

ASSISES DES INGENIEURS – SUITE ? CHANTIER STATUTAIRE

Que souhaite nous dire la DRH et qu'elle tarde à nous annoncer ?

Point sur l'évolution du dossier depuis les assises en juillet 2013

Pour mémoire, l'agenda social 2015-2016 prévoit, dans l'optique d'une évolution statutaire du corps des ITPE (rien de prévu pour les autres corps d'IT alors même que les assises concernaient bien les autres corps d'ingénieurs du ministère !) :

- la finalisation d'un plan d'action sur le volet GPEC
- un travail à mener sur les formations initiales et continue des ITPE
- la « relecture des grands principes de politique des ressources humaines »
- l'évolution des modalités de gestion du corps des ITPE (mobilité, affectations post-promotion ou en sortie d'école, emplois fonctionnels d'ICTPE)

A l'automne 2015, la DRH a réaffirmé avoir travaillé en étroite collaboration avec les services de la Fonction Publique sur le chantier statutaire des ingénieurs.

Après une longue période de silence, elle va réunir les différentes organisations syndicales, le 26 mai 2016, pour en donner les résultats ...sans aucune diffusion d'éléments du dossier à ce jour.

En conséquence, il est à l'heure actuelle difficile d'apprécier les avancées éventuelles proposées et surtout de constater si les revendications des ingénieurs ont été entendues.

Pour rappel, en 2013, à l'issue des Assises des métiers de l'Ingénieur, il a été acté qu'il n'y aurait pas de fusion des quatre corps d'ingénieurs du MEDDE. La DRH a proposé la constitution de quatre groupes de réflexion, mis en place pour travailler sur 4 thématiques : la GPEC, la mobilité et les parcours professionnels, la formation et les écoles, la gestion des corps d'ingénieurs

Sur ces 4 thématiques, depuis les Assises, la DRH n'a proposé aucune avancée tangible.

Le présent document présente les revendications CGT notamment pour le corps des ITPE, dans le cadre de ce chantier statutaire. En effet, pour remplir leur rôle dans le service public, les ITPE doivent être reconnus dans leur rémunération et leur déroulement de carrière.

Nous vous invitons à nous faire part de vos remarques et propositions sur ce document.

<p>L'existant</p> <p>- ITPE corps à 2 grades, avec un emploi fonctionnel (ICTPE).</p> <p>Déroulement de carrière :</p> <p>- En pratique presque tous les ITPE passent divisionnaires (donc y compris ceux promus ITPE par concours interne). La majeure partie des ITPE « issus de l'ENTPE » parviennent à l'indice</p>	<p>Les revendications et propositions de la CGT :</p> <p>- dans le cadre de la réforme du statut : un corps d'ingénieurs à deux grades, avec un indice de début de carrière équivalent à 2 fois le SMIC, sur la base d'un SMIC à 1 700 € brut, et un indice terminal de 2ème grade équivalent à 4 fois le SMIC, avec intégration progressive des primes dans le traitement.</p> <p>- pour tous les ITPE recrutés par concours externe (après une classe préparatoire en particulier) et ayant suivi la formation à l'ENTPE, ou recrutés par concours sur titre</p>
---	---

terminal.

L'application de PPCR (que la CGT n'a pas signé compte-tenu de ses fortes insuffisances), sur ce point ne représente pas une avancée notable, sauf à permettre à 100 % des ITPE « issus de l'ENTPE » à accéder à l'échelon sommital du 2ème grade.

Attention : l'application de PPCR, qui prend le corps des attachés comme référence, dont les conditions de promotion sont sensiblement moins bonnes, incite à la plus grande vigilance.

- contrairement à ce qui existe pour d'autres corps d'ingénieurs des travaux, la promotion à IDTPE n'est actuellement possible que par tableau d'avancement, ce qui peut pénaliser certains profils et certains ingénieurs dont les carrières sont moins « classiques », les critères comportant une part d'arbitraire...

- L'emploi fonctionnel d'ICTPE est décomposé en 2 groupes. L'accès se fait par détachement, répondant à des critères assez flous et ne répondant que partiellement aux attentes des agents. « Sont recherchées les qualités ayant trait au potentiel, aux compétences, au rayonnement et à la capacité d'adaptation à un environnement professionnel évolutif et présentant de forts enjeux » pour les ICTPE2 ou « doivent justifier d'une totale réussite sur les postes occupés et d'un parcours ascendant » pour les ICTPE1. Le « en chef » est accessible dans la limite des postes disponibles après 5 ans de divisionnariat. Celui-ci est à 2 vitesses, les ICTPE2 ne deviennent pas tous ICTPE1 et sont donc bloqués pour accéder à l'indice hors échelle lettres, contrairement au 3ème grade fonctionnel des attachés (dont les conditions d'accès sont par contre drastiques).

Les propositions de l'administration s'orienteraient sur la création d'un troisième grade fonctionnel. Cependant, celui-ci ne permettrait pas un vrai déroulement de carrière, ni une vraie reconnaissance professionnelle. Les missions occupées par ces agents, sont souvent identiques à celles occupées par des IPEF, sans offrir les mêmes perspectives de carrière, ni les mêmes rémunérations.

Ainsi, la création d'un 3ème grade linéaire pour accéder à l'échelle lettre, répond-il réellement aux attentes d'un IDTPE brillant et qui souhaite un vrai déroulement de carrière ?

Le vrai corps de débouché demeure le corps des IPEF. Aujourd'hui le nombre d'IPEF a été très fortement diminué suite aux fusions de corps. Les possibilités de promotions vont-elles devenir très virtuelles ?

avec reprise d'ancienneté, une garantie d'arrivée à l'indice terminal du 2ème grade en fin de carrière.

