

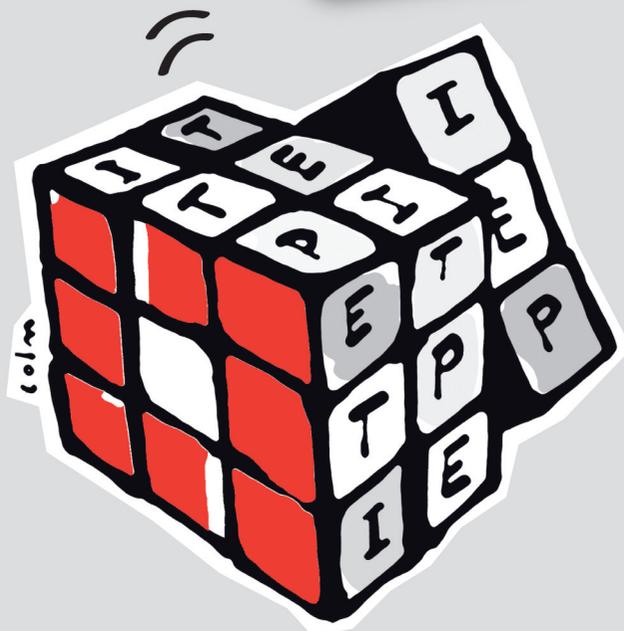
L'ESSENTIEL

ITPE



JUIN 2014

GUIDE PRATIQUE
EDITION 2014



Snitpect-FO

Syndicat national des ingénieurs des travaux
publics de l'Etat et des collectivités territoriales
11 rue Meslay 75003 Paris
Tel. : 01 42 72 45 24 snitpect@snitpect.fr
www.snitpect.fr **Force Ouvrière**

AVANT-PROPOS

*Pour que nous, I-D/C-TPE, conservions nos repères...
et les clés pour être maîtres de la construction de nos parcours professionnels*

“

La gestion du corps des ITPE s'est historiquement construite autour de 3 axes fondamentaux :

- **liberté des choix individuels**, dans le cadre d'une règle du jeu collective - la charte de gestion ;
- **diversité des parcours**, pour répondre à la diversité des attentes de nos employeurs, tant en domaines qu'en postures ;
- **dynamique de déroulement de carrière**, nous permettant d'occuper avec succès l'ensemble des niveaux de fonction.

Une gestion construite brique après brique via la CAP des ITPE, lieu incontournable de défense individuelle et collective.

Une gestion souvent prise pour exemple, ayant su s'adapter à l'évolution de notre « écosystème ».

Et des évolutions, il y en a eu de nombreuses depuis la dernière édition de l'Essentiel de l'ITPE (2011) :

- parfois subies, comme l'évolution continue du paysage de nos employeurs - deux ministères de tutelle et deux nouveaux établissements publics (VNF, CEREMA) ou encore l'inter-ministériarité de certains services ;
- souvent acquises, grâce à notre force collective de persuasion et de mobilisation - modalités de primo-affectations, élargissement des postes éligibles à Ingénieur en Chef, (re)publication des postes en inter-ministériel, augmentation du nombre de points d'ISS et de la PSR, pour ne prendre que ces exemples.

Autant d'éléments qui ont conduit le SNITPECT-FO à la mise à jour de ce guide, précieux outil pour permettre à chaque ITPE de conserver quelques repères face à des employeurs parfois déconnectés de notre mode de gestion.

Un guide dont nous pouvons espérer que la prochaine actualisation pourra s'alimenter des suites concrètes issues des Assises des métiers de l'Ingénieur... mais ceci est une autre histoire encore à écrire !

”

Laurent JANVIER
Secrétaire général du SNITPECT-FO

ITPE

SOMMAIRE

Présentation du corps	6
Le statut	6
La grille indiciaire	9
Le recrutement	9
Gestion du corps	11
La CAP des ITPE	11
Les mutations à l'Etat et dans ses EP	14
Les positions statutaires	18
Essaimage mode d'emploi	20
Comparatif des grilles indiciaires d'ITPE et d'Ingénieur Territorial	22
Carrière	25
L'évaluation professionnelle	25
L'évaluation scientifique et technique	26
Les réductions d'ancienneté	27
La promotion	28
La formation professionnelle	31
La retraite	33
Rémunération	35
Traitement indiciaire brut	35
La prime de service et de rendement (PSR)	35
L'indemnité spécifique de service (ISS)	36
La fiche de paye de A à Z	38
Autres primes et indemnités ou allocations	41
Vie quotidienne	44
Le temps de travail	44
Les congés et autorisations d'absence	47
L'action sociale	51
Les recours administratifs contre les décisions de l'administration	52
Le droit syndical	54
Mon syndicat	57
<i>Adresses utiles</i>	59
<i>Mes adresses</i>	61

Présentation du Corps

Le statut

Le statut général des fonctionnaires, créé en 1946, découle aujourd'hui de la [loi du 13 juillet 1983 dite « Loi Le Pors »](#). Elle prévoit que chaque corps de fonctionnaires est régi par un statut particulier. Ce statut précise les missions, les règles de recrutement et les règles de gestion du corps.

Le statut des ingénieurs des TPE actuellement en vigueur est défini par le [décret n°2005-631 du 30 mai 2005 modifié](#).

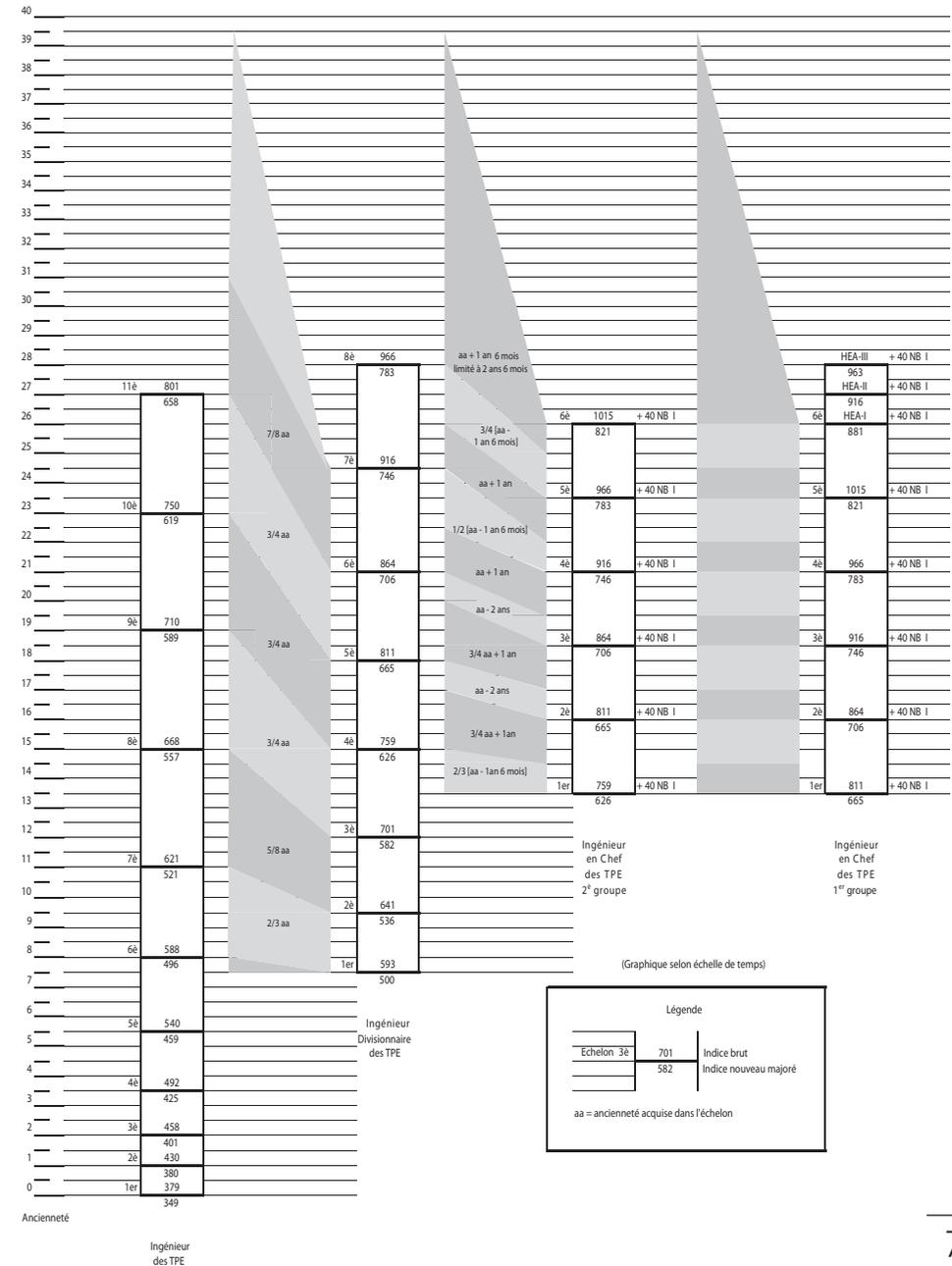
Le corps des ingénieurs des TPE comprend deux grades (ingénieur, ingénieur divisionnaire) et un emploi fonctionnel décomposé en deux groupes (ingénieur en chef du 2nd groupe, ingénieur en chef du 1er groupe) auquel on accède par détachement.

