



## CAP des ITPE

---

**CAP des ITPE**  
**du 5 février**  
**(installation)**  
**et du 11 au 12 février**  
**(Liste d'aptitude**  
**ITPE)**



## DÉCLARATION CGT-FSU À LA CAP DES ITPE DU 5 FEVRIER

Je rappelle tout d'abord les mobilisations de ce jour pour la défense du service public, la réforme de la fiscalité, l'augmentation du SMIC, du point d'indice et des minimas sociaux et le respect des libertés publiques.

Les élections du 6 décembre 2018, malgré la baisse de la participation, ont encore connu une participation importante au sein de nos deux ministères, avec plus de 73 % de votants. Ce taux de participation important bas en brèche les discours sur la soi-disant non représentativité des syndicats. Cela est d'autant plus à signaler dans un contexte social particulièrement tendu, où rien n'a été épargné non plus aux fonctionnaires depuis des années.

Le mouvement spontané des « gilets jaunes » n'est pas, comme le gouvernement essaie de la marteler, le mouvement de casseurs incontrôlables, et nombre de nos collègues ont été présents, depuis le début, dans les manifestations.

Car, pour un grand nombre d'agent.e.s, l'urgence environnementale et l'urgence sociale sont indissociables : la première, elle se constate tous les jours dans les métiers, les missions alors que les moyens et les politiques publiques ne sont pas à la hauteur des enjeux, la deuxième, elle se vit dans les situations personnelles, avec une baisse constante du pouvoir d'achat et des obstacles grandissants pour évoluer professionnellement.

À l'échelle du ministère, nos deux organisations, CGT et FSU, ont toutes les deux reçu un appui renforcé de la part des agent.e.s. Parce qu'elles se préoccupent depuis longtemps non seulement de l'ensemble des personnels, quels que soient les filières et les corps, mais aussi des exclu.e.s et des précaires.

À la CAP des ITPE, les personnels ont clairement affiché leur souhait d'avoir une représentation élargie au sein du corps. En accordant plus de 400 voix à la liste présentée par la CGT et la FSU, soit 46 % de voix en plus que lors du scrutin de 2014 et une progression de 3,4 points, ils ont clairement affiché vouloir voir nos organisations jouer un rôle dans cette CAP.

Et en effet, au sein de cette CAP comme ailleurs, nous ne renonçons pas à nos objectifs de conquêtes sociales, environnementales pour l'ensemble des personnels, en vue d'une société humaine et solidaire. Et ce malgré les attaques majeures que le gouvernement veut faire subir à ces instances de représentation. Car ne vous y trompez pas, ce qui ne peut se traiter dans des instances démocratiques, se traite dans la rue.

### **Menaces contre les CAP, attaques des missions, des services et du statut dans le cadre d'AP2022...**

Les personnels n'en peuvent plus, ils craquent. Nous aurons souvent, malheureusement, à le montrer au sein de cette CAP, les parcours professionnels sont de plus en plus chaotiques, car les organisations explosent. Au sein de cette CAP, nous nous battons pour faire reconnaître les droits des agent.e.s qui se battent pour maintenir des collectifs de travail et pour la défense des missions, dans l'intérêt du service public, et de la société dans son ensemble. Nous nous battons pour que la CAP reste une voie de recours pour les agent.es, sur leur carrière et sur leur rémunération.

**Le fonctionnement de cette CAP**, qui impose la bonne application des textes statutaires, doit permettre de tenir compte de la diversité des profils et des missions exercées, de la réalité des postes que nous occupons aujourd'hui et des possibilités d'évolutions professionnelles. Les parcours dits atypiques, qui sont de plus en plus fréquents au sein du corps, doivent être pleinement reconnus et valorisés.

La mobilité rapide, dans un contexte de restructuration permanente, ne doit plus être l'alpha et l'omega de la gestion du corps, dont l'essence même est l'expertise technique – et nous entendons par « technique » l'ensemble des domaines d'exercice des ingénieur.e.s, qui allient savoirs scientifiques et

méthodes d'application. Sans un minimum de stabilité dans les équipes, c'est la technicité de nos ministères qui est remise en cause.

