



Groupe de travail sur la gestion des ITRF A et B – Tableau d'avancement 2017



Cette réunion préparatoire aux CAPN des ITRF (Catégorie A et B) du mercredi 6 septembre 2017 était présidée par M. VIAL, Secrétaire général de l'académie. Il était assisté de M. COMTE, Secrétaire général de l'académie adjoint, Directeur des Ressources Humaines, M. KUNCZE, Chef de la DPAAE, Mme SLOBODIANUK, Chef du Bureau DPAAE 3, Mme ARNAUDET, gestionnaire des ITRF, M. VAUTHEROT, Chef de la DSIN, M. ARMAND, IEN-ET/EG et Mme ABDELLATIF, IA-IPR.

Siégeaient au titre de la représentation syndicale Mmes DUHAUPAS et WEPIERRE (SNPTES) et, pour le SNASUB-FSU, MM. BENSADDEK et DESTREZ.

Remarques d'ordre général

M. VIAL a tenu expliqué le changement de configuration du groupe de travail conformément aux instructions du bulletin officiel n°7 du 24 novembre 2016.

Lors de l'étude des dossiers, seuls les représentants de la catégorie à laquelle appartient le fonctionnaire intéressé et les représentants des personnels de la catégorie supérieure seront appelés à délibérer.

Désormais :

- un agent de catégorie A peut étudier des dossiers de catégorie A et B,
- un agent de catégorie B peut étudier des dossiers de catégorie B et C,
- un agent de catégorie C peut étudier des dossiers de catégorie C.

Cela implique donc de scinder la gestion des ITRF en deux groupes de travail :

- la gestion des A et B le 6 septembre 2017,
- la gestion des C le 9 octobre 2017 (initialement prévu le 12 septembre 2017).

Ces dispositions impliquent pour les organisations syndicales de disposer de représentants dans les 3 catégories ; Une organisation syndicale a été privée du droit de siéger lors de ce groupe de travail.

Dans la lecture des dossiers, les élus du SNASUB-FSU ont accordé autant d'importance à la qualité du dossier (rapport d'aptitude professionnelle, rapport d'activité de l'agent) qu'à la qualité du parcours professionnel des agents, l'expérience professionnelle (ancienneté dans le grade, très importante pour le tableau d'avancement), la formation, la technicité et les responsabilités (encadrement de personnel). Tous ces éléments sont autant de critères pris en compte par la CAPN pour départager les dossiers. Le groupe de travail en tient compte dans son fonctionnement.

D'autre part, le rapport d'aptitude professionnelle oriente fortement le choix de l'administration académique ; il revêt un rôle déterminant en CAPN où une masse importante de dossiers sont traités.

Résumé de la réunion

Au cours de la réunion, le groupe de travail a départagé les dossiers équivalents sur la base de l'expérience professionnelle en ayant recours au besoin à la relecture des rapports d'aptitude. Ont également été pris en compte les modalités d'accès au grade (Tableau d'avancement ou examen professionnel) et l'historique du bénéfice récent d'un tableau d'avancement.

Une discussion ouverte entre l'administration et les représentants du personnel a permis d'aborder de nombreux points : qualité des rapports d'aptitudes rédigés par les supérieurs hiérarchiques plus que variable, manque de préparation de certains rapports d'activité par les personnels, nécessité de proposer des formations à la rédaction des rapports aussi bien pour les personnels que pour leurs responsables de service...

L'administration s'est engagée à ouvrir une réflexion sur des modalités nouvelles de sensibilisation des supérieurs hiérarchiques (notamment en EPLE) aux attendus du rapport d'aptitude professionnelle.

Lors de l'étude des dossiers pour les IGE 1^{er} Classe, M. Destrez a été appelé à quitter la salle puisqu'il présentait sa candidature au tableau d'avancement. Pour respecter les nouvelles modalités, il a également été demandé à un représentant syndical de catégorie inférieure de quitter la salle.

