



CAP ITPE MOBILITE

28 ET 29 NOVEMBRE 2018

FLASH INFO ISSUE DE LA CAP PROMOTION TA IDTPE :
les 20 agent.es initialement en liste complémentaire pourront intégrer la liste principale.

En préambule ou lors de la discussion, notre délégation (CGT / FSU) a soulevé en particulier les points suivants :

Sur les modalités de fonctionnement de la CAP

Au vu des errements de celles de mai et juillet dernier, la DRH devait organiser une réunion préparatoire en octobre dernier ; celle-ci a été annulée. Ceci est regrettable car cela aurait permis de mettre au même niveau d'information toutes les organisations syndicales.

Domaine maritime

Par ailleurs, sur les postes du domaine maritime, il semble qu'il y a bien volonté de défavoriser systématiquement les corps civils au profit des corps militaires, alors que les agent.es retenu.es n'ont pas le même niveau d'habilitation que les candidat.es civil.es issus du vivier et n'ont pas les mêmes obligations de formation pour occuper ces postes.

Nous avons dénoncé cette situation inacceptable alors que les candidat.es ITPE ont tou.te.s reçu un avis défavorable pour les postes ouverts à l'ENSAM.

Régime indemnitaire et rupture d'égalité entre ITPE

Les ex-IAM intégré.es se sont vus appliqués en catimini le RIFSEEP.

La CGT a rappelé les promesses non tenues de l'Administration sur cette question. Elle a mené un travail important avec les agent.es, en utilisant toutes les voies de recours possible.

L'administration ayant par ailleurs affirmé que la CAP n'était pas compétente pour les recours individuels sur l'indemnitaire, nous avons souligné que dans le cadre de la mise en place du complément indemnitaire annuel (CIA), le compte-rendu d'entretien professionnel (CREP) comporterait la proposition d'appréciation individuelle ayant un impact sur le niveau indemnitaire et amènerait ainsi les questions indemnitaires devant la CAP en cas de recours.

La DRH de nos ministères a réaffirmé tout au long de la CAP ses règles de gestion :

- respect a priori du classement de la/du chef.fe de service d'accueil,
- regard approfondi sur l'application de « l'article 60 », qui donne une priorité réglementaire selon différents critères de situation personnelle,
- attention particulière aux personnels en détachement ou disponibilité arrivant en fin de droit.

Mais dans la pratique, elle ne respecte pas toujours ses propres règles, comme la priorité aux candidat.es issu.es du ministère quand elles/ils sont classé.es sur un poste, et ces règles sont parfois appliquées sans examen suffisant de l'ensemble des situations.

La DRH a bien conscience des préconisations de la circulaire "mobilité", néanmoins, elle fait le choix de laisser aux chef.fes de service la possibilité de recruter l'agent.e qui répond le mieux au profil recherché.

Le point essentiel de cette CAP concernait les mobilités :

La liste des résultats étant rapidement publiée sur le site du ministère,
nous vous proposons par contre un contact direct pour vous informer sur votre situation particulière...

La participation à cette CAP nous a permis de tirer quelques leçons :

Parmi les pratiques anormales des services, voire des positions de l'administration en CAP, on notera les cas :

- d'un agent qui reçoit un avis défavorable à cause de son niveau insuffisant d'anglais ;
- d'un agent qui reçoit un avis défavorable lorsqu'il postule sur le poste de son chef, dont il assure l'intérim en tant qu'adjoint, ce qui laisse le poste vacant ;
- d'un agent qui ne peut concrétiser sa promotion au bout de deux ans, car son service, qui l'avait fait inscrire au TA, lui refuse tous les postes qu'il demande, soit dans son domaine de compétence, en arguant d'une nécessité de diversifier son parcours, soit dans un nouveau domaine, pour cause d'incompétence ;
- d'agents du secteur maritime à qui on refuse des postes dans leur propre service ;
- d'une multitude d'agent.es de premier niveau, qui reçoivent un avis défavorable pour cause de manque de compétences, y compris dans des postes ne nécessitant pas de niveau particulier d'expertise ;
- ...

Sur les concrétisations de promotions, autre sujet de cette CAP, nous avons constaté quelques radiations, pour lesquelles l'administration n'a pas toujours fait ce qu'il fallait pour faciliter les choses.

Nous constatons également de grandes iniquités de traitement, entre agent.es à qui l'on permet de concrétiser sur des postes double publiés A /A+ alors que pour d'autres on leur refuse cette concrétisation sur un poste A+ au motif qu'il se trouve dans le même service. Il y a dans ces pratiques un manque de clarté et de transparence, auquel s'ajoute un risque de discrimination indirecte envers les femmes qui se trouvent plus que les hommes confrontées à des problématiques d'articulation vie professionnelle / vie privée.

Sur les détachements, nous avons adopté les positions suivantes :

- Avis favorable si la demande de détachement n'interfère pas avec une demande de mutation d'un.e ITPE qui n'aurait pas été satisfaite dans le cycle de mobilité. Ce dernier cas s'est présenté 1 fois au cours de cette CAP ;
- Abstention si les conditions de détachement sont préjudiciables à l'agent.es (conditions de reclassement par exemple).

Et demain ?

Les conditions de la mobilité vont fortement évoluer dès l'année prochaine, et nous en avons eu les prémices lors de l'examen de cas particuliers :

- La mobilité au fil de l'eau risque de se développer. Et l'administration a bien précisé que la CAP n'avait pas à être informée ;
- La pratique de détachement sur contrat de fonctionnaires semble se poursuivre, voire s'amplifier dans certains établissements publics, et les collègues n'auront pas le choix si elles/ils veulent certains postes.
- Et à compter du 1^{er} janvier 2019, tous les postes sont publiés au BIEP. **D'une certaine façon, c'est la fin de la gestion ministérielle des mobilités, dans un contexte où les autres ministères d'accueil souvent ne jouent pas le jeu : pas de communication des avis à la CAP du corps, verrouillage des entrées, non respect des grades affichés pour privilégier les candidatures internes...**

Élargissement de la concurrence sur les postes, sans protection pour les parcours des agents !

Remi.Lemaitre@developpement-durable.gouv.fr – 02 35 19 97 62

patricia.ben-khemis@i-carre.net

Olivier.Prevot@developpement-durable.gouv.fr – 05 56 00 83 07

estelle.canonne@developpement-durable.gouv.fr – 04 26 28 64 73

simon.lery@developpement-durable.gouv.fr - 01 71 28 47 10

fabienne.Tatot@i-carre.net – 01 55 82 55 82

En votant pour la liste CGT - FSU le 6 décembre, vous contribuerez à renforcer la transparence de gestion au sein du corps et porterez plus haut les revendications d'égalité femmes – hommes. Nous exigeront des rapports de gestion du corps détaillés et genrés, des règles de gestion apportant des garanties pour chacun.e sur les parcours professionnels...

#jevotecgt-fsu
le6décembre