L'exigence d'encadrement, pour la liste d'aptitude ou pour le tableau d'avancement, n'est plus en phase avec les métiers des technicien.ne.s et des ingénieur.e.s. Nous ne doutons pas que cette CAP puisse s'adapter, mais cette réalité doit aussi être intégrée au niveau des services et des harmonisateurs.

Nous serons également vigilant.e.s vis-à-vis des collègues nouvellement intégré.e.s dans le corps. Les collègues de la filière maritime, ex-IAM, devront pouvoir avoir un déroulement de carrière au deuxième et troisième grade équivalent à leurs autres collègues Itpe. De la même manière, les TSDD de la spécialité NSMG ne doivent pas être pénalisés par rapport aux autres spécialités dans le cadre de la liste d'aptitude, d'autant qu'y compris dans les DIRM et DDTM très peu de TSDD spécialité NSMG ont été retenus par les harmonisateurs.

Les collègues d'Agences de l'eau, intégrés dans le cadre du concours Sauvadet 2018, devront également pouvoir poursuivre leur carrière.

Par ailleurs, nous attendons de l'administration qu'elle donne à tou.te.s les représentant.e.s du personnel les moyens de travailler, dans l'intérêt des agents. Le raccourcissement de la durée des CAP, des pré-CAP – voire leur suppression, le refus de convoquer des experts aux pré-CAP, etc. est une entrave au travail syndical : la pré-CAP est le prolongement du travail de la CAP, elle doit fonctionner avec les expert.e.s et les suppléant.e.s.

En tant que représentantes du personnel, nous souhaitons aussi vous alerter sur la nécessité de permettre à tous les types de représentant.e.s de siéger. La vocation d'un.e représentant.e n'est pas d'habiter Paris, d'être représentant.e à temps plein, et de soutenir mécaniquement l'application de règles, mais bien de traiter des situations individuelles diverses. Nous devons avoir les moyens d'entrer en contact avec les agent.e.s. Les documents doivent donc parvenir en amont des réunions. Nous devons disposer des tableaux de synthèse, de documents modifiables, des résultats des harmonisations et des concertations locales. La CAP est un lieu paritaire, il ne s'agit pas seulement de parité en genre ou en nombre, mais bien de parité en accès aux informations.

La CAP s'appuie aussi sur un **travail de concertation au niveau local**. Nous souhaitons clairement ici dénoncer les attaques contre les concertations locales dans le cadre de la circulaire promotion 2020. Localement, les choses se passent déjà en catimini : trop de collègues nous disent n'avoir eu aucun retour de leur service ou de leur hiérarchie sur le traitement qui a été fait de leur cas. C'est inadmissible !

**Nous exigeons des concertations locales effectives, au plus près de la connaissance exacte des missions et du contexte de leur exercice, avec l'ensemble des organisations représentatives localement et nationalement.**

En outre, nous exigeons une **équité de traitement** des agent.e.s, quel que soit leur service. A titre d'exemple, nous notons qu'aucun dossier d'agent.e du ministère des affaires étrangères n'a été remonté au titre de la LA ITPE 2018, et pour cette année qu'aucun dossier d'agent.e du STAC à la DGAC n'est remonté. Nous souhaitons également alerter sur la situation particulière des TSDD informaticien.ne.s qui, du fait de leurs parcours atypiques, se retrouvent la plupart du temps pénalisé.e.s compte-tenu des difficultés à réaliser des mobilités. Le cas particulier des agents en SIDSIC avait notamment fait l'objet d'un courrier au ministre de l'environnement en décembre 2016.

**En ce qui concerne la charte de gestion**, nous considérons que la charte actuelle est caduque. Nous revendiquons clairement d'en revenir aux textes statutaires. Si un document doit éclairer les textes, pourquoi pas, mais il ne peut avoir pour effet de définir un nouveau cadre réglementaire.