Quelques conseils pour la préparation des dossiers

Dans la mesure où les délais sont souvent très courts, il est souhaitable, autant que possible, de préparer son dossier bien en amont de la date limite de dépôt. Cela permet d'être aidé si nécessaire : soit sur le plan bureautique, soit en le faisant relire par des proches afin d'avoir un point de vue extérieur, ou encore d'obtenir auprès de la DPAE, les éléments de carrière demandés dans les annexes au dossier qui pourraient vous sembler obscures (les différentes anciennetés par exemple).

Vos élus souhaitent souligner l'importance que peut avoir la rédaction du rapport d'activité : un rapport d'activité rédigé avec grand soin est préférable à une longue énumération. Il doit présenter les activités de l'agent, expliquer leur évolution, leur adaptation à l'évolution des missions tout au long de la carrière de l'agent, éventuellement leur complexité technique. Il doit donc faire ressortir le déroulement de la carrière de l'agent, voire la montée en puissance de ses missions et responsabilités.

Le rapport d'aptitude (écrit par le supérieur hiérarchique) est de première importance. Il faut veiller à la qualité de ce dernier. Il est souhaitable que celui-ci soit cohérent avec le rapport d'activité de l'agent. Il est important de rappeler ces éléments auprès du supérieur hiérarchique s'il n'y est pas sensibilisé. Ce dernier doit rédiger son rapport avec le plus grand soin afin de mettre en valeur son agent et peut aller jusqu'à ajouter une mention explicite de son soutien (Ex. : « vivement recommandé », « très fortement soutenu »...).

En outre, il est vivement conseillé aux agents dont les dossiers ne sont pas retenus, de renouveler leur dossier chaque année, sans se décourager, même si cela ne gage pas d'une réussite assurée l'année suivante.

Vos représentants restent à votre disposition pour toute information complémentaire.

Résultats du groupe de travail

IGE HC (en 2016 : 63 possibilités, 1 promouvable, 1 proposition, 1 promu)	
Nombre de possibilités nationales	56
Nombre d'agents « promouvables »	0
Nombre de dossiers reçus	0
Nombre de proposition	0

IGE 1C (en 2016 :379 possibilités, 4 promouvables, 1 proposition, 0 promu)	
Nombre de possibilités nationales	404
Nombre d'agents « promouvables »	6
Nombre de dossiers reçus	1
Nombre de proposition	1

Détail des propositions :

1. DESTREZ Willy (F)

LE SNASUB-FSU avait proposé, sans ordre de priorité :

- DESTREZ Willy (F)

TECH EX (en 2016 : 145 possibilités, 7 promouvables, 3 propositions, 1 promu)	
Nombre de possibilités nationales	163
Nombre d'agents « promouvables »	7
Nombre de dossiers reçus	3
Nombre de propositions	2

Détail des propositions :

1. MAKRI Mustapha (E)
2. CAVILLON Francine (A)

LE SNASUB-FSU avait proposé, sans ordre de priorité :

- CAVILLON Francine (A)
- MAKRI Mustapha (E)
- YAHIAOUI Salah (E)

TECH SUP (en 2016 : 303 possibilités, 13 promouvables, 2 propositions, 1 promu)	
Nombre de possibilités nationales	309
Nombre d'agents « promouvables »	13
Nombre de dossiers reçus	5
Nombre de propositions	2

Détail des propositions :

1. GRATTON Thomas (E)
2. CHILLY Nathalie (A)

LE SNASUB-FSU avait proposé, sans ordre de priorité :

- *GRATTON Thomas (E)*
- *CAREL Nadine (B)*

Les commissions administratives paritaires Nationales concernées seront consultées aux dates suivantes :

- ⑨ CAPN des Ingénieurs d'études : mardi 21 novembre 2017
- ⑨ CAPN des Techniciens : jeudi 30 novembre 2017

Vos élus du SNASUB-FSU, Lamine BENSADDEK et Willy DESTREZ

SNASUB - FSU

SYNDICAT NATIONAL
DE L'ADMINISTRATION
SCOLAIRE ET UNIVERSITAIRE
ET DES BIBLIOTHÈQUES



Le SNASUB/FSU

au service des Personnels Administratifs,
des Personnels ITRF et des Personnels des Bibliothèques
de l'Académie d'Amiens