L'emploi fonctionnel est défini dans le [décret n°2005-632 du 30 mai 2005 modifié](#). La liste des emplois éligibles et le nombre d'emplois fonctionnels sont définis par des arrêtés de chaque ministère d'emploi. Pour ce qui concerne le MEDDE/MLET et ses établissements publics, les textes applicables sont l'arrêté emploi du [12 mars 2014](#) (qui liste les emplois éligibles, liste élargie grâce aux actions du SNITPECT-FO en 2013) et l'[arrêté « contingent » du 16 mars 2009](#) (fixant le nombre d'emplois maximal).

Acquis en 2014 par le SNITPECT-FO :
 ✓ le nouvel arrêté emplois, élargissant les postes éligibles à IC !
 A suivre en 2014, porté par le SNITPECT-FO :
 ✓ le décret améliorant les conditions de retour des emplois DATE
 ✓ les arrêtés dans certains autres ministères pour les emplois IC"

Malheureusement, les récentes réformes et les transferts de mission n'ont pas encore été suivis d'effets concernant les emplois fonctionnels dans les autres ministères. Il reste notamment à prendre des arrêtés emplois au sein du MAAF, des services du 1er ministre, du SGG et du ministère de l'Intérieur. Mais le SNITPECT-FO a déjà réussi à placer notre DRH en posture active sur ces points !

Statut du corps des ingénieurs des TPE
 Décret du 30 mai 2005
 Grille indiciaire et reclassement suite à promotion de grade



Bref historique du corps des ingénieurs des TPE	
1804	Création du corps des Conducteurs des Travaux des Ponts et Chaussées
1855	Constitution du « Cercle des Conducteurs des Travaux des Ponts et Chaussées »
1861	Transformation du Cercle en « Société des Conducteurs des Travaux des Ponts et Chaussées »
1867	Création du grade de sous-ingénieur
1891	Création d'une école de préparation au recrutement par Léon Eyrolles
1902	Parution de « La Tribune des Travaux Publics »
1920	Création du grade d'Ingénieur des TPE
1920	Transformation de la Société en une Association générale des Ingénieurs des TPE
1924	Transformation de l'association en un Syndicat des Ingénieurs des TPE
1945	Création de la classe exceptionnelle
1954	Création de l'ENTPE hébergée dans des locaux provisoires à Paris
1961	Création du grade d'ingénieur divisionnaire
1975	Ouverture de l'ENTPE à Vaulx-en-Velin, en agglomération lyonnaise
1976	Création de l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement
1979	Accès aux fonctions de direction (3ème niveau de fonction)
1987	Ouverture d'une filière civile à l'ENTPE
1995	Création du principalat (promotion de fin de carrière)
2005	Création de l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des TPE (1 ^{er} et 2 ^{ème} groupes)
2006	Généralisation du principalat normal (sur simple candidature) et création du principalat long
2007	L'ENTPE devient Etablissement public à caractère scientifique, culturel et professionnel
2011	Élargissement de la promotion à divisionnaire par voie de principalat normal (porté à 6 ans)
2014	Élargissement de la liste des postes éligibles à la promotion d'ingénieur en chef avec publication d'un nouvel arrêté emplois du 12 mars 2014

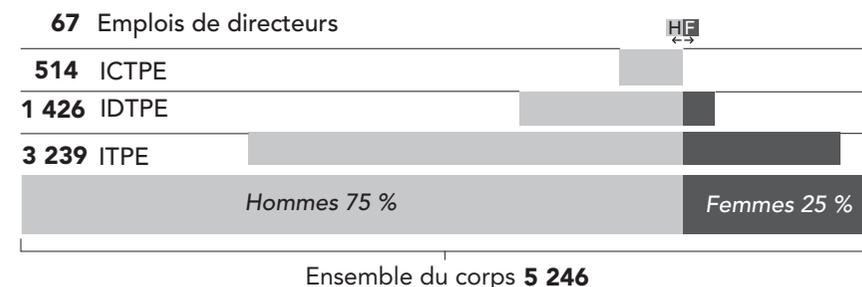
La grille indiciaire

La grille en page 7 décrit le déroulement d'une carrière d'ITPE, selon le statut actuel.

Ⓞ **A noter** : le 1^{er} échelon du 1^{er} grade correspond à la 3^{ème} année de scolarité à l'ENTPE.

La taille totale du corps (élèves stagiaires compris et toutes positions confondues) s'élève à 5461 ITPE, au 31 décembre 2013 (chiffres provisoires).

La répartition par grade du corps (ITPE titularisé) est la suivante :



Les 67 emplois DATE (voir page 17 pour l'accès à ces emplois) sont répartis de la façon suivante : 48 en DDI, 12 en DREAL/DRI/DIRM et 7 en Outre-Mer.

En 2013, deux femmes ont enfin pu accéder à des emplois DATE, en DDI.

Ⓞ **A noter** : 14 ITPE ont opté en 2013 pour la fonction publique territoriale.

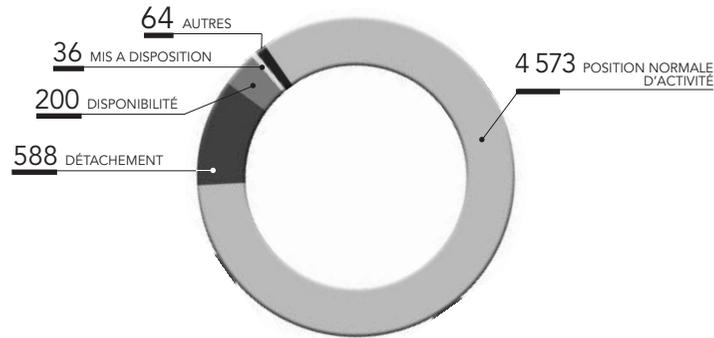
Le recrutement

Recrutement externe	Concours ENTPE	■ Scolarité : 3 ans à l'ENTPE	70%	70% mini
	Concours sur titres	■ Concours par spécialités ■ Condition de diplôme équivalent		
Recrutement interne	Concours interne	■ Ouvert à toute la fonction publique ■ Scolarité : 15 mois de stage probatoire (sauf dispense et 3 ans à l'ENTPE (sauf dispense d'un an))		10% mini
	Examen professionnel	■ Ouvert aux TSCDD comptant 8 ans de services effectifs ■ Formation de 3 mois à l'ENTPE	30%	
	Liste d'aptitude	■ Ouvert aux TSCDD et comptant 8 ans de services effectifs en tant que TSCDD ou SPDD (ou équivalent anciens grades)		

D'autres entrées dans le corps ont lieu chaque année : les détachements sur le corps et les intégrations.

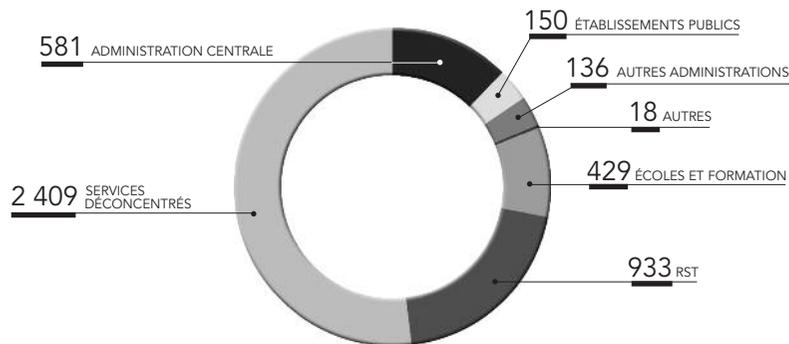
En 2013, le corps comprend un total de 39 détachements entrants.

