

ITPE : S'épanouir ou s'évanouir au travail ?

Le travail... on déconn'ecte ?

Diminution des effectifs, restructuration permanente des services, allongement des temps et alourdissement des charges de travail : c'est le lot commun de la majorité d'entre nous.

Le travail dans l'urgence, les injonctions contradictoires, les écarts entre les ambitions affichées et la réalité des moyens, la difficulté de dégager du temps pour animer son équipe tout en gérant de nombreux dossiers lourds, sont autant de sources de stress et de perte de sens.

Les transformations amenées par le numérique conduisent à une porosité croissante entre vie professionnelle et vie personnelle. Les cas de « burn out » se multiplient ces dernières années. Le plus souvent, ils ne sont pas reconnus.

Ensemble défendons:

- un encadrement des heures de travail : **décompte de toutes les heures travaillées, prise en compte systématique des temps de déplacement, paiement ou récupération des heures supplémentaires,**
- **des dispositifs d'alerte en cas de non respect régulier des garanties minimales,**
- **une maîtrise des charges de travail : dimensionnement réaliste des plans de charge, plans concertés de recrutement, meilleure répartition des charges,**
- **une organisation plus collective et moins hiérarchique du travail,**
- **un droit effectif à la déconnexion : mesures incitatives, introduction progressive de mesures contraignantes.**

ESTELLE, ITPE en DREAL

Dès mon recrutement, j'ai vécu des réorganisations : création des DDT, réorganisation de la direction de l'eau et de la biodiversité en administration centrale et maintenant en DREAL, conséquences d'AP 2022.

A la baisse continue des effectifs et moyens financiers s'oppose une demande toujours plus forte de faire plus. Où est l'intérêt de ces réformes pour les citoyens ? On en devient schizophrène, tiraillé entre bien faire son travail et nécessité de s'adapter ! Ces réformes et réorganisations dégradent la qualité et les conditions de travail.

Si l'on encadre, on se retrouve entre le marteau et l'enclume, sommé de mettre en œuvre ces politiques d'austérité alors qu'elles ont des répercussions négatives sur nos équipes.

Un management alternatif ?

Les cadres et les ingénieur.es sont en première ligne des paradoxes d'un management prescriptif qui ne tient compte ni des moyens des équipes. C'est une source d'insatisfactions et de souffrances.

Ensemble, défendons:

- **un rôle des cadres managers orienté vers l'animation du collectif de travail, le partage de l'expérience et la coopération transversale entre services pour donner du sens au travail,**
- **une appréciation collective du travail plutôt que les évaluations individuelles.**

Mieux investir la CAP

Les CAP sont dans le collimateur du gouvernement via AP2022, mais le mal a déjà été en partie fait depuis 4 ans : passage à 2 cycles de mobilité au lieu de 3, avis de CAP non suivis, suppression des CAP préparatoires, travail hors de la CAP, suppression du rôle de recours de la CAP en matière indemnitaire.

De plus, il existe véritablement un manque de transparence dans le processus décisionnel. **Or chacun doit pouvoir accéder aux motivations des décisions qui le concerne, en matière de mobilité comme de promotion.** Le pouvoir des MIGT doit être clairement contrebalancé par celui des représentants du personnel.

La représentation pluraliste au sein de la CAP est une des clés du changement. La CAP doit être garante du respect des règles statutaires et non venir en surajouter. **La charte de gestion doit être abrogée.**

Sans sectarisme, ni élitisme, élu.e.s et candidat.e.s, nous serons à votre écoute

Liste CGT-FSU

#jevotecgt-fsu

ITPE Hors Classe



Nadine ASCONCHILLO
CGEDD



Didier PLAT
ENTPE
Lyon



Didier SACHY
VNF
Béthune



Marie-Claire LHENRY
Adm. Cent.
DGPR

IDTPE



Rémi LEMAITRE
DIRM MEMN
Le Havre



Simon LERY
DRIEE IF
Paris



Paul MARSAC
IFSTTAR
Nantes



Lydie BOSC
DREAL
AURA



Didier CHEREL
ADEME
Nice



Michael LANGLET
Adm. Cent.
DGITM

ITPE



Estelle CANONNE
DREAL
AURA



Estelle LABBE-BOURDON
DREAL CB



Olivier DUPRE
CEREMA
Lille



Philippe VARGELLI
DDTM 13
Marseille



Olivier JUPILLE
Parc National
Tarbes



Fabien BENOIT
Adm. Cent.
CGDD

09/11/2018
Christophe HEGOT

CAP DES ITPE

christophe HEGOT

ELECTION DU 6 DECEMBRE 2018



Un contexte sans précédent...