Concernant les promotions, nous veillerons particulièrement à ce que les agent.e.s ne soient pas pénalisé.e.s par leur maternité, leur charge de famille ou par les temps partiels. **Nous vous demandons à cet égard un bilan de gestion du corps 2017/2018.**

**En ce qui concerne la gestion de la mobilité**, nous vous demandons le plus vite possible un bilan de la publication systématique des postes à la BIEP.

Nous dénonçons la dérive vers une mobilité au fil de l'eau qui ne serait que la conséquence de la réduction du nombre de cycles de mobilité. Nous réaffirmons la nécessité d'une gestion ministérielle des mobilités. Si les mobilités vers, ou bien depuis, d'autres ministères doivent rester possibles, nous constatons hélas que les autres ministères d'accueil souvent ne jouent pas le jeu, comme nous pouvons par exemple le constater avec le ministère de l'éducation nationale, le ministère des finances ou le ministère de l'intérieur : pas de communication des avis à la CAP du corps, verrouillage des entrées, non respect des grades affichés pour privilégier les candidatures internes...

Les mobilités entre ministères doivent s'appuyer sur des protocoles clairs, respectés et transparents, dans lesquels chaque ministère conserve la maîtrise de la gestion des corps dont il a la responsabilité.

Nous souhaitons enfin terminer par **la question indemnitaire**. Vous le savez, CGT et FSU sont opposées au Rifseep, pour les corps techniques comme pour les corps administratifs.

Faut-il rappeler que les travaux conduits dans le cadre du groupe de travail ministériel sur l'égalité ont permis de constater l'ampleur des écarts de rémunération entre les femmes et les hommes, écarts renforcés lorsque le régime indemnitaire n'est plus attaché au grade mais individualisé et lié au poste. Pour que le ministère soit cohérent avec ses engagements, le rifseep devrait être abandonné et les primes attachées au grade maintenues.

Nous sommes claires également quant à notre refus d'un complément indemnitaire annuel, qui s'est mis en place pour les corps administratifs au détriment d'un abondement de l'IFSE, et dans un contexte de bien maigre transfert primes-points d'indice. Il ne vient que renforcer les inégalités femmes-hommes.

Alors certes, le report d'application du Rifseep aux ITPE a été prolongé d'un an, mais nous n'y voyons pas plus clair pour la suite. Pas prolongé pour tous d'ailleurs, puisque les collègues ex-IAM, eux ont intégré le régime dès 2018, ce qui a donné lieu, vous le savez, à de nombreux recours juridiques soutenus par la CGT. Nous dénonçons cette décision qui introduit insidieusement le rifseep dans le corps des ITPE,

Aujourd'hui, nous constatons que le ministère est englué dans l'année de décalage de l'ISS. Les problèmes de gestion se multiplient pour les corps techniques, avec des cafouillages en 2018 qui ne laissent rien augurer de bon, et auxquels nous demandons à l'administration de mettre bon ordre. Travaillez-vous plutôt au paiement de l'année de décalage, préparez-vous plutôt la généralisation du passage au Rifseep à l'ensemble des agent.es du corps ITPE en 2020 ? Dans ce cas, comment résolvez-vous la situation des ITPE proches du 6ème échelon, et qui perdront, la progression – plus de 1800 € – à laquelle ils ont droit dans le régime ISS ? Comment envisagez-vous la situation des agent.e.s promu.e.s, sur les trois grades, et dont le coefficient a été temporairement abaissé en dessous de la moyenne du groupe, et qui, comme la plupart de leurs collègues des promotions antérieures, peuvent légitimement attendre une progression rapide vers le coefficient moyen ?

Nous exigeons, en 2019, que tous les collègues placés à un coefficient de modulation individuelle inférieur à la moyenne du groupe soient reclassés à cette moyenne au titre de l'année 2018.