LA RÉPARTITION DU CORPS PAR POSITION D'ACTIVITÉ - CHIFFRES BILAN 2013



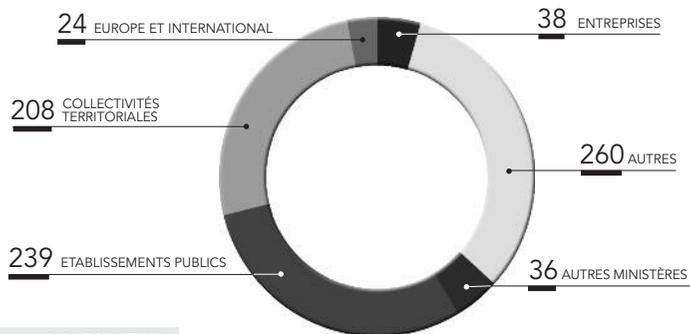
Nota : Chiffres provisoires du bilan 2013 fait par la DRH

LA RÉPARTITION PAR EMPLOYEUR EN POSITION NORMALE D'ACTIVITÉ OU ASSIMILÉE



Les chiffres sur les EP intègrent la création de VNF, mais pas encore celle du CEREMA

LA RÉPARTITION PAR EMPLOYEURS, HORS PNA ET ASSIMILÉS



Soit un total de 805 ITPE

La gestion du corps

La gestion du corps des ITPE repose sur un dispositif personnalisé, qui permet à chaque ITPE de construire un projet professionnel personnel tenant compte de ses aspirations individuelles et des besoins du service, que ce soit dans le cadre d'un parcours de généraliste (ou intégrateur), généraliste de domaine, spécialiste ou expert.

La mobilité des ingénieurs, géographique et/ou fonctionnelle, est une valeur du corps pour développer et valoriser leur potentiel, développer leur faculté d'adaptation et leur permettre d'exercer des responsabilités de difficulté croissante.

La CAP des ITPE

La gestion du corps des ITPE est centralisée, elle repose sur une CAP nationale. Cette CAP comprend 12 membres de l'administration et 12 membres représentant le personnel (6 titulaires et 6 suppléants).

La CAP se réunit au moins 5 fois par an. Elle examine principalement : les mutations, les détachements entrants et les intégrations, les promotions (à ITPE, à IDTPE et à ICTPE), les titularisations, les recours sur les entretiens professionnels, les bonifications, les réorganisations de service et les dossiers disciplinaires.

Pour les réorganisations de service, au-delà du fait qu'elles soient de plus en plus récurrentes en ces périodes, il est nécessaire qu'elles soient présentées ne serait-ce que pour faire valider les changements de poste, ou prolonger la promotion à IC.

Sont également présentées pour information les demandes de détachements sortants et les disponibilités, sauf en cas de difficultés où, là, les dossiers sont débattus.

Chaque CAP est précédée, quelques jours auparavant, de travaux préparatoires (« pré-CAP »).

Les 12 représentants du personnel défendent les ingénieurs des TPE, lors des CAP et pré-CAP, tant sur un plan collectif que sur un plan individuel. Ils peuvent être sollicités par tout ITPE avant la CAP pour préparer ensemble la défense du dossier, et après la CAP pour avoir un éclairage sur les décisions prises.

Tu peux retrouver les coordonnées des représentants à la CAP, sur le site du SNITPECT-FO, dans la rubrique « CAP ».

Les chargés de mission participent activement au travail des CAP pour le compte de l'administration.

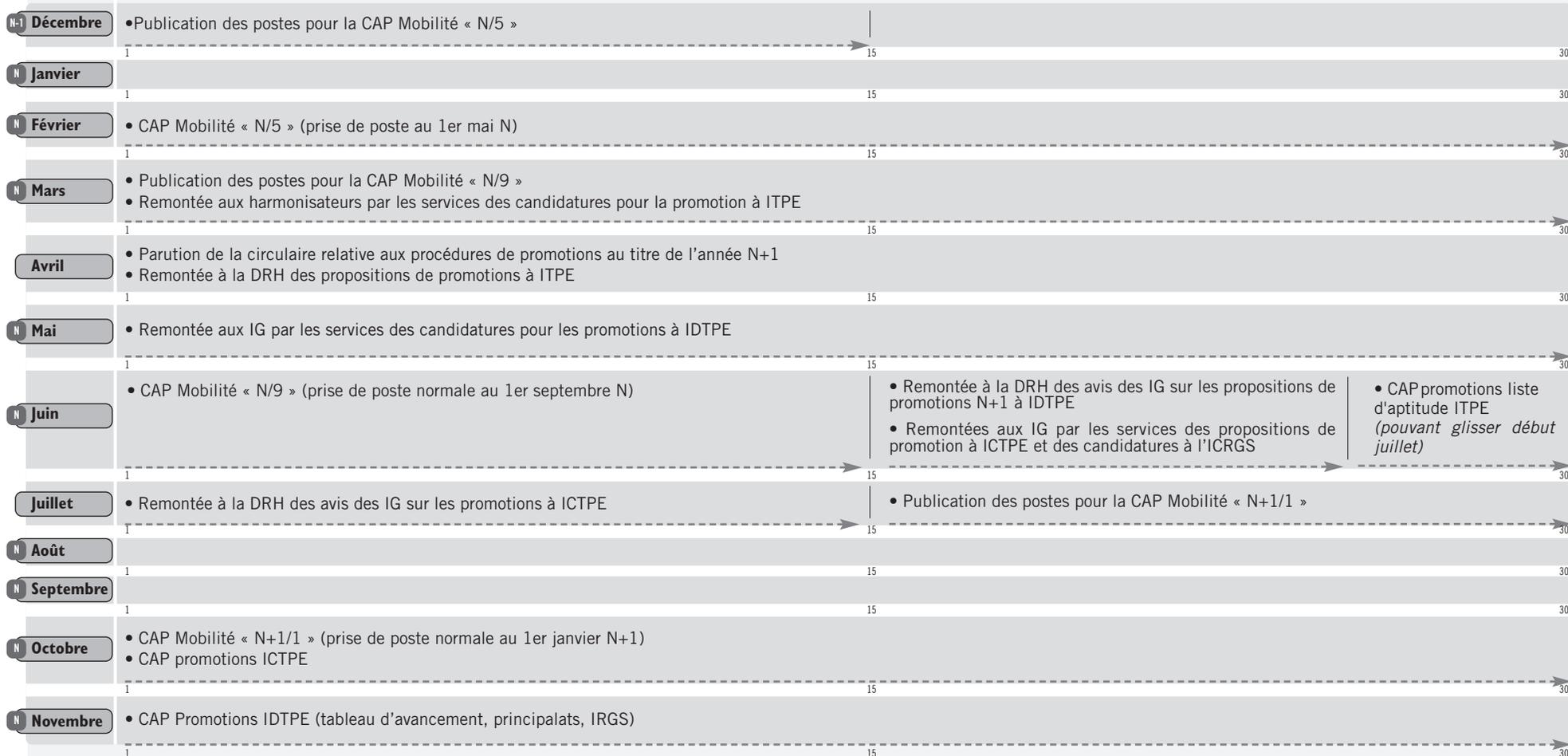
Il existe trois chargés de mission : Xavier Sanchez pour les primo-affectations, Cécile Petit-Le Brun pour le 1er niveau, et François Landais pour le 2ème niveau et les emplois fonctionnels IC. Leur rôle consiste à conseiller les ITPE dans leur parcours professionnel.

Les règles de gestion du corps sont consignées depuis 2006 dans **une charte de gestion du corps**, soumise à l'examen de la CAP puis publiée par l'administration. Cette charte est régulièrement réactualisée pour une gestion moderne et adaptée du corps. La dernière version de la charte a été **publiée en septembre 2011**.

La révision de la charte obtenue en 2011 pour intégrer notamment les évolutions gagnées par le SNITPECT-FO sur les promotions. Une version 2014 intégrera les avancées déjà acquises (primo-affectations, emplois IC, ...). Elle sera également revue suite aux chantiers post-assises.