Le développement de nos missions notamment au regard des enjeux climatiques (aménagement, préservation, énergie, logement, maritime, mobilités...) est plus que jamais une nécessité. Les ITPE ont un rôle majeur à jouer pour développer et garantir un aménagement et une préservation durables du territoire.

Alors qu'il y a une attente forte de politiques techniques au service des populations, le programme du gouvernement «Action Publique 2022» décline, à travers des restrictions toujours plus fortes des moyens, une politique de désengagement de l'État au profit des intérêts privés. AP 2022 vise la mise en extinction des statuts et des corps de la fonction publique en généralisant le recrutement sur contrat de droit privé, en individualisant les rémunérations et les déroulements de carrière, tout cela au détriment des conditions de travail.

C'est dans ce contexte que vous êtes appelé.es à renouveler vos représentant.es à la CAP des ITPE, instance qui place le déroulement de carrière des agent.es dans un cadre collectif de garanties.

À l'heure de l'individualisation galopante, de la volonté de nier le besoin d'experts porteurs des politiques publiques, de la persistance des inégalités entre les différents profils de carrière, entre femmes et hommes... il faut que celles et ceux qui vous représenteront s'engagent pour que la gestion et l'évolution du corps soient traitées dans le sens de ces enjeux.

Pourquoi la CGT et la FSU ensemble?

En nous présentant sur une liste commune, la CGT et la FSU prennent cet engagement. Depuis de nombreuses années, nous travaillons souvent en alliance, nationalement et localement, pour la défense des personnels et des missions.

Nous ne dissocions jamais la défense statutaire, de la question des missions. Notre défense des questions statutaires se fait toujours avec à l'esprit le collectif de travail et des missions.

Nous faisons vivre nos valeurs communes de justice sociale dans la défense des agents, des statuts et des services.

Nos organisations portent à la fois les enjeux de la transition écologique et ceux de la transformation sociale.

Notre candidature commune à la CAP des ITPE s'inscrit dans ces valeurs et ces enjeux dans une approche collective et ouverte.

Elle / Il a dit...

2017, la France a vu ses émissions de CO2 ré-augmenter de 3 %. La même année c'était 1 000 postes supprimés dans nos ministères. Cherchez l'erreur !

Pas besoin d'être expérimenté pour constater le grand écart entre la communication du gouvernement sur la transition écologique et l'état de ses services et des effectifs !

Je suis aujourd'hui ITPE, ancien IAM : Mais quelle reconnaissance ? Je me bats déjà contre le RIFSEEP qui nous a été imposé et nous stigmatise au sein du corps. Cela entraîne une importante différence de rémunération avec nos collègues ! Je vois aussi qu'il faudra être vigilant pour que nos qualifications soient maintenues et reconnues.

Entre le management et la complexité des dossiers techniques, je ne peux plus tout faire ! De plus avec les restrictions d'effectifs, la lourdeur des fonctionnements internes, mon équipe est désabusée !

#jevotecgt-fsu
le 6 décembre

Des ITPE pour quoi faire ?

La technicité est notre richesse

Le changement climatique, l'épuisement des ressources naturelles et la destruction de la biodiversité sont le fait d'un modèle économique basé sur la concurrence plutôt que la coopération. Les intérêts particuliers sont privilégiés à l'intérêt général.

A contrario du rapportage permanent et du contrôle de gestion, la puissance publique a besoin d'innovations et de compétences techniques au cœur desquelles les technicien.ne.s, ingénieur.e.s, chercheur.se.s ont pleinement leur rôle à jouer.

Ensemble défendons :

- **la remise des fonctions techniques au cœur des missions des ingénieur.e.s et technicien.ne.s,**
- **la reconnaissance des parcours d'expertise issus de l'expérience professionnelle,**
- **un droit d'expression professionnelle sans entrave, ni sanction disciplinaire,**
- **un droit d'alerte, assorti d'une protection pour le lanceur d'alerte.**

Recruter plus et mieux : c'est possible et nécessaire !

Nos compétences techniques sont un atout pour notre corps et le service public.

Faire vivre le corps, c'est se préoccuper de son renouvellement et prendre en compte les futurs départs en retraite. C'est aussi adapter le recrutement à l'évolution des services publics, aux besoins d'approches transversales et pluridisciplinaires.



