



CAP des ITPE

CAP du 17 octobre
2019 (Liste d'aptitude
ITPE)



DÉCLARATION CGT-FSU À LA CAP DES ITPE DU 17 OCTOBRE

Madame la présidente, Mesdames, Messieurs les membres de la CAP

La loi du 6 août 2019 a consacré la vision qu'a l'actuel gouvernement du dialogue social. Les réunions de cette instance vont donc largement s'apparenter à des veillées mortuaires. À la fin de l'année, les agents auront perdu un des outils essentiels quant à la protection de leurs droits, puisque les mobilités et les promotions ne seront plus examinées par la CAP.

La position de nos organisations syndicales sur cette loi et le projet politique qu'elle sert, vous la connaissez. Mais nous n'oublions pas non plus le zèle qu'a mis notre propre administration à anticiper une partie de ces mouvements : suppression des pré-CAP, raccourcissement de la durée des CAP, mobilités au fil de l'eau...

Pour CGT et FSU, ce nouveau cadre qui se met en place est une catastrophe pour la gestion du corps, qui nécessite une vision collective des compétences, des mobilités, des parcours professionnels, des promotions.

Le projet de décret sur les CAP confirme hélas ce triste constat. Il consacre l'idée que le pilotage d'en haut peut se substituer à la gestion au plus près des personnels.

Pour le corps des ITPE en particulier, le projet – celui examiné aujourd'hui même au conseil commun de la Fonction Publique – ne prévoit pas de mouvement sur liste pour les ITPE. **Pourquoi ? Pouvez-vous nous dire, aujourd'hui, si les ITPE s'inscriront encore dans des cycles de mobilité ? Ou bien allez-vous généraliser la gestion au fil de l'eau ?**

Restreindre les prérogatives des CAP pour n'en faire que des instances disciplinaires ou de recours et, c'est aussi opérer un lourd recul pour garantir et faire vivre l'égalité de traitement entre les ITPE et plus particulièrement entre les femmes et les hommes ITPE, alors que les rapports de situations comparés (RSC des bilans sociaux) démontrent que plus on s'élève dans les catégories, plus les écarts de rémunération s'amplifient (plus de 2200 € d'écart annuel en 2017 et 6400 € en catégorie A+) et que les femmes sont pénalisées dans l'accession aux postes à responsabilité.

La consultation menée par la CGT en mars dernier témoigne clairement que l'arrivée des enfants a une plus forte incidence négative sur le déroulement de carrière des femmes (pour 1/4 d'entre elles) que celles des hommes (6 % d'entre eux) du fait des aménagements de temps de travail qu'elles doivent majoritairement opérer (58 % contre 29 % d'hommes seulement).

Le protocole ministériel sur l'égalité entre les femmes et les hommes qui va être signé mercredi prochain, est l'aboutissement d'un lourd investissement syndical. Nous rappelons qu'il prévoit notamment des actions sur les recrutements et sur les inégalités salariales et de carrière¹. Mais alors que vous retirez aux représentant.es du personnel la possibilité de construire l'égalité au travers des CAP existantes, comment comptez-vous « prendre en compte l'égalité femmes-hommes dans les (futurs) lignes directrices de gestion » ?

1 -Actions sur les recrutements - mesures 5 & 6 : inscription de modules égalité dans les formations statutaires, campagnes d'information et de sensibilisation au sein de l'ENTPE, mesure 7 : évaluation de la mixité dans les primo-recrutements, évaluation des équilibres d'affectation

- Sur les inégalités salariales et de carrières, le ministère devra fournir les données du corps pour mener des études de cohortes genrées (mesure 10). Des analyses d'occupation genrée des postes seront menées (mesure 11) et devront faire l'objet d'une présentation dans les instances représentatives du personnel. L'administration devra assurer l'égalité de traitement dans les promotions (mesure 12).

Les discriminations ne s'arrêtent pas à celles du genre ! **C'est pourquoi nous vous demandons de vous engager contre toute forme de discrimination, qu'elles soient liées au genre, à l'âge, au service pour les promotions et avancements... et de faire la transparence sur vos règles et pratiques de gestion.**

Parce qu'il y a besoin de transparence et d'égalité de traitement, la CGT et la FSU demandent un engagement politique des ministres, quant au maintien de règles collectives de gestion.

