plus de techniciens et de contrôleurs exercent en PNA ou en détachement.

Concernant l'ex MEDD ou le MINEFE, il est inadmissible qu'aucun TSE ou CTPE en poste n'ait été proposé cette année alors que plusieurs (en DIREN, DRIRE ou en DAC) respectent les critères statutaires et de gestion pour cette promotion.

Affectations suite à la LA à ITPE :

→ Le SNITPECT revendique une évolution des pratiques de l'administration pour les premières affectations dans le corps à l'issue de l'EP et de la LA :

Pour le SNITPECT, le SNPETULTEM et le SNPTATECT, l'affectation en poste en tant qu'ITPE ne doit pas être considérée comme un simple « premier poste » pour les agents recrutés par la LA et par l'EP.

L'expérience professionnelle avérée et reconnue de ces agents (TSE ou CTPE) mais également leurs aspirations et réalités familiales doivent être pleinement prises en compte : nous revendiquons fermement la suppression du classement pour le recrutement par EP et LA et une première affectation dans le corps des ITPE pour ces agents via une candidature sur les postes ouverts à la mutation et examinée en CAP.

Pour l'EP, la CAP mutations de juin permettrait aux TSE et CTPE en période de stage à l'ENTPE de se porter candidats sur des postes pour une prise de fonction dès juillet. Si à l'issue de la CAP, certains n'ont pu être affectés, l'administration pourrait, en concertation avec eux, les orienter sur des postes restés vacants.

Idem pour ceux inscrits à la LA lors de la CAP d'octobre de l'année N : ils pourraient se porter candidats sur un ou des postes lors de la première CAP mutations de l'année N+1 pour une affectation en mars ou avril N+1.

On peut aussi imaginer de regrouper les deux affectations à l'issue de la CAP mutations de juin.

La dernière possibilité est de gérer **l'affectation des lauréats de la LA et de l'EP comme pour le tableau d'avancement à IDTPE dans le corps des ITPE** : chaque agent promu ITPE dispose d'un an (et donc des trois cycles annuels de mutations) pour rechercher et trouver un premier poste d'ITPE.

Nous défendons cette solution qui est la plus pertinente et la plus cohérente.

Le premier poste ITPE pour les TSE ou CTPE lauréats de l'EP ou de la LA serait alors un véritable choix fait en toute connaissance de cause. Une telle procédure permettrait de

respecter l'égalité de traitement et de responsabiliser tous les acteurs. C'est notamment le cas pour une affectation éloignée pouvant générer un célibat géographique qui sera d'autant mieux accepté que l'intéressé aura fait acte de candidature sur un poste qui ne lui aura plus été imposé.

Cette pratique permettrait également de rapprocher les modalités de gestion des différents corps (et notamment ceux liés aux SA promus Attachés qui peuvent être affecté sur place).

→ Pour les LA 2005, 2006 et 2007, nous avons obtenu un élargissement du nombre de postes offerts, notamment par l'introduction de postes à spécialité dans des champs en correspondance avec le profil de quelques TSE admis ayant un parcours de spécialiste.

Nous sommes systématiquement intervenus pour que la DGPA mette tout en œuvre pour aboutir au meilleur compromis entre les aspirations personnelles et les contraintes du service public.

→ Pour cette LA 2008 et suites à nos concertations sur la gestion et à nos revendications, la DGPA a accepté une évolution supplémentaire :

Il n'est plus proposé aux lauréats de la LA une liste fermée avec charge à eux d'essayer de se répartir les quelques postes. Chaque lauréat est reçu par la DGPA pour mieux prendre en compte leurs attentes, leurs souhaits (professionnels, en terme de parcours, personnels) et contraintes tout en examinant les compétences professionnelles acquises.

C'est à l'issue de ces entretiens que la DGPA propose à chacun des postes possibles pour son affectation ITPE.

Nous prenons acte de cette évolution positive, mise en œuvre dès cette LA 2008. Néanmoins notre revendication générale demeure, tant pour la LA que pour l'EP. Les affectations des lauréats à ces voies de promotion dans le corps des ITPE doivent être plus souples et ouvertes par un accès aux CAP mutations.

→ Dans le cadre des réflexions sur la gestion du corps, le SNITPECT a proposé que les ITPE promus par la LA puissent suivre une formation à l'ENTPE, par exemple regroupée avec une partie de celle dispensée d'avril à juin pour les ITPE promus par l'EP. La DGPA a retenu cette idée qui est en cours d'examen.

Recours sur notations au titre de 2005

Le SNITPECT a obtenu que la CAP de juin 2007 traite de façon spécifique les recours sur notation au titre de 2005.

22 recours ont été examinés. Les retards dans la notification des notations depuis la réforme de 2003 et parfois certaines obstructions des chefs de service ne transmettant pas le recours à la DGPA entraînent que d'autres recours 2005 (et même deux concernant l'année 2004 !) restaient à examiner lors de cette CAP d'octobre 2007. 6 recours complémentaires au titre de 2004 ou 2005 ont donc été traités.

