



SNITPECT - FO

En Direct de la CAP des ITPE

N°47 – 27 novembre 2007

La CAP promotions à IDTPE (deuxième niveau de fonctions / Principalats / IRGS) au titre de l'année 2008 s'est déroulée le mardi 27 novembre 2007 de 9h30 à 17h30, sous la présidence de Hélène Jacquot-Guimbal, Directrice Générale du Personnel et de l'Administration (DGPA) et Directrice Générale de l'Administration par intérim (DGA de l'ex MEDD).

Experts du SNIIM-FO et du SNAIE-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 (SNAIE) et des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et des collectivités territoriales (SNITPECT).

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 SNAIE-FO aux CAP des ITPE.

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.

L'administration ayant accepté par courrier du 14 septembre 2007, la CAP du 23 octobre 2007 (liste d'aptitude à ITPE 2008 et mobilités 2008/1) s'est déroulée en présence d'une camarade du SNIIM aux cotés des représentants élus du corps des ITPE (les représentants du SNAIE n'ont pu se libérer pour cette CAP). A noter que le SNITPECT a participé à la CAP des IMM du 25 octobre dernier.

Nicolas Incarnato, SG du SNIIM-FO, était présent à cette CAP du 27 novembre 2007 aux cotés des représentants élus du corps des ITPE.

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 exigé l'aboutissement immédiat 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, à commencer par 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, malgré l'engorgement des textes au niveau de la DGAFP (toujours du fait des suites du scélérat protocole Jacob).

➔ Nous avons également insisté sur l'urgence de mettre en place les évolutions du séniorat et des comités de domaines. Sous notre pression, 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. La CAP promotions par liste d'aptitude du 23/10/07 et la présente CAP ont bien démontré, une nouvelle fois, que le système actuel doit évoluer, être rendu plus lisible, plus accessible et plus ouvert.

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 et soient valorisés. Une nouvelle réunion est programmée le 19 décembre prochain. La délégation du SNITPECT sera porteuse d'un mandat ambitieux et de la détermination du congrès 2007 sur ce sujet majeur.

➔ 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 le premier trimestre 2008, et que la DGCL soit invitée par la DGPA lors de la prochaine réunion de travail.

Il est nécessaire de travailler sur un projet de texte statutaire afin d'aboutir à sa publication d'ici un an.

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.

Nous avons indiqué que sur ce point également, le congrès du SNITPECT de décembre 2007 saurait prendre ses responsabilités en terme d'actions et de mobilisation des ITPE.

Nouvelle Charte de Gestion du corps, de nouvelles avancées pour tous, dès les promotions 2008 :

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 de ce second semestre 2007

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 la CAP d'octobre pour la liste d'aptitude 2008 (voir « *En direct de la CAP n°46* » du 23 octobre 2007)

→ 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 lors de notre réunion du 12 novembre dernier. Ainsi, dès le tableau d'avancement 2008, il sera possible de prendre un premier poste d'IDTPE dans n'importe quelles collectivités du département d'affectation du dernier poste d'ITPE ou bien dans un autre service de l'Etat en PNA (à cet égard le passage de la DRE à la DDE au sein d'une DRDE, et réciproquement, sera possible).

Par ailleurs une dérogation sera possible, pour des cas limités, de prendre un poste de deuxième niveau de fonction dans le même service d'affectation du dernier poste d'ITPE ou bien de poursuivre sur une durée courte ses fonctions sur son poste tout en bénéficiant de sa promotion à IDTPE. L'administration gèrera ces cas exceptionnels en fonction des demandes des services lorsque l'intérêt du service l'exige (et sous réserve que l'ITPE promu IDTPE accepte).

Nous demandons que cette évolution majeure 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 IDTPE 2008.

Propositions au divisionnariat :

Sur environ 2100 ITPE remplissant les critères statutaires, 254 propositions (dont une trentaine en essaimage hors périmètre MEDAD) ont été formulées par les inspecteurs généraux. Ce nombre de propositions est en augmentation par rapport à celui des TA IDTPE 2006 (224) et TA IDTPE 2007 (242).