Nous demandons des discussions entre l'administration et les représentant.es élu.es des personnels – il y a moins d'un an – sur les règles de fonctionnement pour le corps. Pour l'instant, nous n'avons pas vu le moindre document du ministère sur le sujet. Les ministres, nos administrations, sont-elles prêtes, oui ou non, à la concertation avec les élu.es du personnel ?

En matière de dialogue social, concrètement, il est plus que nécessaire, dans ce contexte, de maintenir ou de recréer les filets de sécurité de la concertation.

Au-delà des lignes directrices de gestion, qu'avez-vous à proposer pour la gestion du corps des ITPE ? Il faut un nouveau cadre national de concertation.

Nous vous demandons en outre aujourd'hui de rétablir un cadre clair de concertation locale, avec des représentants syndicaux désigné.es par les OS et non imposé.es par les services, dans un contexte d'éclatement de la gestion des agents.

Est intervenue cet été la circulaire du 2 août sur les secrétariats généraux communs ; depuis, nous avons eu la liste des préfigureurs.trices de ces SGC, et le nombre des emplois transférés.

Quelles garanties pouvez-vous donner aujourd'hui quant à la gestion des agents transférés ? Comment comptez-vous, concrètement, organiser le droit au retour prévu dans la circulaire ? Quelles garanties pouvez-vous donner que la gestion de proximité des personnels, une fois transférée au ministère de l'intérieur, continuera à prendre en compte les règles statutaires et de gestion dont l'administration du ministère est garante ?

Le projet de loi de finances 2020 est disponible depuis quelques semaines : il marque une nouvelle fois que le pôle ministériel est le meilleur élève des réductions d'effectif. C'est la destruction de nos ministères qui est en marche, et en même temps des corps qui le constituent.

Ce PLF consacre le recul de nos moyens d'intervention par une nouvelle baisse historique des effectifs et confirme le démantèlement en cours de nos ministères, avec les transferts de missions et de personnels au ministère de l'Intérieur et dans la FPT, les fusions et créations de nouvelles entités administratives sans réels moyens : mutualisation des fonctions supports des DDI dans les SGC préfectoralisés, vente à la découpe du réseau routier, création de l'ANCT interrogeant le devenir du cerema et des services déconcentrés...

L'exemple le plus flagrant est le départ de l'Ifsttar au MESRI, dans l'université Gustave Eiffel.

Quel avenir pour les personnels techniques de nos ministères au sein de cet établissement ? Quels recrutements, à l'avenir ? Est-il encore pertinent de laisser des ingénieurs des TPE poursuivre une thèse, quand le ministère se déleste de son principal outil de recherche ?

Pas une déclaration publique qui soutienne réellement l'enjeu de l'expertise, de la maîtrise technique par l'État face aux enjeux politiquement affirmés de la transition écologique et énergétique. Les collègues de toute la filière technique, et les ITPE en particulier, sont totalement déboussolés par cet abandon.

Quant aux TSDD dont 20 % des agent.es sont bloqué.es sur les 2 derniers échelons du grade TSCDD , ils ne disposeront plus des effets du plan de requalification de B en A l'an prochain, plan qui était très en deçà des besoins estimés à 2000 promotions par vos propres services. Il n'y aura donc qu'une quinzaine de dossiers promouvables, ce qui est très insuffisant pour répondre aux besoins de reconnaissance des agent.es de ce corps.

D'autres ministères ont obtenu un nouveau plan de requalification ; c'est le cas du ministère de l'agriculture qui vient d'en négocier un permettant de promouvoir 60 techniciens pendant 4 ans :

Il doit en être de même pour le nôtre, à hauteur de 200 promotions sur 4 ans.

En matière de gestion, **nous vous avons interpellé sur les problèmes de paie, auxquels les ITPE sont extrêmement souvent confrontés.** Ces problèmes doivent être traités avec la plus grande attention, car ils génèrent dans certains cas des difficultés matérielles importantes, engendrent des situations de conflit, et pèsent sur la santé des agents.

En ce qui concerne les agents « déprécarisés » d'agences de l'eau, certaines titularisations sont soumises à cette CAP aujourd'hui, trop peu du fait de transmission très tardive de proposition de reclassement mais nous n'avons pas eu les réponses souhaitées à nos sollicitations.