Le nombre toujours élevé de recours confirme ainsi la très nette augmentation par rapport aux années précédentes (moins de 10 recours avec le précédent principe de notation), conséquence immédiate de **l'absurdité du nouveau système de notation liant directement bonification et notation, faussant ainsi l'exercice.**

Le recours étant un droit statutaire, nous avons obtenu que **tous les dossiers soient débattus.**

Ainsi, les représentants élus du SNITPECT ont pu défendre

TOUS les dossiers présentés et obtenir le renvoi au notateur (pour augmentation de la valeur annuelle et/ou modification des appréciations littérales) pour 16 recours sur les 28 examinés en juin et octobre (en particulier sur les recours effectués « sur le fond » en souhaitant une modification des appréciations). Par ailleurs, suite à nos interventions, la DGPA s'est engagée à mentionner aux notateurs que les suites données aux renvois ne peuvent qu'entraîner une revalorisation des notes et/ou appréciations !

Nous invitons chaque ITPE engageant un recours sur sa notation 2006 à contacter un représentant élu du corps à la CAP de façon à pouvoir se faire conseiller et à se faire pleinement défendre en CAP de début 2008 (voir fiche spécifique sur www.snitpect.fr).

Sans aller au recours, ce conseil peut s'effectuer en cours d'année, dès notification de la notation, par un examen critique et constructif pour demander éventuellement à faire modifier quelques points de la proposition de notation. Il est souvent trop tard pour s'apercevoir lors de l'examen de son dossier de promotion, qu'une ou plusieurs appréciations sur différents postes présentent des nuances sensibles sur la manière de servir et uniquement compréhensibles avec l'exposé précis du contexte local de l'époque.

→ *Une réforme du système de notation / évaluation :*

Depuis la CAP de juin 2007, nous avons obtenu **l'ouverture d'une véritable concertation pour faire évoluer le système de notation au MEDAD.**

Comme nous le revendiquons depuis longtemps (déjà sous l'ancien régime de la notation), le ministère de la Fonction Publique s'est enfin interrogé sur la suppression de la notation et son remplacement par la seule évaluation pour laquelle la reconnaissance de la valeur professionnelle serait fondée sans faire appel à un mécanisme de note.

Après un rapport du comité d'enquête sur le coût et le rendement des services publics montrant la lourdeur et l'injustice du dispositif actuel, la loi de modernisation de la fonction publique du 2 février 2007 prévoit que les administrations de l'Etat peuvent être autorisées durant trois ans (2007 à 2009) à se fonder uniquement sur un entretien professionnel pour apprécier la valeur professionnelle des fonctionnaires. Cela s'est confirmé avec le décret du 17 septembre 2007. Nous restons favorables et demandeurs d'une telle évolution comme la CE de février 2007 l'a indiqué.

La DGPA a déclaré vouloir rentrer dans cette expérimentation dès 2007 : l'objectif affiché est de supprimer la note chiffrée dès l'évaluation 2007.

Il reste beaucoup de points à régler d'ici la fin de l'année si l'administration veut mettre en place un nouveau système dès 2008 pour l'évaluation 2007. Plusieurs réunions de concertation sont programmées dans ce cadre. Le SNITPECT y participe activement.

Pour plus de détails concernant l'examen de son dossier en CAP, chaque ITPE, TSE et CTPE est invité à contacter directement un des représentants élus SNITPECT à la CAP.

Les représentants élus du corps des ITPE à la CAP	
Patrick BOURRU (CIFP de Paris)	01 44 06 16 44
Bruno PEZIN (DRE Poitou-Charentes)	05 49 55 65 80
Arnoult CUVILLIER (CETE Nord-Picardie)	03 20 49 61 87
Gilles PAQUIER (DGMT)	02 99 19 60 57
Marie-Christine PERRAIS (DGPA)	01 40 81 74 30
Thierry LATGER (DIR Med)	04 90 80 86 00
Pascal PAVAGEAU (SNITPECT)	01 42 72 45 24
Claire BOULET-DESBAREAU (SN Rhône-Saône)	04 90 14 13 60
Anne-Sophie LECLERE (DRE Lorraine)	03 87 31 78 80
Fabrice RUSSO (CETE de Lyon – Labo d'Autun)	03 85 86 67 13
Sandra VETTARD (CG des Pyrénées-Atlantiques)	05 59 47 10 45
Christelle GRATTON (DPPR)	01 42 19 15 67

N'hésite pas à contacter les représentants élus du SNITPECT à la CAP, notamment si tu es concerné(e) par les prochaines réunions.

Prochaines CAP :

27 novembre 2007 : CAP promotions IDTPE, IRGS, Principalats au titre de 2008

18 décembre 2007 : CAP promotions ICTPE 2G, ICTPE 1G et ICRGS au titre de 2008

7 février 2008 : CAP mutations 2008/5

Rappel : Congrès national 2007 du SNITPECT, les 13 et 14 décembre 2007