Cependant, ce nombre reste insatisfaisant au regard de notre objectif d'atteindre 300 proposés au moins chaque année, afin d'assurer pleinement le respect de l'égalité de droits et de traitement entre les ITPE proposés par les chefs

de service et ce dans le cadre de leur gestion qui est, et doit demeurer, nationale.

Lors de la CAP, les représentants élus du corps des ITPE ont fait la démonstration que plusieurs dossiers d'ITPE présentés par les chefs de service auraient eu pleinement leur place dans la concurrence de la CAP bien que non retenus par les IG pour des raisons parfois déplacées que nous avons fermement condamnées. Nous avons tout particulièrement souligné les difficultés que posent certaines pratiques inadéquates de sélection abusive dans quelques MIGT et DAC.

Certaines MIGT ont transmis à la DGPA tout juste la moitié du nombre de dossiers proposés par les chefs de service de leur inter région, pour la promotion au divisionnariat et pour la promotion au principalat long. Un tel filtre est totalement inadmissible.

Certains IG ont même voulu bloquer des candidatures à l'IRGS, au principalat court et au principalat sans les remonter à la CAP refusant ainsi de respecter la charte de gestion élaborée et validée par la DGPA. Nous avons énergiquement condamné de telles pratiques.

Nous avons demandé à la DGPA de réunir à nouveau les IG de façon à mieux les informer sur les règles de gestion du corps et à faire évoluer leurs pratiques dans ce cadre. Cette démarche, instaurée au printemps 2007 par la DGPA à notre demande, doit se poursuivre chaque année et être renforcée dès 2008.

Nous revendiquons que les MIGT et IG spécialisés ainsi que les DAC n'établissent plus de classement des ITPE proposés à la CAP et que ceux-ci soient plus nombreux pour assurer pleinement le respect de l'égalité de droits et de traitement.

Plus généralement, nous demandons une action volontariste d'information de la DGPA auprès de toute la chaîne hiérarchique sur les nouveaux principes de gestion qui président aux promotions dans le corps, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif d'ITPE proposés à chaque CAP.

Un taux promus / promouvables à faire progresser à 12% pour la promotion au deuxième niveau de grade dans le corps des ITPE :

A l'issue d'un énorme travail de la part du SNITPECT et des représentants élus à la CAP, et grâce aux actions que nous avons lancées après plusieurs échanges avec la DGPA durant l'automne 2005, nous avons obtenu (arrêté du 11 mai 2006) un taux promus / promouvables de 9% pour la promotion au deuxième niveau de grade (IDTPE, IRGS, principalat, principalat court, principalat long) pour le corps des ITPE.

Le taux moyen sur les 10 années précédentes (1995-2005) était de 6,5 %, celui de 2005 de 7 %. Il a été d'autant plus difficile d'arriver à porter ce taux à 9% de façon à assurer un flux de promotion satisfaisant, alors que le ministère de la Fonction Publique, toujours lui, voulait imposer au corps un taux de 4,5 %, en régression par rapport à l'existant !

Il s'agit donc là d'une nouvelle avancée importante pour tous les ITPE qui a été appliquée en gestion dès la promotion à IDTPE au titre de 2006 (voir : « *En direct de la CAP n°36* » du 24 novembre 2005 / Flash 252 « CAP mode d'emploi » de février 2006 / Rapport d'activités 2007).

Grâce à ce taux, nous avons ainsi obtenu un flux de plus de 100 promotions pour les derniers tableaux d'avancement 2006 et 2007 au deuxième niveau de fonction et de 104 promotions pour ce TA IDTPE 2008. Ce résultat représente une hausse de plus de 15 % du flux pour cette voie de promotion par rapport aux années précédentes.

Par ailleurs, ce taux permet d'ores et déjà une évolution majeure de la promotion au deuxième niveau de grade pour TOUS les ITPE.

Sur 10 ITPE d'une même classe d'âge, en moyenne :

■ **Avant l'année 2006 (taux de 6,5 % en moyenne) :**

- 4 ITPE passaient au deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
- 3 autres pouvaient prétendre au contrat de fin de carrière non généralisé ;
- les 3 derniers devaient se contenter de l'IRGS.

■ **Désormais (taux de 9 %) :**

- 6 passeront IDTPE deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
- les 4 autres obtiendront le principalat (3 à 4 ans) dont certains le principalat long (6 à 8 ans).