De manière générale, pour les « entrants dans le corps », au-delà des conditions de reprise de trop perçus, sur lesquelles l'administration se montre inflexible, l'administration a appliqué parfois des règles de reclassement de façon très défavorable et non justifiée (non reprise de congés formation par exemple et nous nous réjouissons du changement de position de l'administration très récemment sur ce point), et d'une manière générale, ne répond pas aux recours hiérarchiques, comme elle ne répond pas aux sollicitations du tribunal administratif quand un dossier part en contentieux. **Pensez-vous que ce mode de gestion soit digne ? Comment ne pas s'étonner de l'écart de traitement entre les entrées dans le corps par concours (déprécarisation, professionnel) et par détachement-intégration.**

En ce qui concerne le RIFSEEP, nous nous sommes réjoui de l'annonce en comité technique ministériel le 27 septembre d'une nouvelle dérogation de trois ans pour les corps techniques, car cela répond au combat que mène depuis le début la CGT et la FSU contre ce régime indemnitaire. Nous avons bien compris que le ministère, ainsi, laissait la patate chaude à la législature suivante, mais aussi s'exonérait du règlement épineux de la question de l'année de décalage de versement, devenu désormais incompréhensible avec le passage à l'imposition à la source en année N.

Mais puisque les régimes PSR et ISS sont maintenus – nous attendons néanmoins de voir les textes réglementaires – nous souhaitons une réelle discussion avec vous sur ces régimes, les conditions d'encadrement et de progression, et sur leur revalorisation.

Bien sûr, dans ces conditions, en ce qui concerne les ex-IAM, nous vous rappelons notre position sur le sujet du régime indemnitaire des ITPE à savoir l'application à tous du régime ISS+PSR.

En ce qui concerne le troisième niveau, que ce soit l'emploi fonctionnel ou le grade hors classe, la réunion du 23 septembre dernier nous a montré l'**absence de stratégie du ministère pour le corps.** Nous n'avons toujours pas la cartographie des postes d'IC, et l'administration ne sait pas vraiment comment elle va gérer la liste annuelle des postes éligibles et les mobilités sur ces postes.

Les parcours d'experts et de spécialistes vont être clairement pénalisés par le nouveau système.

De même, les retraitables perdent toute perspective avec le dernier exercice ICRGS en 2020.

A ce sujet, nous avons eu confirmation mi-septembre de la reconduction en 2020, mais la note de cadrage ne nous a pas été communiquée, n'est pas diffusée sur l'intranet, et nous découvrons qu'elle fixe une date limite de remontée des dossiers au 15 octobre. Cette méthode n'est pas acceptable, nous vous demandons formellement un report de délais de remontées.

En outre, pouvez-vous confirmer l'arbitrage sur la limitation de l'accès à l'emploi fonctionnel d'IC aux seuls ITPE ?

Par ailleurs, **nous vous rappelons notre demande d'ouvrir une discussion sur un véritable plan d'accès au corps des IPEF.**

Au sujet de la gestion du corps dans son ensemble, nous vous avons déjà interpellés lors de précédentes CAP sur divers points, notamment :

- les mutations de collègues ITPE bloquées par des détachements entrants
- l'évolution des comités de domaine

Nous ne pensons pas avoir eu toutes les réponses nécessaires.

A la veille de la disparition des prérogatives de la CAP, les derniers dysfonctionnements constatés nous inquiètent fortement pour l'avenir : pour les promotions : remontées très inégales des propositions selon les harmonisateurs, avec un risque fort que cela se généralise pour tous les niveaux de grades avec le retrait des MIGT ; pour les mobilités : manque de justification des avis défavorables, suppression de poste en cours de route pour des motifs obscurs, et même après la tenue de la CAP, par exemple en PACA... avec parfois des conséquences en chaîne pour des agents.

Sur le sujet de la liste d'aptitude, afin de ne pas pénaliser les collègues techniciens, compte-tenu des incertitudes liées aux agents également susceptibles d'être lauréats de l'examen professionnel, nous vous demandons aujourd'hui une **liste complémentaire d'au moins 5 postes** pour couvrir tous les cas.

Concernant les promotions, nous souhaitons revoir avec vous le dispositif de formation, quelle que soit la voie de promotion : examen professionnel ou liste d'aptitude. Après que l'administration a infligé des reculs conséquents et sans concertation en matière de contenus et de temps impartis, nous demandons communication d'un bilan et l'ouverture d'une concertation sur les besoins de formation technique, tenant compte des enjeux maritimes, climatiques, d'aménagement durable du territoire.