On ne peut également que dénoncer les conditions d'intégration déplorables qui sont proposées aux collègues des Agences de l'eau, et qui ont pour effet que nombre d'entre elles et eux n'ont même pas passé le concours, et qu'une partie non négligeable de lauréat.e.s devraient en refuser le bénéfice. Nous soutenons clairement la nécessité d'utiliser tous les leviers du régime indemnitaire des ITPE pour garantir le maintien de rémunération aux nouvelles et nouveaux intégré.e.s.

Ces questions indemnitaires ne sont pas sans effet sur la gestion du corps, des promotions, des mobilités que nous aurons à examiner, au sein de cette CAP, durant cette année 2019.

### **Réponse de l'administration :**

Suite à notre déclaration, les réponses de la présidente sont les suivantes :

- sur l'information des agents sur la suite donnée à leur dossier, l'administration confirme qu'il s'agit d'un droit des agents et rappellera aux harmonisateurs que les informations doivent être données aux agents par leurs managers, ainsi que les conseils éventuels pour la poursuite de leur carrière ;
- sur les concertations locales dans le cadre de la circulaire promotions 2020, leur organisation est laissée au choix des chefs de service ;
- sur le concours de déprécarisation, le ministère n'a pas de marge de manœuvre sur les modalités de reprise de l'ancienneté et le calcul des carrières, qui sont fixés par des textes de niveau législatif ;
- le bilan de gestion du corps pour 2017 est en cours de réalisation. Ce bilan alimentera les travaux à venir sur la charte de gestion
- une réunion de travail est à venir sur les emplois fonctionnels d'ICTPE ;
- sur les moyens de fonctionnement de la CAP et la nécessité de travailler dans de bonnes conditions, l'administration renvoie notamment sur des problèmes de disponibilité de grandes salles de réunion en administration centrale. Il est quand même inadmissible que ces contraintes que l'administration s'est fixée elle-même dans le cadre du projet arche-esplanade et que nous n'avons eu de cesse de dénoncer nuisent aujourd'hui à la qualité du travail des représentants du personnel et par conséquent aux agents eux-mêmes.

Nos organisations resteront vigilantes à ce que les engagements sur la transparence soient respectés et demanderont dans les services l'organisation des réunions de concertation locales.

### **Promotion liste d'aptitude ITPE**

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Structure Service</b>
<b>ARANTZABE</b>	<b>Bruno</b>	DTAM St-Pierre-et-Miquelon Service Affaires Maritimes et Portuaires
<b>BEAUDELOT</b>	<b>Luc</b>	DIR Nord
<b>BERENGER</b>	<b>Bruno</b>	CEREMA Dter Méditerranée Laboratoire Aix Service ouvrages d'Art et bâtiment
<b>BERNARD</b>	<b>Elisabeth</b>	DDTM Pyrénées Atlantiques Secrétariat général
<b>BEZIE</b>	<b>Jean-Paul</b>	DREAL Pays de la Loire Service intermodalité aménagement logement
<b>BOITIERE</b>	<b>Agnes</b>	DDT Isère Service prévention des risques
<b>BOUCHATON</b>	<b>Gilles</b>	DIRSO Service exploitation
<b>CHABANNE</b>	<b>Eric</b>	STRMTG Bureau Sud-Est
<b>CHARLES</b>	<b>Laurent</b>	DREAL Nouvelle-Aquitaine Services supports mutualisés Département comptable et financier
<b>COIFFARD</b>	<b>Christèle</b>	DRIEA SST Département sécurité éducation circulation routière
<b>COQUILLON</b>	<b>Nathalie</b>	DDT Val d'Oise Service urbanisme et aménagement durable Pôle études et aménagement durable (A+)
<b>CUVELLIEZ</b>	<b>Christelle</b>	DDTM Pas-de-Calais Secrétariat général