Enfin, l'application de ce taux et les flux de promotions 2006 et 2007 ont permis une amélioration significative du pyramidage du corps au deuxième niveau de grade. Il est ainsi passé de 27% à 35% en 2 ans.

Nous continuons à **revendiquer que ce taux soit révisé et augmenté à 10 % minimum, dès que possible**, de façon à permettre durablement :

- d'assurer la promotion au 2^{ème} niveau de fonction d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau à IDTPE ;
- de pérenniser la généralisation du principalat et, en période transitoire, de l'IRGS ;
- d'atteindre un nombre significatif de promotions au principalat long, qui, pour nous, doit augmenter régulièrement chaque année avant d'être généralisé.

Ce taux fixe une « enveloppe maximale » permettant à la DGPA de faire des promotions à IDTPE dans le corps chaque année. Il convient de l'utiliser de façon optimale : le « disponible » est d'environ 180 à 200 promotions. Entre 60 et 80 sont nécessaires chaque année pour la promotion au titre du principalat (long, normal, court) et à l'IRGS. La promotion au deuxième niveau de fonctions peut donc demeurer au niveau d'une centaine par an de façon à optimiser ce taux et à poursuivre le repyramidage du corps.

Les transferts à venir, mais aussi l'effet « d'aspiration » vers le grade d'IDTPE des premières promotions aux Principals, ainsi que le nombre important des départs en retraite dans les années à venir font réduire le nombre d'ITPE promouvables. Or, il faut maintenir, en nombre, un flux de promotions à 100 pour le deuxième niveau de fonctions, et de l'ordre de 80 pour le Principalat : **il est donc INDISPENSABLE d'augmenter le taux** et de le faire rapidement passer de 9 à 10%. C'est ce que nous avons rappelé à la DGPA lors des réunions de concertation sur le taux pro/pro en septembre 2007 et lors de cette CAP.

Nous resterons déterminés à **obtenir ce taux et ce niveau de promotions pour le TA IDTPE 2009 lors de la CAP de novembre 2008** et à obtenir, à terme, la généralisation du principalat long de fin de carrière qui nécessite d'atteindre un taux d'environ 12 % du fait de l'allongement des durées du principalat long généralisé que nous revendiquons (plus borné en durée ni en franchissement d'échelons).

Tableau d'avancement à IDTPE au deuxième niveau de fonctions au titre de 2008 :

Conditions pour être promuable (voir également Tribune 1209 de septembre 2007 rubrique « IT/PE pratique ») :

Grâce aux revendications du SNITPECT, le nouveau statut du 30 mai 2005 a assoupli les conditions pour être promuable. Statutairement, il faut maintenant avoir atteint le 5^{ème} échelon depuis au moins 2 ans et justifier de 6 ans de services en tant que ITPE dont au moins 4 au service de l'Etat ou de ses établissements publics.

Suite à une revendication très forte du SNITPECT, l'expérience professionnelle en tant qu'ITPE exigée en gestion a été ramenée à 10 ans (12 ans auparavant) pour tous les ITPE, quel que soit leur mode de recrutement dans le corps. Cette égalité de traitement permet une meilleure lisibilité et d'ouvrir la fenêtre de promotion plus tôt dans la carrière.

Par ailleurs, nous avons obtenu que l'expérience professionnelle de niveau ITPE acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que, par analogie, celle préalable à l'entrée dans le corps des ITPE : parcours de PNT de l'Equipement / parcours professionnel de niveau ITPE avant recrutement sur titre, dans le privé comme dans le public / détachement entrant dans le corps / ou postes de niveau A tenus par les TSE ou CTPE précédemment à leur entrée dans le corps des ITPE par liste d'aptitude, voire par examen professionnel) puisse désormais être prise en considération pour l'appréciation des critères de gestion pour la promotion à IDTPE, dans la mesure où cette période peut être évaluée pour que le dossier puisse être complété. Ce fut le cas pour quelques dossiers lors de cette CAP.

De plus, il n'existe aucune limite d'âge supérieure pour être proposé et promu au deuxième niveau de fonction.