Au-delà, nous demandons toujours des évolutions statutaires, en particulier l'accès au deuxième niveau de grade par examen professionnel, en plus du tableau d'avancement et du principalat.

Aujourd'hui nous vous demandons le maintien du dialogue social, nous vous demandons des garanties pour les ITPE.

Réponses de l'administration :

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

- Concernant la demande de maintien d'instances de concertation y compris locales après la suppression des prérogatives des CAP en matière de mobilités et de promotions, l'administration assume la fin des concertations au détriment de l'intérêt des agents.
- Les lignes directrices de gestion sont examinées aujourd'hui au conseil commun de la Fonction Publique. Il s'agira d'un document unique qui doit traiter des mobilités et des promotions. Il est prévu une concertation avec les organisations syndicales. Deux premières réunions auront lieu pour notre ministère les 7 et 18 novembre avec les OS. La DRH indique que les modalités devront également être travaillées avec d'autres ministères, le ministère de l'agriculture notamment. En réponse à notre intervention sur le sujet de l'égalité femmes-hommes, la DRH indique que les ministres y sont particulièrement sensibles et qu'il fera partie des points de vigilance pour les lignes directrices de gestion mais n'annonce aucune prise en compte concrète.
- Sur le processus de déprécarisation des postes de contractuels en agence de l'eau notamment : l'administration reconnaît qu'il y a eu un goulot d'étranglement pour l'établissement des fiches financières suite au concours de 2018. Elle a pour objectif de limiter le délai d'établissement de ces fiches financières pour le concours 2019.
- Sur les transferts d'agents ITPE au ministère de l'intérieur dans le cadre des SGC : la DRH assure avoir le souci qu'ils continuent d'être gérés selon les règles de leur corps.
- Sur notre demande d'un nouveau plan de requalification : la DRH fera suivre notre demande.
- Sur le sujet de la liste d'aptitude et l'inégalité de traitement dans le cadre des harmonisations : la DRH affirme avoir attiré l'attention des services pour faire remonter les meilleurs dossiers mais indique que chaque chef de service et chaque harmonisateur est responsable des dossiers remontés. La DRH a cependant admis qu'elle était obligée de s'appuyer sur les classements des harmonisateurs et qu'elle ne pouvait garantir que l'exercice national de remontée des dossiers soit équitable !

Promotion liste d'aptitude ITPE

Nom	Prénom	Structure
AROUMOUGAME	Radja	CPII
AVALE	MICHEL	DDT 77
BAUDOIN	CHANTAL	DDCS 37
BAZART	Joël	DDT de la Meuse
BEMER	Simon	DGALN
BOISMENU	Stéphane	DREAL Auvergne-Rhone-Alpes
BOSSARD	Mickaël	DDTM de la Loire Atlantique
BRINO	Laurent	DREAL Occitanie
CAZARD	Jérôme	DiRMC
CHIPAN	Philomin (Julien)	DGAC/SNIA SG
COEUR	Thierry	DDT DE MEURTHE-ET-MOSELLE
CORNIC	PASCAL	DIR Ouest Rennes
DENOT	AGATHE	Cerema DterCe
DESMAISONS	Pascal	DREAL OCCITANIE
GAGNEUX	Jean -Yves	DDTM du Pas-de-Calais
GHEERAERT	Alban	DGALN
GIRARDOT DIT PIN	Anne-Marie	DDT 05
GRES	Chantal	Direction départementale des territoires et de la mer de l'Aude
GUERIN	Stéphan	DDTM 17
GUILLAUME	Lyonel	CEREMA Dter Ouest