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Structure Service</b>
<b>DEBOUDT</b>	<b>Bertrand</b>	CEREMA Dter Nord Picardie Département transports mobilité / Groupe systèmes de transport et mobilité
<b>DEMEURISSE</b>	<b>Nathalie</b>	CEREMA Dter Sud-Ouest Département transports infrastructures sécurité et partage voirie
<b>DEPUYDT</b>	<b>Didier</b>	DGAC / SNIA Département ingénierie infrastructures Bureau AMO (Aix-en-Provence)
<b>DESBUISSON</b>	<b>Stephane</b>	VNF Dter Nord-Pas-de-Calais Service maîtrise d'ouvrages Cellule opérationnelle
<b>DEZELUT</b>	<b>Alain</b>	DDT Val d'Oise Service habitat rénovation urbaine et bâtiment
<b>FLAQUET-LACOUX</b>	<b>Virginie</b>	VNF DT bassin de la Seine Unité territoriale d'itinéraire Seine Nord
<b>FORATO</b>	<b>Gerard</b>	DDT Lot-et-Garonne Service environnement
<b>FOUQUO</b>	<b>Bruno</b>	DIR MED Service des politiques de l'exploitant et de la programmation
<b>GANTET</b>	<b>Laurent</b>	Ministère de la Défense / ESID BORDEAUX/ USID de Mont de Marsan
<b>GENOUD</b>	<b>Eric</b>	DDTM Haute-Corse Service soutien aux territoires
<b>GERMANY</b>	<b>Eric</b>	Préfecture de Guyane
<b>GILLODES</b>	<b>Nicolas</b>	DREAL Occitanie Direction écologie / dép biodiversité/ division biodiversité montagne et atlantique
<b>GORCZYCA</b>	<b>Sylvain</b>	DDT Oise Délégation territoriale Sud-Est-Senlis
<b>HOUSSAIS</b>	<b>Luc</b>	DIRM Nord Atlantique Manche Ouest
<b>HUCHEDE</b>	<b>Didier</b>	DDT Maine-et-Loire Service sécurité routière gestion crise
<b>IMART</b>	<b>Michel</b>	CEREMA Dtec EMF / Département technologies innovantes Division traitement signaux et télécommunications
<b>IMBERT</b>	<b>Jean-Yves</b>	Préfecture Cher
<b>JULIEN</b>	<b>Jean-Francois</b>	DGITM/ DITMARRNPôle de Lyon
<b>JUNCKER</b>	<b>Christophe</b>	DDTM Alpes-Maritimes Service d'Appui Général
<b>KAWSKI</b>	<b>Stéphane</b>	DDTM Bouches-du-Rhône Service construction, transports, crise /Pôle gestion crise, transports

<b>Nom</b>	<b>Prénom</b>	<b>Structure Service</b>
<b>KEYLING</b>	<b>Sandrine</b>	CEREMA Dtec TV/Département Environnement risques, énergie, numérique
<b>LE LOCH</b>	<b>Pierre</b>	DDTM Finistère Service habitat construction
<b>LE TORRIELLEC</b>	<b>Philippe</b>	DDT Haut-Rhin Service connaissance, aménagement et urbanisme
<b>LEROY</b>	<b>Fabienne</b>	CPII DO-EGroupe ETPNE SID
<b>LOPINTO</b>	<b>Nathalie</b>	CEREMA Dtec TVSG
<b>LUCQ</b>	<b>Hervé</b>	CPII / Do-SO Groupe conseil et assistances
<b>MARCHAL</b>	<b>Daniel</b>	DDT Vosges Service urbanisme habitat
<b>MARZOLI</b>	<b>Marie-Jose</b>	DDT des Hautes-Pyrénées Service Energie risques conseil en aménagement durable
<b>MENEGAIN</b>	<b>Philippe</b>	VNF -Direction territoriale Rhône Saône
<b>MOULIN</b>	<b>Bernard</b>	DDT Allier
<b>NAUDION</b>	<b>Franck</b>	Ministère de la Justice Département immobilier de Dijon
<b>OBJOIS</b>	<b>Frederic</b>	DDTM Calvados Service maritime et littoral
<b>OMEZ</b>	<b>Fabien</b>	DEAL Réunion Service aménagement et construction durables
<b>PATER</b>	<b>Jerome</b>	DDT Territoire de Belfort SG
<b>PERNIN</b>	<b>Alexandre</b>	OPPIC Département opérationnel C
<b>PERU</b>	<b>Yohan</b>	CETU Pôle géologie, géotechnique et dimensionnement
<b>PILLAULT</b>	<b>Marc-Antoine</b>	SG / SPSSI/ ATL / ATL 1Secteur des missions support et de la protection des infrastructures
<b>PIRRAT</b>	<b>Herve</b>	CPII/ DO-IP / Groupe production
<b>PROST</b>	<b>Serge</b>	DIR Centre EstService régional exploitation et ingénierie de Chambéry
<b>RANDOULET</b>	<b>Christian</b>	DDT Gers Service eau et risques

