



Déclaration Préalable CAP des ITPE du 17 octobre 2019

*Madame la Présidente,
Mesdames et Messieurs les membres de la CAP*

Liste d'aptitude à ITPE : rendez-vous en terre inconnue ?

Au cours de cette journée de CAP l'un des sujets majeurs sera l'établissement de la liste d'aptitude à ITPE au titre de l'année 2020. Cet exercice sera sans aucun doute le dernier du genre.

D'une part, parce qu'il s'agira de la dernière année du plan de requalification de TSDD à ITPE. Avec 58 postes ouverts par la DRH à peine 1,5% des agents promouvables statutairement pourront accéder à une reconnaissance à la hauteur d'une vie professionnelle souvent engagée, diversifiée et jonchée de restructurations au cours desquelles il aura fallu rebondir et résister au mouvement de déclassement des postes occupés par les TSDD. Vous l'aurez compris, le SNAFiT-UNSA et la CFDT estiment que le volume des postes offerts à la requalification est bien trop restreint pour permettre la reconnaissance des parcours des TSDD.

Ainsi, nous demandons l'ouverture de négociations sur la mise en place d'un nouveau plan de requalification de B en A afin de ne laisser personne sur le bord de la route à l'issue de cette CAP.

D'autre part, à compter de l'année 2021 se seront les fameuses lignes directrices de gestion qui traduiront le mérite professionnel à l'avancement là où encore aujourd'hui une étude au cas par cas des dossiers est réalisée. Or, ces LDG n'ont pour le moment fait l'objet d'aucune communication de la part de la DRH aux représentants du personnel. Pire, alors que leurs principes généraux vont être encadrés aujourd'hui à l'issue du conseil commun de la Fonction Publique, la DRH qui a échangé sur le projet de texte avec la DGAFP pour donner une position du MTES n'a même pas jugé utile de consulter les représentants du personnel pour connaître les positions respectives de chaque organisation. La CFDT et le SNAFiT-UNSA feront donc entendre leurs revendications ce jour directement auprès des décideurs puisque pour la DRH de notre ministère renoncer à gérer les ITPE comme les TSDD est devenu une norme. Pour autant, le SNAFiT-UNSA et la CFDT exigent de connaître dès aujourd'hui un calendrier prévisionnel des discussions sur les modalités de déclinaison des LDG à nos ministères. Nous n'accepterons à cet égard aucune tentative de déconcentration des règles de gestion qui entraîneraient inévitablement iniquité de traitement et clientélisme. La CFDT et le SNAFiT-UNSA demandent expressément la mise en place de deux groupes de travail dédiés à la mobilité et à la promotion pour établir avant la fin de l'année les nouvelles règles du jeu pour 2020.

Volume de promotion : toujours des interrogations sur l'exactitude des chiffres...

Lors des travaux préparatoires à cette CAP le SNAFiT-UNSA et la CFDT ont demandé la communication de l'effectif cible du corps des ITPE au 31/12/2020. Ce chiffre est d'autant plus important qu'il est à la base du calcul permettant de fixer le nombre de postes de promotion pour une année donnée. Alors que le nombre d'ITPE devrait augmenter au regard du volume des promotions sorties de l'ENTPE ces dernières années le nombre de promotions qui lui est proportionnel reste stable. Autant dire que nous restons donc très dubitatifs sur le chiffre de 58 postes qui nous a été communiqué en pré-CAP... La CFDT et le SNAFiT-UNSA demande qu'il soit transmis aux élus à la CAP un bilan exhaustif des recrutements par la voie des concours externes,



internes et sur titre ainsi que des détachements entrants dans le corps pour les années couvrant le plan de requalification (2017 – 2019 à ce stade) afin de pouvoir disposer d'une information transparente sur ce point.

Constitution du vivier des candidats à la liste d'aptitude remontés en CAP Nationale

Une promotion par la voie de la liste d'aptitude vient récompenser un investissement professionnel exemplaire au regard du grand nombre de promouvables et du très faible nombre de promus. Cette réalité engage l'Administration à être garante d'un égal accès à ce processus très complexe en s'assurant de l'équité de traitement de chacun quel que soit sa région, son périmètre d'harmonisation ou encore sa spécialité dans le corps des TSDD. Or, force est de constater qu'en la matière la DRH a décidé à compter de cette année de renforcer les distorsions de concurrence entre TSDD. Pour exemple, comment expliquer que des régions fusionnées comme la Nouvelle Aquitaine ou le Grand Est remontent moins de candidats ou à peine autant que des régions de taille beaucoup plus modeste et non fusionnées ? Comment expliquer que des harmonisateurs aient bouleversés le classement des services lorsque semble t-il le classement des harmonisateurs, lui, ne saurait être remis en cause ? Comment expliquer que là où se sont encore tenues des réunions de concertation grâce à l'action de nos militants locaux les procès-verbaux ne soient pas connus des participants avant la tenue de cette CAP ? Comment expliquer aux agents de l'ex CPII que la concertation réalisée en début d'année par ce service a été purement et simplement ignorée par la DRH alors qu'un engagement du DRH adjoint avait été pris en séance de concertation pour le SG début juillet ? Le SNAFiT-UNSA et la CFDT considèrent que l'exercice d'harmonisation a été biaisé et a sans aucun doute écarté des profils qui auraient mérité d'être étudiés par cette instance.

Concrétisation des promotions : toujours un processus contreproductif !

La CFDT et le SNAFiT-UNSA ont déjà exprimé pour la liste d'aptitude au titre de 2019 leur position sur l'abandon du processus de concrétisation. En effet, s'il est contreproductif pour des agents promus par la voie d'un examen professionnel, c'est encore pire pour ceux inscrits sur une liste d'aptitude ou un tableau d'avancement. Ainsi, pour être promu un TSDD doit avoir exercé cette année entre 1 et 3 voire 4 postes en responsabilité propre. Par-là, il faut comprendre du niveau de la catégorie A. Quel est donc l'intérêt pour l'Administration de les contraindre à soit requalifier un poste de catégorie A soit à en changer pour un autre ? Engorger les prochains cycles de mobilité alors même qu'ils le sont déjà par l'ouverture des vannes du recrutement aux candidatures externes ? Générer de la paperasse faisant perdre du temps aux agents, à leur service et à la DRH ? Mettre gratuitement sous pression des agents qui se sentent menacés d'être radiés de la liste des promus parce qu'ils n'auraient pas réussi à trouver un poste préservant leur vie personnelle ? Prendre le risque de déstabiliser des services par la perte d'une compétence rare ? Difficile, vous en conviendrez, de trouver un avantage au sein de cette liste...

C'est pourquoi le SNAFiT-UNSA et la CFDT réitèrent leur demande de voir disparaître cette inutile contrainte de la concrétisation.