Nom	Prénom	Structure
GUIRLINGER	Anne	DGPR
HENRY	Astrid	DEAL GUYANE
HONNONS	Virginie	VNF/Direction Territoriale bassin de la Seine
JOSON	Frédérique	DDT du Val d'Oise
KAUFFMANN	Philippe	DREAL GRAND EST
KERMOAL	BERNARD	DIR NORD OUEST
KREMER	Renan	DST Direction des services de transport
LAFUENTE	Béatrice	D.D.T.M. DES PYRENEES-ATLANTIQUES
LE BRIS	Véronique	DDTM de la Manche
LECLERCQ	Jean-Yves	DDTM DU NORD
LENOIR	Pascal	VNF / DTNP
LEROYER	Philippe	DDT de la Mayenne
LESPINE	Alain	DDT 02
LOUSTAUNAU	Philippe	CPII
MAGRE	Gaëtan	Région Réunion
MEGNET	WILFRIED	DDTM 06
MELIN	DELPHINE	DDT SAVOIE
MENGUY	Michel	CEREMA Dter Ouest
MIRMAND	Hervé	DGAC/SNIA-CE
MONFORT	Olivier	VNF / Direction territoriale Bassin de la Seine

Nom	Prénom	Structure
MORETTO	Christian	VNF DTSO
MOUGEOT	Olivier	CGT
NICOLIER	Christian	DDT DU BAS-RHIN
NIVELET	VALERIE	DDTM du Pas-de-Calais
PALLEN	Patrick	DDT HAUTE-LOIRE
PANSART	Nadine	DDTM22
PENVERNE	Stéphane	Parc national de Port-Cros
PETITEAU	Cédric	IFSTTAR
PICARD	Thierry	Direction Générale des Infrastructures de Transport et de la Mer
ROMIGUIERE	Jöel	DIRM MEMN
SAILLENFEST	Nathalie	DREAL Bretagne
THIEBAUT	Claude	VNF DT Nord Est
TREJBAL	Sébastien	Cerema NC
VAN AN NGUYEN	Sandrine	SPES/DAFI
VARIN	Françoise	DEAL GUADELOUPE
VAUQUOIS	Isabelle	DREAL Nouvelle-Aquitaine
VION	BRUNO	Cerema Direction Territoriale Méditerranée
ZAPPELLI	Serge	CETU

Liste complémentaire :

Classement	Nom	Prénom	Structure
1	MALBRANCQ	Jérôme	DDTM DU NORD
2	FAUCHEUR	Denis	DGAC/SNIA
3	HEBRARD	Dominique	CEREMA DterSO

177 dossiers (135 hommes et 42 femmes, avec une moyenne d'âge de 52 ans) étaient remontés via les harmonisateurs (395 proposés par les services) pour 58 places, dans le cadre de la dernière liste d'aptitude du plan de requalification. 41 hommes ont été promus et 17 femmes sur liste principale et 3 hommes sur liste complémentaire.

Compte-tenu du calendrier de l'examen professionnel, une liste complémentaire de 3 places a été prévue, permettant d'inscrire des agents sur la liste d'aptitude si certains promus également lauréats de l'examen professionnel choisissaient d'être promus au titre du concours plutôt que de la liste d'aptitude.

Les dossiers ont été examinés par la DRH à l'aune du décret n°2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État² 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. L'administration a bien indiqué cependant la difficulté à trouver des postes en responsabilité propre pour les techniciens !

-qualité du parcours professionnel appréciée au travers de l'enchaînement des postes tenus ;

-manière de servir, traduite par les résultats de l'entretien annuel (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

² 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

comité de domaine (niveau des productions scientifiques et techniques, responsabilités, formations suivies et dispensées, 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.

Nous dénonçons cependant le temps plus que limité d'examen des dossiers en préCAP et en CAP qui préfigure la suppression des prérogatives des CAP sur les promotions et ne permet pas de garantir une équité de traitement des dossiers.

Pour certains agents non retenus, le conseil qui sera donné par l'administration (retour par la voie hiérarchique) est de demander une qualification par un comité de domaine (cf. [circulaire du 25 janvier 2011](#)). Vous retrouverez les éléments sur le comité de domaine à l'adresse suivante :

<http://extranet.rst.developpement-durable.gouv.fr/evaluation-des-experts-et-specialistes-r111.html>

ou

[Accès au Réseau Scientifique et Technique \(RST\) du ministère](#)

identifiants : **RST-2012** / mot de passe : **RSTdd#38**

Nous vous alertons sur la nécessité de saisir relativement rapidement le comité de domaine si vous avez besoin d'un avis pour la liste d'aptitude 2021.

Autre point de vigilance pour les agents qui réalisent l'intérim de leur supérieur hiérarchique : il est indispensable que cet intérim soit officialisé afin de pouvoir être valorisé dans le cadre d'une proposition ultérieure éventuelle sur la liste d'aptitude.