Nom	Prénom	Structure Service
<b>RIBEIRO</b>	<b>Gilbert</b>	DDT Loir-et-Cher Service connaissance territoires et prospective
<b>ROUSSEL</b>	<b>Edith</b>	DGITM/ SAGS Bureau des systèmes d'information des transports terrestres et maritimes
<b>SALIN</b>	<b>Richard</b>	DDTM Morbihan Service eau, nature et biodiversité
<b>SAULNIER</b>	<b>Anne</b>	DGAC / SNIADépartement ingénierie opérationnelle et patrimoine Centre et EstPôle de Lyon
<b>SEDE</b>	<b>Denis</b>	DDTM FinistèreDélégation mer et littoral
<b>VALLECILLO</b>	<b>Joel</b>	Ministère de l'Europe et des affaires étrangères Direction immeubles et logistiques Bureau des opérations en France

209 dossiers (167 hommes et 42 femmes, avec une moyenne d'âge de 52 ans) étaient remontés via les harmonisateurs (404 proposés par les services) pour 58 places, dans le cadre de l'avant-dernière liste d'aptitude du plan de requalification. 45 hommes ont été promus et 13 femmes. La moyenne d'âge des promus est de 52 ans.

Les dossiers ont été examinés à l'aune du décret n°2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État<sup>1</sup> et de la charte de gestion :

- potentiel à exercer des fonctions de niveau A ;
- compétences professionnelles ;
- réussite dans l'exercice de fonctions en responsabilité propre (autonomie, management, gestion de projets, transversalité...). La notion de « responsabilité propre » peut être également évaluée au travers du degré d'autonomie dans l'exercice des missions, de la notion de référent dans la structure mais aussi de la posture de chef de projet en lien avec différents services de la structure. NB : Dans le cadre de la concurrence, le caractère « exposé » du poste tenu a pu être pris en compte également. Les postes pris en considération étaient les postes pris à partir des années 2000 ;
- qualité du parcours professionnel appréciée au travers de l'enchaînement des postes tenus ;
- manière de servir, traduite par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par les appréciations littérales), tout au long de la carrière et plus particulièrement sur les dix dernières années. NB : il faut être particulièrement vigilant à ce que la rédaction de l'appréciation dans le compte-rendu d'entretien professionnel reflète bien les responsabilités, la réussite sur le poste et le potentiel à exercer des fonctions de catégorie A, sans ambiguïté (notamment sur d'éventuels conseils). En outre, le grade de l'évaluateur a pu être un indice sur le niveau de responsabilité du poste tenu, attention donc si le poste de votre supérieur hiérarchique est vacant et qu'il y a un intérim, votre évaluation doit être réalisée par votre N+2.
- contribution aux actions de formation, à l'enrichissement des compétences collectives et investissement personnel pour se former, notamment les formations diplômantes ;
- pour les techniciens dont le cursus correspond à celui d'un spécialiste ou d'un expert, l'avis du comité de domaine (niveau des productions scientifiques et techniques, responsabilités, formation suivie et dispensée, activités d'expertise, rayonnement dans le ministère et à l'extérieur) ;
- dans le cadre d'une promotion au grade supérieur, il n'y a pas de « coup de chapeau » et il faut donc pouvoir dérouler un poste après la promotion.