🕒 La charte peut être consultée et téléchargée sur : www.snitpect.fr

CALENDRIER TYPE D'UNE ANNÉE :



📌 **A noter :** les pré-CAP se tiennent habituellement entre 1 semaine et 10 jours avant la CAP.

Les mutations à l'État et dans ses établissements publics

Les mutations sont organisées au MEDDE/MLET selon 3 cycles :

- publication sur l'application « Mobilité » des listes de postes vacants ouverts aux personnels de catégorie A et A+ en décembre / mars-avril et juillet,

- examen des candidatures en CAP de février / juin / octobre,
- pour des prises de poste au 1er mai / 1er septembre / 1er janvier.

Depuis le cycle 2014/5, la liste comprend les postes dans les autres ministères et les EP, grâce au SNITPECT-FO

Les règles générales de la mobilité sont posées dans la [loi mobilité du 3 août 2009](#) et précisées dans la [circulaire du 19 novembre 2009](#).

Les principes sont rappelés préalablement à chaque cycle dans une circulaire ministérielle : dates des CAP, processus et dates de remontée des postes et des candidatures, ...

Les demandes de mutations sont faites sur un imprimé « PMI04 » dans lequel chaque individu indique ses vœux et les classe. Il est transmis au service de départ qui émet un avis – favorable ou défavorable – et le transmet au service d'arrivée qui émet à son tour un avis et classe les différentes candidatures reçues. La CAP donne in fine un avis sur l'ensemble des candidatures d'ITPE enregistrées. Un effet différé ou anticipé par rapport à la date normale peut être envisagé si les trois parties sont d'accord ou si la CAP en décide ainsi. Cet accord se traduit au travers d'une annexe, communément appelée annexe F ou annexe 5.

Ⓞ **A noter** : les mutations au sein de VNF et du CEREMA (ou établissements publics accueillant en PNA) suivent cette même procédure : publication des postes sur la liste, PMI04, passage en CAP.

Il est fortement recommandé de contacter un représentant du personnel avant la CAP pour préparer la défense du dossier ou simplement s'assurer du bon déroulement et de la bonne prise en compte du dossier.

La mobilité peut donner droit à des frais de changement de résidence (FCR), décrits dans la rubrique « autres primes et indemnités », page 41.

Mutations internes

La pratique de gestion du corps conduit à ce que même les mutations internes au service soient examinées en CAP. En premier lieu pour que l'agent ne se voit pas imposer un changement de poste, mais également pour que cela soit bien consigné au niveau de son dossier. Dans le cadre de l'interministérialité des DDI, mais aussi des fermetures des zones de gouvernance, des pressions se font croissantes pour que les mutations internes d'un BOP à l'autre soient gérées régionalement, mais le SNITPECT-FO s'y oppose et revendique le maintien du rôle de la CAP nationale.

Durée minimale

La durée minimale d'affectation sur un poste est adaptée à son contenu et doit être suffisante pour en développer toutes les composantes. L'administration considère qu'une durée minimale de 3 ans est nécessaire sur un premier poste dans le corps, mais également globalement pour chaque poste tenu. Il est très important de contacter un élu à la CAP pour défendre ton dossier si tu souhaites un départ avant ces 3 ans (situations particulières sensibles, notamment rapprochement de conjoint, raison médicale, ...).

Hors MEDDE / MLET et international

Les ITPE ont aussi accès aux listes de postes vacants de catégorie A et A + publiés par d'autres ministères (dont bien sûr le MAAF - application « Nocia »). La bourse interministérielle de l'emploi public (www.biep.gouv.fr) et ses bourses régionales (www.« région ».biép.gouv.fr) proposent des postes dans l'ensemble des ministères et leurs établissements publics.

Toutes ces demandes de mobilité sont examinées en CAP si elles sont en PNA, et ne sont vues qu'en cas de difficulté ou avis négatif dans le cadre d'un détachement. Elles sont soumises, le cas échéant, à arbitrage interministériel pour les règles de "compteurs".

Au niveau de l'international, la DAEI publie sur son intranet et extranet plusieurs propositions de poste à l'internationale.

Tu pourras retrouver ces sites et la publication de certains postes dans la rubrique « offres d'emploi ».

Primo-affectations

Depuis 2014, le processus des primo-affectations a évolué.

*Obtenu fin 2013
par le SNITPECT-FO*

Pour les sorties d'école :

La liste des postes est adressée aux élèves début mars, qui disposent de fait d'un temps pour se renseigner et obtenir un entretien avec les chefs de service pour émettre leurs vœux.

Les premières affectations sont notifiées en avril, et de nouveaux entretiens peuvent avoir lieu en mai.

Les toutes dernières affectations devant intervenir début juin.

Pour les lauréats des examens professionnels :

Les lauréats peuvent choisir leur poste dans la liste des postes publiée en décembre. Leurs candidatures sont alors examinées lors de la CAP de février.

Dans l'hypothèse où un candidat ne trouve pas de poste lors de cette CAP, l'administration accompagnera le lauréat et lui proposera un poste resté vacant.

Pour les lauréats de la liste d'aptitude :

Ils peuvent candidater sur la liste publiée l'été. Les candidatures sont examinées lors de la CAP d'octobre.

En cas d'absence de solution, les lauréats pourront également se positionner sur la liste de postes publiée en décembre, pour la CAP de février de l'année suivante.

A l'issue, si toujours aucun poste n'est trouvé, l'administration accompagnera le lauréat et lui proposera un poste resté vacant.

La promotion à divisionnaire par voie de principalat

Le processus relatif à la promotion est décrit à la page 28.

Pour le principalats normaux, la promotion peut intervenir sur le poste tenu, sans aucune modification de la fiche. L'ITPE ainsi promu peut tout autant postuler sur les postes de niveau A que de niveau A+ pour la poursuite de sa carrière.

Pour les principalats longs, la promotion est liée à un projet professionnel : soit la reconfiguration du poste à un poste de niveau A+, soit la prise d'un poste A+ dans la liste de postes vacants pour la CAP mobilité d'octobre. La suite de la carrière se prolonge sur des postes de niveau A+ et peut déboucher à une promotion à IC2.

ACCES AUX EMPLOIS DE DIRECTION : MODE D'EMPLOI

Les emplois de Direction de l'Administration Territoriale de l'État (DATE) sont pour une part non négligeable occupés par des ITPE (de l'ordre de 70) ; ce sont pour la plupart d'entre eux des emplois de direction des DDT(M), des DDCS ou DDCSPP (gérés par les services du Premier ministre) ou des DREAL et DEAL. Cela démontre par l'exemple la capacité des ITPE à occuper ces postes et l'attractivité de leurs parcours et compétences auprès des employeurs.

Ils sont régis par les textes suivants :

- [Décret n° 2009-360 du 31 mars 2009](#) relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'Etat (fixant les missions et les conditions de nomination et d'avancement et énumérant les décrets listant les emplois concernés dans les différents ministères) ;

- [Décret n° 2010-258 du 12 mars 2010](#) et de son [arrêté d'application fixant l'échelonnement indiciaire](#).

Ils sont découpés en 5 groupes : les groupes V et IV sont accessibles aux IDTPE avec 4 ans d'ancienneté dans le grade, le groupe III aux ICTPE avec 3 ans de détachement dans l'emploi. Les groupes I et II sont interdits aux ITPE sauf à ce qu'ils aient passé 4 ans dans le groupe III.

La délégation aux cadres dirigeants du secrétariat général dirigée par le délégué Sylvain LATARGET gère le vivier des cadres dirigeants en leur faisant bénéficier d'un conseil de carrière, et prépare les nominations sur les emplois DATE ministériels.

Une circulaire ministérielle du 10 mars 2011 précise le dispositif de suivi et d'orientation des cadres supérieurs de l'État.

Ⓢ **A noter** que le détachement dans l'emploi DATE soumet l'ITPE au régime de la PFR, versée l'année en cours.

Un décret améliorant les conditions de retour des emplois DATE vers les emplois ICTPE est sur le point d'être publié en 2014, suite aux actions du SNITPECT-FO. En faisant bénéficier de l'indice acquis sur emploi DATE, ce texte va permettre d'améliorer la gestion de situations individuelles inacceptables et conforter le choix fait par les ITPE de candidater sur ces emplois de cadres dirigeants, en leur offrant des conditions de retour dignes à défaut d'être optimales.