C'est enfin entretenir et reconnaître les qualifications spécifiques dans toute leur diversité. Le concours externe, le concours interne, les recrutements sur titre, les spécialisations doivent donc mobiliser des compétences variées.

C'est l'ensemble de la chaîne de compétences TSDD, TE, ITPE, IPEF qui est concernée.

Ensemble défendons :

- **un niveau de recrutement assurant le renouvellement du corps,**
- **une réelle gestion des qualifications spécifiques, telles l'écologie ou le maritime récemment intégré dans le corps.**

Satisfait.es de la formation ?

Didier, IDTPE, membre du Conseil d'Administration de L'ENTPE

Aujourd'hui, nous n'avons aucune certitude sur la volonté du gouvernement à vouloir poursuivre le recrutement d'élèves ingénieur.e.s et à les former à l'ENTPE. Quand il annonce vouloir embaucher des contractuels, nous ne pouvons qu'être très inquiets. L'école doit continuer son double rôle de formation initiale et continue et de recherche, au service des différents employeurs (ministères, collectivités locales, entreprises). Elle doit participer à la fois au réseau universitaire lyonnais et au réseau interne des écoles ministérielles. L'ENTPE doit aussi conserver et développer un rôle social, en permettant à des jeunes en situation sociale plus difficile de suivre une formation supérieure et d'acquiescer un titre d'ingénieur.

L'avenir de notre corps dépend de sa capacité à intégrer de nouvelles compétences et à s'adapter.

Pour cela, la formation est un levier majeur. Les organismes de formation du ministère doivent être mobilisés, mais cela ne suffit pas.

Aujourd'hui l'appartenance à un réseau d'acteurs de la formation (université, recherche, établissements publics...) est un passage obligé.

Ensemble défendons :

- **le réseau de formation de nos ministères,**
- **une politique de formation qui réponde aux enjeux de transformations sociales, environnementales et techniques,**
- **les recrutements sur titre pour pourvoir aux besoins de qualifications non satisfaits par la voie classique.**



ITPE : notre reconnaissance à reconquérir

Bien payé.e ?

Nos qualifications et compétences ne sont pas reconnues. Le gel des salaires et l'écrasement de la grille indiciaire rapprochent de plus en plus notre traitement indiciaire du SMIC.

Avec un diplôme bac + 5, nous commençons notre carrière à 1,2 fois le SMIC (contre 1,75 fois en 1986), niveau aujourd'hui atteint après 10 ans de carrière.



Itpe, avides de primes ?

Sans les primes, notre salaire serait ridiculement bas au regard de notre niveau de qualification.

Si les ISS et la PSR sont attachées à notre grade, ce n'est pas le cas du RIFSEEP introduit en catimini pour les ex-IAM. Le RIFSEEP est un outil de dumping salarial qui accentue les inégalités de rémunération entre les femmes et les hommes.

Le transfert primes-points opéré par PPCR est une goutte d'eau dans l'océan d'un système de rémunération qui va vers toujours plus d'individualisation.

La part importante des primes dans notre salaire pèse fortement sur notre niveau de pension.

Ensemble, défendons :

- **une augmentation généralisée du point d'indice et sa réindexation sur le coût de la vie,**
- **la revalorisation de la grille indiciaire à Bac +5, un début de carrière correspondant à 2 fois le SMIC et au moins un doublement durant la carrière**
- **un régime indemnitaire unique et attaché au grade pour l'ensemble du corps (c'est le sens du recours au Conseil d'Etat contre la modification du décret ISS engagé dès cet été par la CGT),**
- **un plan d'intégration progressive des primes ayant un caractère de complément salarial dans le traitement.**

Un déroulement de carrière pour chacun.e ?

Estelle, ITPE en DREAL

Ancienne technicienne, j'attends un niveau de reconnaissance égal entre les ITPE promu.es et les ITPE issu.es du concours externe, car le savoir-faire, les compétences en relations humaines, la technicité et l'expérience des agent.es sont aussi importants que le cursus scolaire et les diplômes obtenus.

La voie d'accès par promotion de B+ en A doit être renforcée et les compétences reconnues, indépendamment de l'âge, de l'origine, du sexe, des temps partiels choisis au cours de la carrière. Et lors des changements de postes, au minimum la rémunération, salaire et primes, doit être maintenue.