<sup>1</sup> au moins huit ans de services effectifs dans ce grade. Sont également pris en compte les services effectifs dans les grades de contrôleur principal des travaux publics de l'Etat et de technicien supérieur principal de l'équipement, avant le 1er octobre 2012

Pour les collègues, promouvables sur la liste d'aptitude ITPE 2020, nous attirons votre attention sur le fait que les remontées se font dans un calendrier resserré :

Corps concernés	Dates limites de remontée des dossiers aux harmonisateurs	Dates limites de remontée des dossiers aux bureaux de gestion	Dates prévisionnelles des CAPI/CCP
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat – LA ITPE 2020	15/04/19	28/06/19	17/10/19
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat – TA ITPE HC et ES 2020	29/04/19	28/06/19	Février 2020
Ingénieurs des travaux publics de l'Etat – TA IDTPE 2020	15/05/19	15/07/19	18/12/19

Rappel : la prochaine liste d'aptitude sera la dernière année du plan de requalification. Si votre dossier peut être proposé, il est particulièrement important qu'il puisse l'être dans ce cadre.

Vous trouverez plus d'informations sur la procédure dans la circulaire promotions 2020 :

<http://extranet-rh-sg.developpement-durable.gouv.fr/2020-r4783.html>

Nom d'utilisateur : *sg-extra*. Mot de passe : *EX@MS1*.

N'hésitez pas à nous contacter concernant vos dossiers, et à contacter le futur chargé de mission du corps des TSDD pour obtenir des conseils sur votre parcours.

Nous vous alertons aussi sur la nécessité de saisir rapidement le comité de domaine (cf. circulaire du 25 janvier 2011) si vous avez besoin d'un avis pour la liste d'aptitude 2020.

Nous encourageons aussi les collègues à s'inscrire à l'examen professionnel, le nombre de places étant fixé cette année à 59, dans le cadre du plan de requalification :

### Calendrier

Ouverture des inscriptions	29 avril 2019
Clôture des inscriptions	7 juin 2019
Écrits	10 septembre 2019
Résultats admissibilité	Semaine 42
Dossier RAEP	5 novembre 2019
Oraux	du 2 au 6 décembre 2019
Résultats d'admission	à partir du 10 décembre 2019

### Titularisation des ITPE

1 titularisation dans le corps des ITPE est validée. Compte-tenu des missions exercées, l'agent sera contacté pour vérifier si une titularisation dans le corps des IIM aurait pu être envisagée et préférable.

## Détachement

### 1er niveau

NOM	Prénom	Corps / cadre d'emplois d'origine	Service d'accueil
CORP	Olivier	Ingénieur Territorial	DIR NORD / SIR EST

### 2e niveau

NOM	Prénom	Corps / cadre d'emplois d'origine	Service d'accueil
BACHER	Alexandre	Ingénieur Principal Territorial	Agence eau Rhône Méditerranée Corse
FAHMI	Rand	Ingénieur Principal Territorial	DRIHL/SDAOLH
SABATIER	Frédéric	Ingénieur Principal Territorial	Parc national des Ecrins

## Renouvellement détachement

### Renouvellement - 1er niveau

Candidat	Corps / cadre d'emplois d'origine	Service d'accueil
LITANEUR Laurent	Ingénieur services techniques	DIRO / SIROA Nantes
PEYRICHOUX Thierry	Ingénieur territorial	DDT Correze

### Renouvellement - 2e niveau

Candidat	Corps / cadre d'emplois d'origine	Service d'accueil
BOUCHARD Bruno	Ingénieur divisionnaire des travaux de la météorologie	DDT Yonne
MOREL Arnaud	Ingénieur Territorial Principal	DGITM

## Recours

1 recours sur compte-rendu d'entretien professionnel est examiné.