Les positions statutaires

Le statut des fonctionnaires prévoit que tout fonctionnaire est placé dans l'une des positions statutaires suivantes : position normale d'activité, détachement, position hors cadres, disponibilité, accomplissement du service national et des activités dans la réserve, congé parental.

L'activité est la position normale d'un fonctionnaire exerçant une fonction correspondant à son grade au sein de son administration (appelée communément position normale d'activité (PNA)).

Sa variante est la **mise à disposition**, lorsque le fonctionnaire exerce en dehors de son administration tout en étant géré et rémunéré par son administration d'origine ([circulaire n°2167 du 5 août 2008](#)). Elle peut être faite au profit des administrations de l'État et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, d'une organisation internationale ou intergouvernementale, des États étrangers, des organismes publics ou privés qui contribuent à la mise en œuvre d'une politique de l'État (plus large que l'intérêt général). Elle est prononcée par arrêté du ministre, après signature d'une convention, pour une durée de 3 années maximum, renouvelables.

Le détachement est la position du fonctionnaire placé hors de son corps d'origine mais continuant à bénéficier dans ce corps de ses droits à avancement et retraite. Il est prononcé par arrêté. Il existe deux grands modes de détachement :

1. « sur emploi », lorsque la structure d'accueil dispose de cadres d'emploi dotés d'un statut particulier (ex : en collectivité territoriale, le détachement est réalisé, à équivalence d'échelon, sur l'emploi d'ingénieur territorial ou sur un emploi de directeur). Ce mode de détachement concerne également les emplois DATE ;

2. « sur contrat », en s'appuyant sur une grille de déroulement de carrière déjà existante dans la structure ou construite spécifiquement.

Le détachement est conclu pour une **durée maximale de 5 ans**, renouvelable 1 fois maximum - 10 ans - (pour une mission de coopération internationale : 2 ans maximum renouvelable une seule fois).

L'article 14 du [décret n°85-986 du 16 septembre 1985](#) liste les 14 types de détachements selon la structure d'accueil et la mission. Le détachement peut s'opérer auprès d'une administration de l'État ou d'un État européen, d'une collectivité territoriale, d'un établissement public, d'une entreprise publique, d'un organisme privé d'intérêt général, d'une association d'intérêt général, ...

La commission de déontologie doit être saisie pour les cas de détachement dans des entreprises publiques, des groupements d'intérêt public ou des organismes privés d'intérêt général.

La mise en position hors cadres est accessible dans une administration ou une entreprise publique, sur un emploi n'ouvrant pas droit à pension du régime général de retraite. Elle peut être demandée après 15 ans de services. L'agent cesse alors de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, comme pour la disponibilité. Cette position était surtout utile lorsque le détachement limitait le niveau des rémunérations, ce qui n'est plus le cas.

La disponibilité est une position dans laquelle l'agent cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, tout en conservant les droits déjà acquis. Il existe deux formes courantes de disponibilité : 1. la disponibilité « **pour convenances personnelles** » (art. 44 du décret du 16 septembre 1985)

Cette disponibilité est accordée sous réserve des nécessités de service. Sa durée **ne peut excéder trois années**, elle est renouvelable sans que la durée totale de disponibilité **ne puisse dépasser 10 années sur toute la carrière**.

2. la disponibilité « **de droit** » (art. 47 du même décret), qui ne peut être refusée par l'administration.

Elle concerne les besoins personnels pour :

- suivre son conjoint astreint à travailler dans un lieu éloigné du lieu d'exercice des fonctions de l'agent [durée : illimitée]
- élever un enfant de moins de huit ans [durée : jusqu'aux huit ans de l'enfant]
- donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant, suite à un accident ou une maladie grave [durée : période de trois ans maximum renouvelable une fois]
- donner des soins à un conjoint, un enfant ou un ascendant, atteint d'un handicap nécessitant une tierce personne
- exercer un mandat d'élu local [durée : du mandat].

Il est aussi possible d'obtenir **une disponibilité de deux ans maximum** non renouvelable **pour créer ou reprendre une entreprise**, et de **trois ans maximum** renouvelable une fois pour un **projet d'études et de recherches** présentant un intérêt général.

Dans tous les cas où il y a un projet professionnel, la commission de déontologie doit être saisie.

Cumul d'activités

Le [décret n° 2007-658 du 2 mai 2007](#) relatif au cumul d'activités des fonctionnaires modifié en 2011 a sensiblement élargi les possibilités de cumuls. En effet, tout fonctionnaire peut être autorisé à cumuler une activité accessoire à son activité principale, sous réserve que cette activité ne porte pas atteinte au fonctionnement normal, à l'indépendance ou à la neutralité du service. Une demande d'autorisation auprès de la DRH sous couvert de la voie hiérarchique est nécessaire avant d'exercer une activité accessoire. Le cas échéant, la commission de déontologie peut être saisie sur la demande.

La commission de déontologie

Cette commission est compétente sur le périmètre des trois fonctions publiques. L'administration d'origine de l'agent doit saisir la commission dans un délai de quinze jours après avoir reçu le dossier (complet) de l'agent, à moins qu'elle estime que le projet ne relève pas de la commission. Le dossier comprend : notification du projet, déclaration d'exercice d'une activité privée, statuts de l'organisme, récapitulatif de la carrière, etc. La commission se prononce sous un délai d'un mois, parfois prolongé à deux mois. L'agent peut aussi saisir la commission directement. L'avis final peut être assorti de réserves. Cf. [décret n°2007-611 du 26 avril 2007 modifié](#).

Essaimage mode d'emploi

Les demandes de détachement ou de disponibilité sont à adresser à la DRH du ministère. Seules les disponibilités de droit sont instruites par les services RH de proximité, qui ne peuvent s'y opposer.

Le service d'origine émet un avis sur le départ de l'agent, comme pour une mutation à l'État, puis la DRH émet à son tour un avis, après examen du projet professionnel. S'il s'agit d'une demande de détachement, l'avis du service d'accueil est également sollicité.

Le dossier est examiné en CAP et soumis au débat seulement si l'avis de l'administration est négatif.

3 étapes essentielles pour effectuer sa demande :

① **ÉTAPE 1** : Demande de détachement ou de disponibilité à DRH-GAP 3-1 / Copie au Chargé de Mission / Copie à un représentant élu à la CAP

La demande de détachement ou de disponibilité (comprenant les éléments sur le service d'accueil, le CV, la lettre d'embauche, l'avis du service d'origine, la nature du poste demandé, date demandée et durée du détachement...) est à faire auprès de la DRH (GAP 3), sous couvert de la voie hiérarchique.

Avant de lancer la démarche officielle, il est prudent de contacter le chargé de mission des ITPE ou ID(C)TPE et de lui faire parvenir un CV, la fiche de poste et l'organigramme du service d'accueil.

② **ÉTAPE 2** : Établissement de la fiche financière

Si l'ingénieur le demande, le service RH (ROR à présent) peut établir une attestation financière reprenant les éléments actuels de rémunération de l'ITPE. Cette attestation peut être utilisée pour fixer la rémunération par le service d'accueil.

③ **ÉTAPE 3** : Instruction par DRH et passage en CAP

L'accord de principe est donné par la DRH. Dans ce cas, l'instruction et la préparation de l'arrêté de détachement durent environ 3 mois. La CAP suivante est juste informée par la DRH du départ en détachement de l'ITPE.

Un passage en commission de déontologie peut également s'avérer nécessaire.

Comme pour les projets de mutations, un échange préalable avec un représentant du personnel à la CAP est fortement recommandé.

Pendant le détachement, la promotion est possible dans le corps d'accueil (sous réserve des critères statutaires de ce corps) comme dans le corps des ITPE. Les agents promus dans leur corps d'accueil conservent le bénéfice de la promotion lors de leur retour de détachement, à condition d'occuper un poste du grade correspondant : un ITPE passé Ingénieur Principal en détachement en collectivité locale reviendra en tant qu'ingénieur divisionnaire à l'État. La conservation du bénéfice de la promotion n'est applicable que pour le détachement sur un corps ou un cadre d'emploi ; un détachement sur contrat ou sur emploi fonctionnel ne le permettant pas. De plus, en l'absence d'homologie statutaire sur le 3ème grade, un IDTPE passé ingénieur en chef territorial reviendra en tant que divisionnaire.