La réponse à l'aspiration à un déroulement de carrière en termes d'emploi fonctionnel ou de grade à accès fonctionnel fragilise notre situation - aujourd'hui d'actif, demain de retraité - et tend à nous mettre en concurrence.

Ensemble, défendons :

- **des grades statutaires et pérennes pour reconnaître les qualifications et niveaux atteints,**
- **la garantie pour chaque ingénieur.e de pouvoir accéder à l'indice terminal du corps en fin de carrière,**
- **une diversification des profils, un accès par examen professionnel au grade de divisionnaire, en plus de la liste d'aptitude et du principalat,**
- **l'augmentation du nombre de postes (concours interne + liste d'aptitude) pour l'accès au corps des IPEF,**
- **un plan de requalification des ingénieurs hors classe et en chef dans le corps des IPEF,**
- **une accélération de carrière reconnaissant l'investissement professionnel dans les missions de service public.**

Une mobilité et un parcours professionnel choisis

L'injonction de mobilité géographique dans le déroulement de carrière peut conduire à l'abandon d'une compétence ou d'une spécialisation pourtant essentielles.

Pour l'agent.e, la mobilité géographique est entravée par plusieurs facteurs : freins familiaux, difficultés de logement, fiche de poste floue, discrimination liée à la maternité et à la parentalité.

A cela s'ajoutent les effets négatifs de la réduction des cycles de mobilité, le carcan des zones de gouvernance et au-delà les nombreux obstacles pour accéder à d'autres ministères ou fonctions publiques.

Ensemble défendons :

- **une mobilité choisie, permettant des parcours diversifiés, sans modèle imposé, et sans discrimination,**
- **la promotion sans mobilité géographique imposée, tout en favorisant l'évolution des agent.es promu.es,**
- **le maintien de la rémunération et d'une carrière cohérente en cas de réorganisation,**
- **des mobilités facilitées entre ministères et fonctions publiques,**
- **les moyens nécessaires pour la formation continue,**
- **la sensibilisation des employeur.euses afin de ne pas limiter les mobilités aux ITPE «prêts à l'emploi»,**
- **la motivation des décisions par les chefs de service qui établissent le classement des candidat.es,**
- **l'amélioration des fiches de postes et la fiabilité des listes présentées sur le site «mobilité »**
- **un retour à 3 cycles de mobilité / an.**

Olivier, ITPE en Parc National au parcours atypique

Je suis chargé de mission flore et écosystèmes dans un Parc national, récemment intégré au corps des ITPE. Après l'obtention d'un diplôme universitaire d'ingénieur en écologie, j'ai travaillé en tant que botaniste cartographe dans un conservatoire botanique puis en tant que chargé de mission contractuel au service connaissance d'un parc national.

Cette différence de culture liée à mon parcours, que je sais un peu atypique, est une chance je crois pour un travail en équipe plus riche, pour le corps des ITPE dont les horizons s'élargissent et finalement pour la bonne conduite des missions qui nous sont confiées par l'Etat.

Egalité : cap ou pas cap ?

Isabelle, au CEREMA

Mon déroulement de carrière et ma rémunération ne sont pas à la hauteur de mes collègues hommes. La charte égalité n'a pas empêché que mon dossier soit refusé en comité de domaine, parce que j'avais eu 3 enfants et que j'avais pris un temps partiel pour les assumer. Il faudrait que la CAP traite de ce problème...

La part des femmes dans les recrutements plafonne à environ 1/3. Dans le corps, elle ne dépasse pas 30 %. Leur place n'est donc pas si acquise.

En matière de rémunération, les ingénieures sont moins bien loties que les hommes.

Quant à la promotion ou le parcours professionnel, c'est parfois le parcours d'obstacles !

La charte égalité 2014-2017 ne s'est pas attachée aux réelles inégalités.

La CAP est une instance majeure où nous devons agir en ce sens.



Ensemble, défendons :

- **la systématisation des études de déroulement de carrière pour prévenir et remédier aux inégalités et aux discriminations,**
- **une réévaluation des modalités d'attribution des régimes indemnitaires (coefficient d'individualisation, cotation des postes...),**
- **la neutralisation des absences liées à la grossesse et à l'éducation des enfants sur la rémunération, la promotion, le déroulement de carrière,**
- **une meilleure organisation des formations initiales et continues pour qu'elles soient adaptées aux contraintes vécues par les femmes dans leur vie professionnelle et familiale,**
- **La communication de bilans annuels genrés pour les élu.es de la CAP.**