## Réorganisations de services

Nom Prénom	Grade	Structure antérieure Fonctions antérieures	Nouvelle structure Nouvelles fonctions	Date de prise de fonctions
VALANCE Pauline	ITPE	DDT 57 / SABE / Division aménagement / Unité planification aménagement urbanisme – chargée de mission SCOT	DDT 57 / SABE / Division aménagement / Unité Stratégie de l'aménagement – Responsable de l'unité Stratégie de l'aménagement	01/01/19

## Suites de mobilités

Agent	niveau de grade	Service d'origine	Service d'accueil	Intitulé du poste
AUTRET Guilhem	ITPE	CEREMA	AFB	géomaticien
COUTURIER Marie	ITPE	Ministère des Armées - Direction centrale du service d'infrastructure de la défense	Ministère des Armées - ESID Lyon	Expert conception d'opération infra
GRANDIN Mélanie	ITPE		Ministère de la justice	chef de projet immobilier au Di de Rennes
GUILLOU Laurent	ITPE	Ministère des Armées - ESID BREST	Ministère des Armées - ENSTA Bretagne	Chef des services techniques
GUYOT Gaele	IDTPE	CEREMA	CEREMA	adjoite au chef d'unité META / DCAP
HERVE DE BEAULIEU Yann	IDTPE	DREAL Nouvelle Aquitaine	ONCFS	adjoint du délégué Nouvelle Aquitaine
LAVEDRINE Sylvie	IDTPE	DGITM	CETU	Chargée de la coordination des activités institutionnelles
LE LAMER	IDTPE	Ministère des Armées - ESID BREST	Ministère des Armées - CECLANT/AEM/PREMAR	Chef de bureau des énergies marines et activités industrielles en mer
MOTTE Jean-Baptiste	IDTPE	DRIEA / DIRIF	DGITM / DAM / SM	Chef de bureau des phares et balises (SM4)
ZOULAI Leïla	ITPE	DDT Essonne	Ministère de la justice	Cheffe de projets et gestionnaire de patrimoine au sein du département immobilier de Paris

## Renouvellement dans l'emploi d'ICTPE

### ICTPE 2e groupe

NOM	PRENOM	SERVICE	POSTE	REMARQUE
ALLOUCHE	Bernard	CEREMA Dtec TV	Chef du groupe données et informations géolocalisées pour l'intelligence des territoires e- learning (Digit@!)	Renouvellement à compter du 01/07/2018
FANONNEL	Mathieu	DIRM MEMN	Chef du centre de securite des navire Le Havre	Renouvellement à compter du 01/01/2019



**Les élues CGT-FSU resteront vigilantes  
pour porter les revendications collectives et individuelles des ITPE et  
pour défendre le dialogue social.**

**Prochaines CAP :**

- pré CAP ITPEHC 2019 - ES 2019 - IC => 13 et 14/02/2019 ----> CAP ITPEHC 2019 - ES 2019 - IC => 12 et 13/03/2019
- CAP mobilité 1er semestre ----> 03 et 04/06/2019
- CAP mobilité 2eme semestre----> 27 et 28/11/2019 (ou 20 et 21/11/2019)
- pré CAP LA ITPE 2020 => 10 et 11/10/19 ---> CAP LA ITPE => 17/10/19
- pré CAP TA IDTPE 2020 => 10/12/2019----> CAP TA IDTPE 2020 => 18/12/2019
- CAP TA ITPEHC 2020----> début 2020

**N'hésitez pas à transmettre vos dossiers et à contacter vos élues CGT-FSU à la CAP :**

**boite mail contact élues : [itpe.cgt-fsu@i-carre.net](mailto:itpe.cgt-fsu@i-carre.net)**

<b>Estelle Canonne</b>	<b>DREAL Auvergne-Rhône-Alpes</b> Tél : 04 26 28 64 73 <a href="mailto:estelle.canonne@developpement-durable.gouv.fr">estelle.canonne@developpement-durable.gouv.fr</a>
<b>Estelle Labbe-Bourdon</b>	<b>DREAL Bourgogne Franche-Comté</b> Tél : 03 45 83 22 09 <a href="mailto:e.labbe-bourdon@developpement-durable.gouv.fr">e.labbe-bourdon@developpement-durable.gouv.fr</a>