Les nouvelles dispositions obtenues permettent donc une ouverture plus large de la fenêtre de promotion au deuxième niveau de fonctions, en favorisant toutes les carrières (relativement courtes ou plus longues) tout en conservant l'actuelle moyenne d'âge de promotion (environ 41 ans).

Les qualités nécessaires pour exercer au 2^{ème} niveau de fonctions d'encadrement et de conception (en particulier, potentiel, compétences, rayonnement, capacité d'adaptation à des évolutions significatives de l'environnement professionnel) sont évaluées par le biais des appréciations annuelles obtenues au cours de la carrière. Comme nous le pensions, le cadre d'entretien d'évaluation s'avère souvent nécessaire pour conforter et renforcer la défense d'un dossier en complément de la fiche de notation trop succincte. Aussi, nous conseillons à chaque ITPE d'y être très attentif.

Ces évaluations/notations doivent pouvoir être complétées par l'avis du « comité de domaine » pour les généralistes de domaine, les spécialistes ou les experts d'un domaine scientifique et technique (éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur). Comme pour le TA IDTPE 2007, 21 % des 254 ITPE proposés à cette CAP ont pu être audité à temps par le Comité de Domaine compétent. Néanmoins, quelques-uns n'ont pu l'être, soit du fait des retards au niveau des auditions du Comité concerné (ce que nous avons condamné), soit du fait d'un oubli de l'intéressé. Pour les CAP promotions au titre de 2009 nous exigeons donc un calendrier d'audition des comités plus

adapté durant l'année 2008.

Le tableau d'avancement au deuxième niveau de fonctions pour 2008 :

Parmi les 104 ITPE qui ont été inscrits par la DGPA, après avis de la CAP, au tableau d'avancement 2008 au deuxième niveau de fonction, on peut noter :

- 59 ITPE en services déconcentrés ;
- 10 ITPE en administration centrale ;
- 19 ITPE dans le RST ;
- 16 ITPE en essaimage (hors MEDAD).

Enfin, 6 ITPE ont été inscrits au vivier 2008 (7 en 2007, 5 en 2006) lors de cette CAP.

Une réunion d'information et d'échanges sera organisée par la DGPA en décembre 2007 avec les ITPE nouvellement inscrits à ce tableau d'avancement à IDTPE 2008. Celle-ci doit permettre notamment d'éclairer et d'aider les ITPE concernés en vue de leur recherche de premier poste au 2^{ème} niveau de fonction.

Promotions à IRGS pour 2008 :

La mesure de promotion IRGS permet de bénéficier du reclassement dans le grade d'IDTPE pendant 6 mois. Le calcul de la pension est alors basé sur l'indice ainsi nouvellement détenu, compensant en partie la perte de l'ISS lors de la cessation d'activité.

Pour que la promotion intervienne dans les 6 mois précédant la date de cessation d'activité sur laquelle il faut s'engager, il faut passer en CAP précédant l'année de promotion.

Les 9 ITPE candidats sont inscrits par la DGPA, après avis de la CAP, au tableau d'avancement à IDTPE au titre de l'IRGS pour 2008.

Rappelons que nous avons obtenu l'automatisme de cette promotion puisque la procédure IRGS est désormais basée sur la candidature de l'individu, et non plus la proposition de la hiérarchie. A partir de cette candidature, la chaîne de contrôle (chef de service et inspecteur général) peut porter un avis motivé sans la bloquer, pour éclairer la décision de la DGPA après l'avis de la CAP.

Cette promotion est amenée à « s'éteindre » rapidement au bénéfice du Principalat également généralisé (19 candidats à l'IRGS 2006, 12 pour 2007, 9 pour 2008).

Promotions au titre du principalat 2008 :

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP ont obtenu en 2006 que cette CAP de novembre traite désormais globalement de l'ensemble des promotions dans le corps au deuxième niveau de grade, garantissant ainsi un remplissage optimal des différentes promotions et une plus grande souplesse de gestion (permettant par exemple de réorienter un ITPE candidat à l'IRGS sur le principalat court pour lui permettre de gagner des mois de promotions). Cette CAP était donc la deuxième CAP du corps des ITPE au titre du principalat, du principalat court et du principalat long.