Pour mémoire, les circulaires promotions sont publiées sur le site de la DRH :

<http://extranet-rh-sg.developpement-durable.gouv.fr/circulaires-promotion-r197.html>

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

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

Titularisation des ITPE

Des titularisations dans le corps des ITPE sont validées :

NOM	Prénom	Service	Date de titularisation
AUBIN	Nicolas	Agence de l'eau Saine-Normandie	29/09/2019
BERDET	Stéphanie	Agence de l'eau Adour-Garonne	29/09/2019
BERNE	Marie-Anne	Agence de l'eau Saine-Normandie	04/11/2019
BOSVIEUX	Sébastien	Agence de l'eau Adour-Garonne Unité territoriale de Toulouse	29/09/2019
BOURGOIS	Marlène	CEREMA - DterMed	01/12/2019
BULOT	Antoine	Agence de l'eau Saine-Normandie	29/09/2019
CAPPELLE	Vincent	Agence de l'eau Artois-Picardie Direction des interventions	29/12/2019
CHANTREL	Olivier	Agence de l'eau Loire-Bretagne	29/09/2019
COUDRET	Marine	Agence de l'eau Adour-Garonne Unité Hydroélectricité	29/09/2019
COURCELAUD	Maud	Agence de l'eau Loire-Bretagne Délégation Maine-Loire-Océan-Le Mans	01/01/2020
CUZANGE	Thomas	Agence de l'eau Adour-Garonne	29/09/2019
DALLERY	Estelle	Agence de l'eau Saine-Normandie	01/04/2020
DE BURGHRAVE	Anthony	Agence de l'eau Seine Normandie Agence française pour la Biodiversité	01/01/2020
DORSO	Gaël	Agence de l'eau Loire-Bretagne Direction de l'Evaluation et de la Planification	29/09/2019
DUCREUX	Benoît	Agence de l'eau Saine-Normandie	29/09/2019
DUPERRIER	Charly	Agence de l'eau Saine-Normandie	29/09/2019
EVAUX	Cécile	Agence de l'eau Loire-Bretagne Délégation Allier-Loire amont-Lempes	12/04/2019
HEUZE	Amélie	Agence de l'eau Rhin-Meuse	29/09/2019
HOAREAU	Mathilde	Agence de l'eau Loire-Bretagne	29/09/2019
LEROY	Barbara	Agence de l'eau Seine Normandie Agence française pour la Biodiversité	29/09/2019
LOQUET	Marc	Agence de l'eau Saine-Normandie	01/01/2020
MAYEN	Vincent	Agence de l'eau Rhône Méditerranée-Corse	29/09/2019
PIN	Benoit	Agence de l'eau Saine-Normandie	01/01/2020
SAUT	Margaux	Agence de l'eau Adour-Garonne	29/10/2019

Concrétisations sur place

Liste d'aptitude ITPE 2019

Services	Nom	Prénom
DGAC	DEPUYDT	Didier
DREAL Centre-Val de Loire	IMBERT	Jean-Yves

Détachements

1er niveau - Opérateurs / demandes de détachement hors cycle mobilité

NOM	Prénom	Service d'accueil
DUMOULIN	Christophe	AFB - Vincennes

2ème niveau - Opérateurs / demandes de détachement hors cycle mobilité

NOM	Prénom	Service d'accueil
ANDRADE	Antonio	AFB - Vincennes
CARIOU	Jean-Baptiste	AFB - Paris

Renouvellements détachements

Renouvellement - 1er niveau

Nom	Prénom	Service d'accueil
BOURGUEMESTRE	Edheline	DREAL Occitanie
EBNER	Pascale	CGDD
ISABAL	Marine	DREAL PAYS DE LA LOIRE

Renouvellement - 2e niveau

Nom	Prénom	Service d'accueil
VARGAS	Nadia	DGALN

Intégrations

Intégration - 1er niveau

NOM	Prénom	Service d'accueil	Date d'intégration
PETIT	Sébastien	DGITM	01/12/2019

Intégration - 2e niveau

NOM	Prénom	Service accueil	Date d'intégration
ALARY	Franck	Parc National Port-Cros	01/04/2020