A venir en 2014, grâce aux actions du SNITPECT-FO, un décret améliorant les conditions de retour des emplois d'ingénieur en chef de la FPT.

L'évaluation annuelle doit être réalisée également pendant l'essaimage, car elle est indispensable pour pouvoir plus tard valoriser correctement le poste tenu.

Dans la pratique, **le retour de détachement ou de disponibilité** peut se faire en prenant place dans les cycles de mobilités classiques, à condition d'anticiper suffisamment son retour, ce qui est d'ailleurs fortement recommandé pour conserver le libre choix du poste. Le retour de détachement peut également se faire en prenant place sur des postes restés vacants, entre deux cycles.

L'intégration directe

La [loi mobilité](#) a introduit une nouvelle forme d'essaimage avec l'[intégration directe](#).

La procédure d'intégration directe est semblable à celle du détachement. Avec ce mode d'essaimage, le fonctionnaire quitte son corps pour intégrer un autre corps ou cadre d'emploi. Contrairement au détachement, il n'y a pas de retour possible garanti sur son corps d'origine.

De nombreuses collectivités incitent aujourd'hui les fonctionnaires d'État qui postulent dans leurs services de choisir l'intégration directe (donc devenir fonctionnaire territorial directement) plutôt que le détachement car les taux de cotisations patronales retraite sont beaucoup plus importants pour les agents détachés depuis l'État que pour les fonctionnaires territoriaux.

Comparatif des grilles indiciaires d'ITPE

et d'Ingénieur Territorial

← Ingénieur Territorial →

Légende		
échelon	nombre de mois - mini / maxi	indice
9ème	36 / 48	710

Ingénieur en Chef CE		
7ème échelon, HEB		
HEB3	-	
HEB2	12	
HEB1	12	
6ème échelon, grille HEA		
HEA3	12	
HEA2	12	
HEA1	12	
5ème	30 / 36	1015
4ème	24 / 30	966
3ème	24 / 30	901
2ème	18 / 24	830
1er	18 / 24	750

Ingénieur principal		
9ème	-	966
8ème	45 / 51	916
7ème	33 / 39	864
6ème	33 / 39	811
5ème	30 / 36	759
4ème	30 / 36	701
3ème	30 / 36	641
2ème	27 / 33	593
1er	18 / 24	541

Ingénieur en Chef CN		
10ème	-	966
9ème	45 / 42	901
8ème	30 / 42	852
7ème	24 / 36	772
6ème	24 / 30	701
5ème	24 / 30	655
4ème	18 / 24	612
3ème	18 / 30	562
2ème	12 / 18	513
1er	12	450

Ingénieur		
10ème	-	750
9ème	36 / 48	710
8ème	36 / 42	668
7ème	36 / 42	621
6ème	36 / 42	588
5ème	30 / 42	540
4ème	30 / 42	492
3ème	30 / 36	458
2ème	24 / 30	430
1er	12	379

← Ingénieur des Travaux Publics de l'État →

Ingénieur des TPE		
11ème	-	801
10ème	48	750
9ème	48	710
8ème	48	668
7ème	48	621
6ème	42	588
5ème	36	540
4ème	30	492
3ème	30	458
2ème	18	430
1er	12	379
Ingénieur des TPE élève		
2ème	12	334
1er	12	321

IDTPE		
8ème	-	966
7ème	42	916
6ème	42	864
5ème	36	811
4ème	36	759
3ème	36	701
2ème	30	641
1er	24	593

IC2TPE		
6ème	-	1015
5ème	30	966
4ème	30	916
3ème	30	864
2ème	30	811
1er	30	759

IC1TPE		
6ème, grille HEA		
HEA3	-	
HEA2	12	
HEA1	12	
5ème	30	1015
4ème	30	966
3ème	30	916
2ème	30	864
1er	30	811

← Ingénieur des Travaux Publics de l'État →

Ingénieur des TPE		
11ème	-	801
10ème	48	750
9ème	48	710
8ème	48	668
7ème	48	621
6ème	42	588
5ème	36	540
4ème	30	492
3ème	30	458
2ème	18	430
1er	12	379
Ingénieur des TPE élève		
2ème	12	334
1er	12	321

IDTPE		
8ème	-	966
7ème	42	916
6ème	42	864
5ème	36	811
4ème	36	759
3ème	36	701
2ème	30	641
1er	24	593

IC2TPE		
6ème	-	1015
5ème	30	966
4ème	30	916
3ème	30	864
2ème	30	811
1er	30	759

IC1TPE		
6ème, grille HEA		
HEA3	-	
HEA2	12	
HEA1	12	
5ème	30	1015
4ème	30	966
3ème	30	916
2ème	30	864
1er	30	811

L'engagement des huit ans de service

Le [statut des ITPE prévoit en son article 8](#) que les élèves ingénieurs doivent servir en qualité de fonctionnaire de l'État, en activité ou en détachement, pendant une durée minimale de 8 ans à compter de la titularisation sous peine de devoir rembourser les frais de scolarité et les salaires perçus pendant cette scolarité. Dans le cadre d'une démission, lorsqu'un agent quitte son corps d'origine, le montant qu'il doit à l'État est calculé au prorata du temps restant, à partir de sa date de titularisation.

Le montant de la formation est déterminé par la DRH en prenant en compte le coût de la scolarité des 1^{ère}, 2^{ème} et 3^{ème} années suivies à l'ENTPE, montant déterminé annuellement par arrêté publié au JO, auquel il convient d'ajouter le montant des rémunérations et indemnités perçus pendant la formation (3 années) à l'exception des prestations sociales et familiales. Sur les 4^{ème} années, double cursus, y compris à l'étranger, il n'y a pas de montant à rajouter au coût de la formation fixée annuellement.

L'agent peut toutefois, à réception de l'ordre de reversement par le trésor public, faire une demande de remise gracieuse de dettes. Le critère retenu pour justifier ou non de la pertinence de la remise de dettes est celui du profit tiré par l'agent de sa scolarité, d'une situation personnelle particulière (entrée dans les ordres par exemple...). Les périodes passées en disponibilité ou en détachement hors État n'entrent théoriquement pas en compte dans le calcul des huit années de service. Toutefois, suite à nos revendications, l'administration serait désormais prête à prendre en compte les expériences en détachement dans des structures publiques. Cette évolution positive reste à confirmer.

Lorsqu'un agent quitte son corps d'origine de manière anticipée pour rejoindre un autre corps, une jurisprudence du Conseil d'État précise l'état du droit en la matière (CE 3 octobre 2003 M. Michel-Fornassero).

Pour la recherche de postes en essaimage, l'AITPE -association des ENTPE Alumni et Ingénieurs TPE- est l'interlocuteur privilégié car elle est en contact à la fois avec les TPE, les employeurs et les cabinets de recrutement. D'ailleurs, l'AITPE a conclu des accords avec ces derniers pour proposer des entretiens permettant à la fois de faire un point sur la mobilité envisageable et d'aider à réaliser un projet de mobilité.

L'AITPE propose en outre une série d'outil d'aide à la mobilité :

- [les offres d'emploi](#) accessibles en ligne. Il y a en moyenne plus de 150 offres ciblées TPE par mois dans les collectivités, les établissements publics et les entreprises.

- le guide de l'emploi rassemblant tous les principaux éléments pour réussir son essaimage et aider à la construction et la gestion de projet professionnel dans les différentes sphères d'emploi.

- le guide pratique du détachement et de la disponibilité (à paraître) donnant l'essentiel des informations juridiques et pratiques aux fonctionnaires qui envisagent une mobilité vers un autre employeur que leur maison d'emploi. Il contient des informations plus détaillées que le guide de l'emploi.

A noter que l'adhésion au SNITPECT-FO donne accès à une adhésion à prix réduit à l'AITPE (20 euros en 2014).

www.aitpe.fr

La carrière

L'évaluation professionnelle

L'entretien d'évaluation est un moment important et privilégié d'échange entre l'agent et son responsable hiérarchique, au-delà des contacts quotidiens habituels. Sa particularité réside dans sa formalisation, sa préparation et la perspective d'évolution qu'il peut donner.

C'est en 2002 que l'entretien professionnel est devenu incontournable à l'État (décret n°2002-682 du 29 avril 2002). Dans les fonctions publiques territoriale et hospitalière, le dispositif est à l'expérimentation depuis quelques années sans être encore devenu la règle.