Lors de son instauration en avril 2005 (voir : Tribune de juin 2005 – Flash n°252 « CAP mode d'emploi » de février 2006 – Tribune d'avril 2006 reprenant la circulaire promotions 2007 de la DGPA), l'administration a imposé un cadre à chaque principalat. Le principalat est donc toujours assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'ITPE s'engage avant son départ à la retraite. Trois modes sont à distinguer :

➔ Le Principalat d'une durée de trois à quatre ans (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE et d'un seul

avancement d'échelon ce qui conduit, selon l'échelon d'ITPE détenu, à des durées de contrat de 3 à 4 ans).

Il suffit d'être candidat pour être présenté à la CAP, après avis éventuel de la chaîne hiérarchique (chef de service et IG). Nous demandons l'inscription automatique des candidats, traduction effective de l'engagement du gouvernement obtenu en 2005 de généraliser cette promotion. Il ne s'agit que de la juste compensation au refus du ministère de la fonction publique d'améliorer la fin de carrière au premier niveau de grade.

➔ Le principalat court d'une durée de deux ans (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE). Les ITPE privilégient naturellement le Principalat à ce « principalat court », sorte « d'IRGS de 2 ans ». Cependant il peut s'avérer utile dans certains cas, notamment en cas de départ en retraite plus rapide que prévu (et pour lequel il ne devient plus possible d'anticiper une période d'activité suffisante pour bénéficier du Principalat).

Nous nous opposons fermement à l'orientation de la DGPA voulant utiliser ce principalat court comme une forme de sanction envers des ITPE auxquels l'administration refuserait arbitrairement le Principalat (pour des motifs, jamais démontrés, d'insuffisance professionnels au cours de leur parcours professionnel).

C'est un combat permanent que de maintenir les avancées sociales obtenues. Il est honteux que l'administration cherche en permanence à faire reculer les acquis et se comporte avec autant de bassesse et de mépris envers ses cadres. Lors de cette CAP, nous avons fait la démonstration qu'un candidat au principalat 2008, remonté par le MIGT avec un avis défavorable, avait pleinement sa place (et que l'avis défavorable de l'IG était parfaitement infondé).

➔ Le principalat long d'une durée de l'ordre de six à huit ans : ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE et de deux avancements d'échelon maximum d'où des durées adaptées entre 6 et 7,5 ans, toujours selon les critères imposés aujourd'hui de la DGPA.

Pour le principalat long, c'est le chef de service qui effectue la proposition sur la base d'une intention ferme de départ à la retraite de l'ITPE concerné. Seuls les dossiers ayant fait l'objet d'un classement sont examinés lors de la CAP. La proposition s'accompagne d'un projet professionnel permettant l'expression des compétences de l'ITPE au sein de l'administration et se situant entre un élargissement très significatif des missions et une mobilité fonctionnelle voire géographique (qui n'est cependant pas obligatoire).

Après analyse et avis de la CAP sur l'évaluation à la fois du parcours, du mérite et des compétences, la DGPA arrête le nombre d'ITPE inscrits sur la partie du tableau d'avancement au grade d'IDTPE au titre du principalat long. La décision est assortie d'une date de promotion et d'une date de cessation d'activité.

A la suite de l'inscription, l'ingénieur et son chef de service officialisent le « contrat » comportant les dispositions retenues pour le projet professionnel, sa durée, la date de départ à la retraite de l'agent et le gain indiciaire. Il est primordial que le projet professionnel soit clair et qu'il soit défini en amont de la CAP, car il peut avoir un caractère déterminant dans la décision de promotion de la DGPA.

Nous conseillons à chaque ITPE proposé au principalat long d'informer la DGPA en amont (avril à juin de l'année N, en vue de la CAP de novembre N pour le TA principalat long

N+1) aussi bien du projet professionnel envisagé avec sa direction que du calcul de la durée du principalat envisagé.

→ Le tableau des durées théoriques optimales pour chaque principalat selon l'indice détenu a été largement diffusé par le SNITPECT et reste accessible sur le site www.snitpect.fr

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP sont également à la disposition de tous les ITPE concernés pour les conseiller et les renseigner.