Suites de mobilités

1er niveau

Candidat	Service d'origine	Service d'accueil	Intitulé du poste	Observations
BEDEAUX Odile	DREAL BFC	DREAL BFC-DIR MC BESANCON	Chef(fe) du pôle Communication - BESANCON	Prise de poste 01/11/2019
BOURGEOIS Sandrine	DDT 51	DDT 51-SG	Secrétaire général adjoint(e)	Prise de poste 01/12/2019
CLAVEL Aurore	DREAL ARA	CEREMA DTERCE-DTERCE DETC	Chef de projet biodiversité	Prise de poste 01/01/2020
COQUILLON Nathalie	DDT 95	DDT 95-SHRUB	CHEF(FE) DU POLE RENOVATION URBAINE	
DEIDDA Octavio	DDT 57	DREAL GRAND EST-STELC PHL METZ	A Chargé(e) de mission Appui aux politiques locales de l'habitat	Prise de poste 09/09/2019
DESSERME Regis	DREAL BFC	DIR EST - CISGT BESAN	Chef du CISGT et de la CIAT	Prise de poste 01/10/2019
LECLERCQ Vincent	DREAL CENTRE VL	DREAL PACA-SBEP	Chargé.e de mission Protection et Gestion de la Nature	
LEVY Florence	DEAL GUADELOUPE	DRIEE-SECV	Chargée de mission SRCAE, statistiques énergétiques/ ADEME	
LOTTE Aurelie	DEAL GUYANE	DEAL GUYANE-SMNBS	Chef(fe) d'unité milieux aquatiques et politique de l'eau	Prise de poste 01/06/2019
MARCHAUD Vincent	DRIEA	DGAC/SG/SNIA-SNIA DIB	CHEF DE PROJET/CONCEPTEUR	Prise de poste 01/10/2019
MORIN Marie	DREAL NORMANDIE	DREAL NORMANDIE-SRN BHHPC ROUEN	Responsable de l'unité prévision des crues	Prise de poste 01/10/2019
RANDOULET Christian	DDT 32	DDT 47-SG	Chargé (e) de mission de mission performance et gestion	Prise de poste 01/12/2019
ROLLAND Arnaud	CEREMA DTERNP	CEREMA DTEROUEST-DTEROUEST DMI	Chargé(e) d'études OA structures modélisation	
SAIES Mounem	DREAL PACA	Min. Justice	Adjoint(e) au Chef du département des affaires immobilières	Prise de poste 01/12/2019
SENECAT Alméria	DGITM	DIR NORD-SPT	Chef cellule Gestion de trafic	
VELLA Fabrice	DGALN	DGITM-GRN/GRT3	Chargé(e) d'études « Prévisions de trafic »	

2^e niveau

Candidat	Service d'origine	Service d'accueil	Intitulé du poste	Observations
CONTE Olivier	DDT 69	DREAL ARA-SBRMPR PPR	Chargé de mission Plan Rhône : réduction de la vulnérabilité - BRMPR_203	
GAUCHET Olivier	DDT 78	DRIHL-UD 93	Chef du bureau Interventions dans l'habitat privé	
HARRAULT Sarah	DDT 55	DREAL BRETAGNE-SIST	Adjoint au chef de service chef de division mobilités et maîtrise d'ouvrage	
JOSEPH Cedric	DREAL NLE-AQUITAINE	DDT 87-SUH	Adjoint(e) au chef du SUH et Chef(fe) d'unité planification	
LAMBERT Jean Noel	DIR EST	DREAL BFC - STM DMOR BESANCON	Chef(fe) de projets routiers à la Maîtrise d'Ouvrage Routière ^{CS} BESANCON	Prise de poste 01/10/2019
MELIN Elvira	DRIEA	DRIEA-SPAF	Responsable du bureau de l'immobilier d'entreprise	
MORICEAU Patrice	DRIEA	DRIEA-SEER/AGER-S	DiRIF Adjoint au Chef de l'Arrondissement de Gestion et d'Exploitation de la Route Sud	Prise de poste 23/09/2019
POINT Clement	DDT 95	DDT 28 SCTP	Chef du service connaissance des territoires et prospective	
POIRIER Philippe	DRIEA	DRIEA SGD DIRIF	DiRIF Secrétaire général délégué à la DiRIF	
SAUVAGNAC Pascal	DDT 31	CEREMA DTERSO-A DEF	Directeur du département Aménagement Laboratoire Expertise Transports de Toulouse	
SEROUL David	DGAC/SG/SNIA	Min. Justice	Chef(fe) du département immobilier de Paris	
VULCANO-GREULLET Nelly	DREAL BFC	DREAL OCCITANIE-DA	CHEF-FE DE PROJET CANAL DU MIDI - REFERENT-E PATRIMOINE MONDIAL	