Depuis 2007, la notation chiffrée a été supprimée et l'entretien d'évaluation annuelle est devenu obligatoire pour l'évaluateur (décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007). Une circulaire ou note de gestion est produite chaque année par la DRH pour lancer la campagne (dernière en date, la note de gestion du 16 décembre 2013). De même pour les DDI, une circulaire ou note de gestion est publiée chaque année.

L'entretien se déroule entre un agent et son supérieur hiérarchique direct (n+1). L'évaluateur rédige et signe le compte rendu dans les « jours suivants ». L'agent a cinq jours pour le compléter de ses observations. Le compte rendu est alors visé par le n+2 ou le chef de service, puis notifié à l'agent qui le signe. Il est enfin versé au dossier de l'agent.

Les comptes rendus d'entretien annuel constituent le dossier de l'agent qui sera examiné en vue de toute promotion. Il est recommandé de s'assurer chaque année que l'évaluation (notamment l'appréciation générale) traduit correctement, et de façon la plus exhaustive possible, les missions qui ont été confiées à l'agent et leur niveau de responsabilités ainsi que les compétences et qualités (efficacité, initiative, adaptation, relationnel, recul, potentiel...) qu'il a pu démontrer. Il est important d'avoir un entretien d'évaluation y compris en période d'essaimage pour valoriser le parcours individuel dans le cadre d'une promotion.

Les voies de recours sont :

- le recours hiérarchique, à exercer dans un délai de 15 jours après la notification ; l'autorité hiérarchique doit répondre dans un délai de 15 jours suivant ce recours,
- le recours en CAP : à condition d'avoir fait un recours hiérarchique au préalable, à déposer dans un délai d'un mois après la notification de la réponse au recours hiérarchique,
- le recours au tribunal administratif : dans les deux mois après la notification du compte rendu.

Tu peux retrouver des conseils et éléments de rédaction dans la tribune n°1234 de février 2013, dans l'article « [Évaluations professionnelles : les conseils des élus à la CAP](#) ».

Le dossier de l'agent :

Le contenu du dossier de l'agent est défini par l'article 18 de la [loi 83-634 du 13 juillet 1983](#) portant droits et obligations des fonctionnaires.

Dans la pratique, on peut y trouver, outre les documents d'état civil et les documents initiaux nécessaires au recrutement :

- les arrêtés de nomination, de titularisation, de mutation, de promotion
 - les arrêtés d'avancement d'échelon, automatiques ou correctifs (c'est-à-dire la bonification)
 - les arrêtés de mise en temps partiel, congé parental, disponibilité, détachement, etc.
 - les arrêtés accordant des congés de maladie, maternité, accident de service et les pièces justificatives
 - les fiches de notation (avant 2007) et les comptes rendu d'entretien d'évaluation (dans leur version corrigée s'il y a eu un recours suivi d'effet)
 - les formations suivies
 - le dossier disciplinaire et sanctions disciplinaires
- les documents se rapportant à la retraite et au régime de sécurité sociale
 - le dossier de paye (copie des fiches de paie et pièces justifiant des remboursements) et donc le coefficient d'ISS.
- Néanmoins, l'administration est loin d'être parfaite dans ce domaine et n'a pas forcément tous les éléments.
- Le SNITPECT-FO recommande donc de bien garder une copie de ces éléments**, nécessaires pour certains pour les promotions, ou à terme pour les dossiers RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle).

L'évaluation scientifique et technique

Le dispositif de valorisation des carrières scientifiques à travers des comités ad hoc est spécifique aux MEDDE/MLET. Cette évaluation à travers des comités de domaine est utile pour, d'une part obtenir des conseils de carrière, d'autre part pour éclairer les membres de la CAP sur les parcours de spécialistes et experts.

Une nouvelle organisation des comités de domaine a été instituée par la [circulaire du 25 janvier 2011](#) avec l'ajout de nouveaux domaines et la possibilité de solliciter une évaluation par l'agent directement (et pas uniquement par la hiérarchie).

Obtenu en 2011
grâce au
SNITPECT-FO

Toutefois, malgré ces avancées, les comités de domaines fonctionnent plus ou moins bien, avec une hétérogénéité dans la rédaction des avis. Il est important d'alerter le syndicat lorsque vous observez des dysfonctionnements.

Pour les spécialistes et experts, l'évaluation par un comité de domaine est fondamentale pour l'examen d'une proposition de promotion.

Quelques chiffres en 2012 :

ANNÉE 2012					
Comités/grades	Total spécialistes	Total experts	Total expert international	Total qualifié corps ITPE	Total qualifié tous corps
Bâtiment	3	1	1	5	11
Geotechnique-risques naturels	8	8	1	17	24
Gestion durable ressources naturelles	4	3	0	7	11
Habitat, aménagement, villes et territoires	7	1	0	8	15
Infrastructures	9	2	2	13	17
Ouvrages d'art	5	3	2	10	17
Risques anthropiques	3	0	0	3	7
Systèmes d'information	5	7	0	12	26
Transports durables, sécurité, intermodalité...	9	3	3	15	26
TOTAL	53	28	9	90	154

Les comités de domaine ne sont pas réservés aux ITPE exerçant dans le réseau scientifique et technique ou au sein du CEREMA. En effet, bon nombre sont en poste dans les services déconcentrés ou en administration centrale. En 2013, sur 123 catégories A ou A + qualifiées (dont 101 I/D/C/TPE), 36 % sont en poste en administration centrale, DREAL, DEAL, DIR, ADEME, ONCFS ou DDT-M.

Les ITPE ne relevant pas des statuts de chercheurs mais exerçant une activité de recherche peuvent choisir de se faire évaluer par le Comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) au sein du ministère.

Cette évaluation est sur la base du volontariat et elle est complémentaire de l'évaluation statutaire. L'évaluation est réalisée tous les 4 ans sur la base d'un rapport d'activité et donne lieu à un avis et à une décision de qualification de chercheur, de chercheur confirmé ou de chercheur senior.

Son rôle est moindre dans le cadre des conseils de carrières (le monde de la recherche disposant de ses propres dispositifs) mais est pris en compte dans le cadre de l'examen en CAP promotion.

Les réductions d'ancienneté

Des mois de réduction d'ancienneté peuvent être attribués aux agents en fonction de la valeur professionnelle de l'agent. Cela permet donc de réduire le temps de passage à l'échelon suivant. Dans certains ministères, le dispositif inverse a été mis en place, avec des majorations d'ancienneté qui retardent l'accès à l'échelon supérieur.

Historiquement, l'attribution de mois de bonification était liée à la notation chiffrée. Depuis, les modalités de distribution des mois ont évolué dans le temps :

- campagne 2007, le principe était d'un mois pour tous
- campagne 2008 et 2009 des quotas étaient mis en places : au moins 70 % des agents bonifiés et au moins 10% à +2 ou +3 mois
- depuis 2010, retour au principe d'un mois pour tous, sauf les pour le ITPE et IDTPE ayant atteint l'échelon sommital.

Par ailleurs, contrairement à ce qu'avait indiqué la DRH dans les premières instructions, les premiers échelons sont bonifiables. Il est important d'être vigilant et éviter toute discrimination. Pour les agents en poste au sein du MEDDE/MLET, la non attribution du mois de bonification est liée aux indications portées dans l'entretien d'évaluation professionnelle, et notamment sur l'insatisfaction sur la manière de servir.

L'absence d'évaluation ne doit cependant pas conduire à l'absence de bonification.

Comme toute décision individuelle, l'attribution (ou l'absence d'attribution) de réduction d'ancienneté doit faire l'objet d'une notification qui peut faire l'objet d'un recours administratif ou contentieux.

Bonification liée aux ZUS (zones urbaines sensibles) :

Tous les agents fonctionnaires de l'État et tous les agents civils non titulaires de l'État auxquels s'applique un système d'avancement d'échelon, peuvent bénéficier d'un avantage spécifique d'ancienneté, s'ils ont accompli leur service dans une zone urbaine sensible (ZUS), sous certaines conditions.

Le cadre spécifique de l'avancement spécifique d'ancienneté est prévu par :

- l'article 11 de la Loi n°91-715 du 26 juillet 1991
- le décret d'application n°95-313 du 21 mars 1995

La [note de gestion](#) de la DRH du MEDDE/MLET du 27 septembre 2012 décrit les modalités d'application au sein des MEDDE/MLET.