Dans tous les cas, les critères statutaires pour la promotion à IDTPE s'appliquent pour les promotions au principalat.

→ Selon ces conditions et grâce au taux pro/pro gagné à 9%, les représentants élus du corps ont pu atteindre **un flux de 70 promotions au titre du principalat 2008** (68 promotions pour 2007, 54 promotions pour 2006) :

- 5 au principalat court (tous les candidats ont été promus) ;
- 53 au Principalat (48 au TA 2007), pour lequel les candidats respectant les critères administratifs et de durées imposés par l'administration ont tous été promus ;
- 12 au principalat long, nombre dénoncé comme insuffisant par les représentants élus du SNITPECT. Cependant, ce nombre permet d'augmenter le flux de cette nouvelle voie de promotion (10 au TA Principalat long 2007 et 7 au TA Principalat long 2006). Il permet ainsi de conforter cette nouvelle voie de promotion pour le corps des ITPE dont nous revendiquons la généralisation.

Quelques ITPE candidats au principalat n'étaient pas éligibles au sens des critères de durée dans le grade d'IDTPE pour cette voie de promotion. Ils devront ré-éditer leur candidature pour le TA principalat 2009 afin d'être promus.

Nous avons insisté à nouveau auprès de la DGPA sur l'importance fondamentale de l'action des services dans la vérification de la recevabilité des candidatures, par rapport aux mécanismes de promotion encore imposés par l'administration, afin de caler, dès l'origine, avec le candidat, les conditions de dates de façon optimale.

Concernant le principalat long, 42 dossiers furent adressés à la DGPA par les IG. Nous avons à nouveau condamné le blocage injustifié de plusieurs IG sur des dossiers proposés par les chefs de service à cette promotion. Un tel filtre est inacceptable d'autant que certains candidats au principalat long 2008 n'ont pas été retenus par l'IG au motif qu'ils n'ont pas de projet professionnel pour 2008, car venant de prendre en janvier 2007 celui envisagé en 2006 pour la CAP principalat long 2007 à l'issue de laquelle la DGPA ne les a pas retenus. Nous avons défendu qu'ils puissent être examinés dans la concurrence de cette CAP car ces ITPE sont, de fait et par anticipation, sur un poste intégrant déjà le projet professionnel construit avec leur hiérarchie en vue de cette promotion.

Par ailleurs, sur les 42 dossiers remontés par les MIGT pour la promotion au principalat long 2008, seuls 37 respectaient les critères de recevabilité imposés par l'administration.

Néanmoins, la qualité des dossiers proposés et celle des projets de services présentés démontrent, comme lors des TA 2007 (46 dossiers éligibles au principalat long) et TA 2006 (26 dossiers éligibles au principalat long), que **cette nouvelle voie de promotion répond à un besoin et à des attentes fortes**, tant pour le corps et les ITPE que pour le service public et les services.

La DGPA a voulu se cantonner à ne retenir que 12 dossiers. Bien que ce flux permette une nouvelle progression de cette voie de promotion, celui-ci reste insuffisant : les représentants élus à la CAP ont fait clairement la démonstration que plusieurs autres dossiers avaient leur place sur ce troisième TA principalat long.

Nous exigeons une nouvelle augmentation significative des promotions au titre du principalat long, dès le TA 2009.

Au-delà, il est indispensable d'évoluer en gestion vers un véritable « **Principalat long de fin de carrière** » dispensé de contraintes de durée dans la grille d'IDTPE et permettant d'y franchir ainsi plusieurs échelons. Le développement continu des compétences collectives et individuelles du corps des ITPE et la prise en compte des impacts de la réforme des retraites (de 2003 et de la prochaine...) rendent cette évolution légitime et nécessaire. Il serait indigne de l'administration de laisser des ingénieurs stagner jusqu'à 18 années au dernier échelon de leur premier grade.

Détachements entrants dans le corps :

La CAP a émis un avis favorable pour le détachement entrant d'un ingénieur informaticien sur un poste à spécialité en administration centrale 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.

Pour plus de détails concernant l'examen de son dossier en CAP, chaque ITPE 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 :

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

7 février 2008 : CAP mutations 2008/5

27 mai 2008 : CAP mutations 2008/9 et recours sur notations 2006

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