Mobilités hors cycle/hors périmètre

2e niveau					
NOM	Prénom	Service d'origine	Service accueil	Intitulé du poste	Observations
BOUR	Jean-Jacques	Rectorat Académie Orléans - Tours	DDFIP - MRPIE Centre Val de Loire	Chargé de mission expertise technique / expertise et conseil	Mobilité 1/12/19
FOULIARD	Eric	VNF - DTER Centre-Bourgogne	VNF - DG	Directeur délégué, inspecteur sécurité des ouvrages hydrauliques	Mobilité 1/10/19
PICHOT	David	DDT 31	DREAL Occitanie - DEC	Chef du département AE	Mobilité 1/10/19
VOGRIG	Antoine	DIR EST	VNF-DTER Nord-Est	Directeur Adjoint de la direction territoriale Nord-Est	Mobilité 1/10/19

Situations individuelles

Nom	Prénom	Service d'origine	Service d'accueil	Intitulé du poste	Observations
BRANTONNE	Pascal	DIRM Manche-Est-Mer-du-Nord Bureau des moyens nautiques	DIRM Manche-Est-Mer-du-Nord Armement des phares et balises	Ingénieur d'armement gestion technique du dispositif de contrôle et de surveillance des zones MEMN et Outre-Mer	mobilité à/c 1/09/19
BRUGNOT	Sylvie	DGITM/DST	SG/SPES	Cheffe de projet "Chargée des relations avec les services déconcentrés et les réseaux métiers, des outils de partages et de l'évaluation de la performance	fil de l'eau mobilité à/c 1/9/19
LALLEMENT	Alexandre	DREAL Corse - Ajaccio	Ministère de l'intérieur - SGAR Ajaccio	Chargé de mission au secrétariat général pour les affaires régionales de Corse	mobilité à/c 1/10/19
LAMI	Valentin	Ministère des armées - ESID Lyon	Ministère des armées - ESID Lyon	Expert conception d'opération / chef de projets technique en maîtrise d'œuvre	mobilité à/c 1/01/20
LEFEUVRE	Yvan	Ministère Agriculture et Alimentation	Préfecture 2A - Secrétariat général pour les affaires de Corse	Chargé de mission environnement-agriculture-mer	Mobilité 1/10/19
LELEU	Clément		VNF-DG-DIEE-DME	Chargé de patrimoine infrastructures	réintégration 2/9/19
MATHIEU	Jocelyne	Préfecture de la Charente Direction collectivités locales et procédures environnementales bureau urbanisme	Préfecture de la Charente service de coordination des politiques publique et de l'appui territorial Bureau de la coordination interministérielle et de l'appui territorial	Chargée de mission ingénierie territoriale et conduite de projet	01/02/2019
RUSSEIL	Sarah	SG/SPES	DGITM/DST	Cheffe du bureau des transports publics particuliers de personnes	Fil de l'eau mobilité à/c 1/10/19
TANNIOU	Ronan	Ministère des armées - ESID BREST -	Ministère des armées - ESID BREST - bureau gestion technique du patrimoine - BGTP-GP	Chef de section surveillance et environnement	mobilité à/c 1/10/19
VERMOREL	Olivier	VNF Dter Nord-Est Direction	VNF	Directeur adjoint Ingénierie et de la maîtrise d'ouvrage	mobilité à/c 1/10/19
WAQUET	Adrien	Ministère des armées - ESID TOULON -	Ministère des armées - ESID TOULON - division MPI/bureau EQP	Chef de la section maintien en condition opérationnelle	mobilité à/c 1/12/19



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

Prochaines CAP :

- CAP mobilité 2eme semestre----> 20 et 21/11/2019
- 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

Estelle Canonne	DREAL Auvergne-Rhône-Alpes Tél : 04 26 28 64 73 estelle.canonne@developpement-durable.gouv.fr
Estelle Labbe-Bourdon	DREAL Bourgogne Franche-Comté Tél : 03 45 83 22 09 e.labbe-bourdon@developpement-durable.gouv.fr