



## DECLARATION PREALABLE CAP TABLEAU D'AVANCEMENT AU GRADE d'ITPE du 8 JANVIER 2020

Madame la présidente,

Mesdames et Messieurs les membres de la CAP,

### Avancement au grade d'ITPE : la seconde voie toujours dans l'impasse

Depuis bien longtemps le SNAFiT-UNSA et la CFDT revendique la création d'une seconde voie pour l'accès au deuxième grade du corps des ITPE. Cette demande consiste d'une part à donner l'opportunité à certains de nos collègues de bénéficier d'une carrière plus dynamique d'une part et à ne plus dépendre exclusivement du bon vouloir de leur chaîne hiérarchique pour pouvoir prétendre à une éventuelle promotion à IDTPE. Au-delà de ces éléments positifs pour chaque individu composant le premier grade, la CFDT et le SNAFiT-UNSA demandent la création d'un concours professionnel afin d'augmenter substantiellement l'assiette du nombre de promouvables. En effet, nous vous l'avons déjà exprimé, si nous retenons les mêmes conditions que pour le corps des attachés, nombre d'agents promus par la voie du concours interne, de l'examen professionnel, de la liste d'aptitude... viendraient renforcer les rangs des promouvables et donc, par voie de conséquence, le nombre de poste de promotion.

**Dans la mesure où les lignes directrices de gestion relatives aux promotions ne sont pas spécifiques à chaque corps dans nos ministères, il est impératif que chaque corps bénéficie des mêmes opportunités d'évolution de ses agents celles-ci étant harmonisées par le haut.**

### Lignes directrices de gestion : vers des promotions récompensant la prose des chefs de service ?

Nos organisations syndicales ont récemment été destinataires du projet de la DRH concernant les lignes directrices de gestion relatives à la promotion qui entreront en vigueur à compter de 2021. Force est de constater que ce document n'est absolument pas à la hauteur des attentes légitimes des agents que nous représentons suite aux élections professionnelles de décembre 2018. En effet, nos collègues sont en attente d'un processus équitable et transparent tant au plan local qu'au niveau national. Or, la lecture du document transmis par la DRH laisse augurer une déconcentration totale et sans contrôle du processus d'interclassement et la pure application d'une règle découlant des taux pro/pro au niveau national. Ainsi, le classement intermédiaire ne semble s'appuyer que sur des potentiels exprimés au sein des compte rendus d'évaluation professionnel. S'il est fait mention de la qualité du parcours de carrière aucun processus ne précise sur quels critères objectifs cette qualité sera appréciée. Comment seront valorisés les changements de poste, de domaine d'activité, les mobilités géographiques, l'expertise, le management ? A ces questions fondamentales aucunes réponses claires permettant aux ITPE de pouvoir autoévaluer leur parcours n'est apportée. Pire, les ITPE en position de management hiérarchique ne disposeront d'aucun outil transparent pour réaliser des classements des dossiers de leur subordonnés se retrouvant confrontés à l'exercice de leur propre grille d'appréciation. C'est ainsi qu'apparaîtra une différence inacceptable de traitement des agents selon qu'ils seront dans tel ou tel service ou qu'ils auront tel ou tel responsable hiérarchique.

Le SNAFiT-UNSA et la CFDT dénoncent un projet qui aura pour conséquence de rompre l'équité de traitement des agents dans le processus de promotion par la voie du choix. Par ailleurs, la CFDT et le



SNAFiT-UNSA refuse que la mise en place des lignes directrices de gestion consiste en une déresponsabilisation du niveau national par l'application quantitative de ratio qui méconnaîtraient l'aspect qualitatifs des dossiers des zones de gouvernance. Enfin, nous vous alertons sur le risque inhérent au système envisagé par la DRH qui finira inévitablement par se transformer en un exercice d'évaluation des notateurs.

### Concrétisation des promotions : à quand la fin d'un système archaïque ?

Allant de pair avec le processus de promotion, la DRH impose des règles en matière de concrétisation aux agents obtenant une promotion. Nous vous avons déjà exprimé notre revendication de mettre fin à ce dispositif contestable sur le plan juridique et qui est plus ou moins dévoyé par les services en fonction de critères souvent étrangers à la qualité professionnelle des ITPE comme par exemple le fait de savoir si la structure est ou non en sureffectif. Le SNAFiT-UNSA et la CFDT considère qu'une inscription à une promotion de grade ou de corps reflète le potentiel de l'ITPE à exercer des fonctions d'un niveau supérieur. Il n'y a donc aucune raison de forcer des ITPE à constituer des dossiers au détriment du temps professionnel ou personnel ou de les contraindre à une mobilité rendue extrêmement complexe pour entériner leur promotion. La CFDT et le SNAFiT-UNSA réitère leur demande d'abandonner ce processus qui n'a pour unique conséquence de placer les ITPE dans une situation d'insécurité inutile et contreproductive. La mise en place des lignes directrice de gestion devrait à minima permettre cette avancée.

### Respect de la circulaire promotion par les services : des dérives qui plaident pour une instance de contrôle indépendante

Pour cet exercice de promotion au grade d'IDTPE, nos organisations syndicales ont une fois encore relevé des non-respects de la circulaire promotion publiée annuellement par la DRH. Ainsi, nous avons pu noter que comme pour la CAP promotion à ITPE certains agents classés par les harmonisateurs ne remplissent pas les règles statutaires ou de gestion. Pire encore, le CEREMA s'est autorisé à transmettre les dossiers en deux vagues dont la seconde hors délai et sans ordre de classement. A cette pratique la DRH a fait le choix délibéré de ne pas refuser les dossiers remontés hors délai et de ne pas demander expressément au service de les ordonner. Si la DRH a présenté l'ensemble de ces dossiers lors des travaux préparatoire, le SNAFiT-UNSA et la CFDT considère que cette mauvaise pratique du CEREMA cautionnée par l'Administration n'a pas permis une étude équitable de cette deuxième vague de remontés dans la concurrence nationale. La CFDT et le SNAFiT-UNSA déplorent ainsi que la DRH n'ait pas tiré toutes les conséquences du choix d'accepter les dossiers remontés hors délai en contraignant le CEREMA à réviser l'ensemble de son classement pour ordonner l'ensemble des dossiers finalement proposé par ses soins. Par ailleurs, force est de constater que sans l'existence d'une instance indépendante de contrôle comme la CAP ce type de pratique risque de se généraliser sans qu'il soit réellement possible pour les ITPE concernés de faire valoir leur droit à une étude équitable de leur dossier.

### Décret relatif à l'emploi fonctionnel : où en sommes-nous ?

Après des premières réunions entre les organisations syndicales représentatives et la DRH sur le projet de texte relatif à la révision du décret 2005-632 définissant les emplois fonctionnels d'ICTPE, la DRH semble être devenue muette sur la question. Or, cette modification qui découle de l'application du protocole PPCR doit apporter des améliorations indiciaires aux grilles de ces emplois afin d'éviter des problèmes au moment des détachement dans l'emploi. Le SNAFiT-UNSA et la CFDT demandent donc que les discussions relatives au décret ICTPE reprennent en ce début d'année et souhaitent que de réelles avancées indiciaires soient proposées par la DRH. Nous vous rappelons par ailleurs que la



CFDT et le SNAFiT-UNSA souhaitent que l'accès à l'emploi d'ICTPE du deuxième groupe puisse être ouvert aux ITPE exerçant des responsabilités particulières leur autorisant une carrière plus dynamique.