La CGT propose la mise en place d'un examen professionnel en complément du tableau d'avancement... dans le cadre de l'accès de tous les ingénieurs au deuxième grade

... et la possibilité d'une réelle évolution de carrière par promotion vers le corps de débouché qu'est le corps des IPEF, permettant un vrai déroulement de carrière avec des fonctions en lien avec la rémunération et concrétisant une vraie reconnaissance de la valeur professionnelle.

Les taux et les critères de promotion doivent être révisés pour cela. La CGT demande l'augmentation du nombre de postes au concours interne et pour la liste d'aptitude permettant d'accéder au corps des IPEF.

Suppression des freins à la mobilité :

Une première réponse a été apportée à l'été 2015 avec la parution du **décret N° 2015/850 du 10 juillet 2015** qui permet aux ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'Etat détachés sur des emplois fonctionnels de direction de l'administration territoriale de l'Etat ou au sein de la fonction publique territoriale de conserver à l'expiration de leur détachement le bénéfice de l'indice brut rattaché à ces emplois fonctionnels, pendant un temps donné.

Cette mesure reste cependant largement insuffisante pour permettre de réelles possibilités de mobilité vers la fonction publique territoriale.

RIFSEEP :

Généralisation d'un régime indemnitaire applicable à l'ensemble des agents de la fonction publique d'Etat au 01/01/2017, fondé sur la fonction occupée et une part de mérite (complément indemnitaire) modulable et révisable individuellement chaque année qui varie entre 0% et le plafond fixé par le ministère ou l'établissement (15% du plafond de la prime au maximum en catégorie A). Demande de la Ministre du MEDDE d'une dérogation d'application aux corps techniques auprès de la DGAFP. Suite au refus de la DGAFP, attente d'arbitrage interministériel. La réponse reste incertaine.

Formation et recrutements :

Baisse des moyens de l'ENTPE

Ce décret est une réponse insuffisante et partielle. La CGT souhaite un réel déroulement de carrière pour les ingénieurs avec une possibilité réelle de mobilité. La demande insistante des ingénieurs de passerelles plus faciles entre la fonction publique d'Etat et la fonction publique territoriale sans perte de rémunération et qui n'entraînent pas de retard dans le déroulement de carrière n'a pas trouvé complètement de réponse. Les freins aux mobilités sont toujours présents.

Le principe de maintien de la rémunération et d'une carrière cohérente incluant des mobilités choisies est fondamental pour la CGT. De ce point de vue, la CGT critique le développement des emplois fonctionnels et l'empilement de dispositifs indemnitaires.

Rejet de ce nouveau régime indemnitaire par tous les syndicats de la Fonction Publique. La CGT dénonce le principe arbitraire et partial de l'attribution du complément indemnitaire annuel.

La CGT se prononce pour l'intégration progressive des primes non liées à une sujétion au traitement, au-delà des quelques points intégrés avec PPCR.

La CGT considère que le travail bien fait doit pouvoir être reconnu, individuellement et dans sa dimension collective. L'évaluation actuelle est insatisfaisante.

La formation des ingénieurs de l'État dans des écoles de haut niveau scientifique et technologique et la formation continue sont indispensables à un service public apte à conduire des évolutions majeures et à la crédibilité des politiques publiques.

Les recrutements d'élèves ingénieurs fonctionnaires doivent être maintenus à un haut niveau. Nous exigeons le maintien de leur rémunération dès la première année d'école.

Les formations dispensées par l'ENTPE et les spécialisations doivent être maintenues et développées.

Des recrutements sur titre pour répondre aux besoins spécifiques de l'État sont nécessaires. Les recrutements par le concours interne sont indispensables.

<p>GPEEC :</p> <p>Le projet de gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences (GPEEC) des ITPE postule que l'expérience du «faire» pourrait être acquise par les ingénieurs dans les établissements publics ou les collectivités avant qu'ils n'occupent des postes de managers à «culture scientifique et technique» dans les services de l'État.</p>	<p>Le maintien des compétences nécessite des échanges permanents d'expériences entre ceux qui font et ceux qui font faire, dans une même unité de travail et entre services.</p> <p>En matière de GPEEC, abandonner la maîtrise des postes opérationnels pour se contenter d'identifier des postes de managers et d'experts serait prendre le risque à terme que l'État perde la maîtrise de ses projets, de la décision publique et de l'efficacité de la dépense.</p> <p>La GPEEC doit prendre en compte les missions opérationnelles et la cohérence nécessaire entre «faire» et «faire-faire» pour l'État.</p>
---	---

Comme nous l'avons exprimé avec force lors des assises, la CGT veut un service public de l'État pour les usagers et les collectivités territoriales, capable d'écouter leurs avis, à leur service dans l'intérêt général, portant de «vraies» politiques publiques durables, de transition énergétique, de transports, de logement, d'aménagement durable du territoire.

Pour cela, il nous faut les moyens pour contribuer réellement aux décisions et les marges de manœuvre nécessaires pour animer les équipes et réaliser nos missions. Il faut développer les compétences sur les nouvelles missions dans le domaine environnemental et de l'aménagement durable.

Nous revendiquons un plan pluriannuel d'investissements publics et de recrutement d'agents dans les services de l'État.

Retrouvez le dossier complet sur le site de l'OFICT-CGT :

<http://ofict.reference-syndicale.fr/category/vous-etes/ingenieur-e/projet-de-fusion-des-corps-dingenieurs-des-travaux/>