La promotion

Les listes de propositions à la promotion sont établies au printemps par les services qui les transmettent aux harmonisateurs (MIGT dans la majorité des cas) pour avis, sélection éventuelle, puis remontée à la DRH qui les soumet en fin d'année à l'examen de la CAP « promotions » afin de déterminer le tableau d'avancement.

Quelque soit le mode de promotion dans lequel tu t'inscris, il est important de prendre contact avec le/la chargé(e) de mission des ITPE et un représentant à la CAP.

En administration centrale, les harmonisateurs sont les directeurs des directions générales. Pour VNF et le CEREMA, les MIGT conservent leur rôle.

Ⓞ LE DIVISIONNARIAT ET LE PRINCIPALAT

Il existe 4 types de promotions à l'IDTPE : le tableau « classique », le principalat normal, le principalat long, l'IRGS (pour ingénieur retraits dans le grade supérieur).

Les conditions statutaires pour pouvoir être promu à l'IDTPE sont d'avoir atteint, au cours de l'année de promotion (celle suivant l'année de la CAP), le 5ème échelon du 1er grade depuis au moins 2 ans, et une ancienneté de 6 ans de services (dont 4 ans à l'État).

A ces conditions statutaires, s'ajoutent des critères pour l'évaluation du parcours professionnel, différents selon les voies de promotion. La charte de gestion reprend ces éléments. Une circulaire (publiée généralement vers le mois de mars) les rappelle également.

L'IRGS (ingénieur retraits dans le grade supérieur) est une promotion qui intervient 6 mois avant le départ en retraite, obtenue sur simple candidature de l'agent.

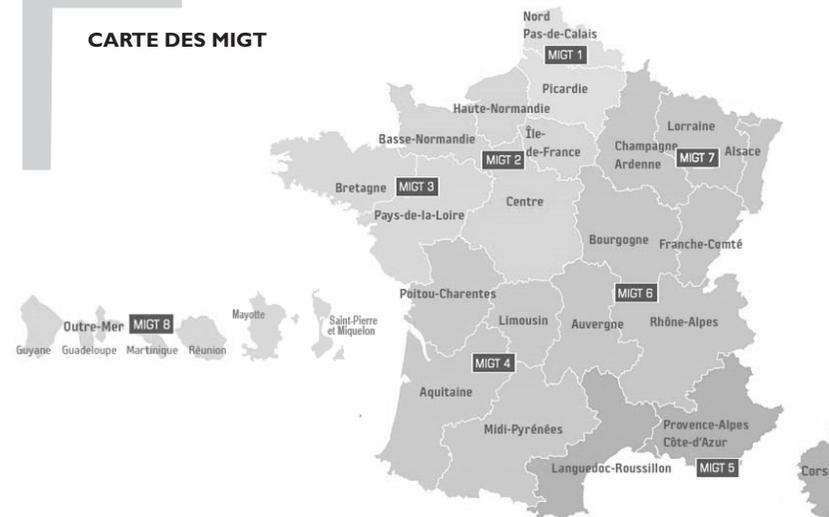
Le principalat normal est une promotion de 7 mois à 6 ans avant le départ en retraite. La condition est de s'engager sur sa date de départ. Depuis 2005, ce principalat s'obtient par simple candidature, sur avis du chef de service mais sans sélection par celui-ci (obligation de remonter le dossier).

✓ Généralisé en 2005 grâce au SNITPECT-FO

✓ Elargi (accessible 3 ans plus tôt) en 2011 grâce au SNITPECT-FO

Le principalat long est une promotion de 6 à 9 ans avant le départ en retraite. La condition est double : s'engager sur sa date de départ et présenter un projet professionnel. Ce principalat est accessible sur proposition de son service et de son harmonisateur. La sélection s'effectue en CAP selon le dynamisme du projet professionnel et la qualité du parcours (sur la base du CV, des entretiens d'évaluation et de l'éventuel avis du comité de domaine).

CARTE DES MIGT



Le tableau « classique » est une promotion qui peut intervenir dès 10 ans de services (et même, à partir de 2011, dès 7 ans si l'individu accepte une mobilité dirigée). Il est accessible sur proposition de son service et de son harmonisateur. La sélection s'effectue en CAP selon la qualité du parcours (sur la base du CV, des entretiens d'évaluation et de l'éventuel avis du comité de domaine). Tout ingénieur inscrit sur le tableau d'avancement suite à la CAP doit prendre un poste de 2ème niveau l'année suivant cette inscription. La promotion est prononcée à la date de la prise de poste ou au 1er mai pour les éventuelles affectations sur le poste (spécialiste, expert ou détachement sur poste A+).

La promotion d'un ITPE en position de détachement

Tout ingénieur en position de détachement a le même accès à la promotion à ingénieur divisionnaire qu'un ingénieur en position normale d'activité. Il s'inscrit dans la même procédure (proposition par son service, avis de la MIGT, examen du CV et des évaluations en CAP). Il peut aussi bénéficier d'une promotion plus immédiate s'il a été promu au grade supérieur dans son corps de détachement (cf. *Essaimage mode d'emploi* page 20). La promotion à ingénieur en chef n'est hélas pas envisageable en détachement puisque le double détachement est impossible (or tout ICTPE est réputé « détaché » sur l'emploi fonctionnel correspondant).

En 2011, le SNITECT-FO avait obtenu 13 % pour 2012 puis 12% pour les années 2013 et 2014.

En 2014, le SNITPECT-FO a obtenu le maintien du taux à 11% pour le triennal 2015-2017, taux satisfaisant dans un contexte d'austérité et permettant de maintenir les avancées de 2011.

Le nombre de promotions chaque année est dépendant du taux de promus/promouvables, dit « taux PRO/PRO ».

Ⓞ LA PROMOTION À INGÉNIEUR EN CHEF DE 1ER ET 2ND GROUPES

Le détachement sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef du 2nd groupe (ICTPE 2nd groupe) peut intervenir à partir de cinq ans passés sur des postes de 2ème niveau, à condition d'occuper un poste éligible. La CAP examine les différentes propositions à la promotion et sélectionne les dossiers au travers de l'exposition des postes et de la manière de servir, dans la limite du contingent.

Depuis 2011, les IDTPE promus par voie de principalat long peuvent prétendre à la promotion IC2, grâce au SNITPECT-FO

La promotion à IC (que ce soit IC1 ou IC2) est limitée dans la durée sur le poste tenu : d'une durée de 5 ans, elle peut être renouvelée une fois. Passé ce délai, la mobilité devient obligatoire pour conserver la promotion (conditionnée bien sûr à l'éligibilité du poste envisagé).

Le détachement sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef du 1er groupe (ICTPE 1er groupe) peut intervenir dès la prise de fonction d'un poste éligible, selon l'avis de la CAP « mutation », dans la limite des postes budgétaires disponibles (au-delà, la sélection se fait en CAP « promotion »).

Suite aux assises des métiers des ingénieurs, et grâce à l'action du SNITPECT-FO, un nouvel avienté emploi a été pris le 12 mars 2014.

La liste des emplois éligibles à ingénieur en chef du 2nd groupe et du 1er groupe est définie par l'arrêté ministériel. Pour le MEDDE/MLET, le dernier arrêté en date est celui du [12 mars 2014](#).

L'accès à ICTPE 2nd groupe est aussi possible 6 mois avant le départ à la retraite, par le biais de l'ICTPE RGS (retraitable au grade supérieur).

Ⓞ PROMOTIONS VERS D'AUTRES CORPS

Plusieurs promotions vers d'autres corps sont possibles. Les ITPE ont accès :

- au corps des Ingénieurs des Ponts, des Eaux et Forêts (IPEF) : par la voie d'un concours interne à caractère professionnel (à la condition d'avoir 5 ans d'ancienneté) ou par la voie de la liste d'aptitude (à partir de 15 ans de catégorie A)

- au corps des Architectes Urbanistes de l'État (5 ans d'ancienneté requis)
- à l'ENA au bout de 5 ans (la plupart des candidats au concours interne de l'État passent un premier concours pour intégrer une Prép'ENA d'un an pour préparer le concours interne à temps plein).
- au cadre d'emploi d'ingénieur en chef de la FPT (ancienneté de 7 ans en catégorie A).

La formation professionnelle

La formation professionnelle est un enjeu considérable pour assurer le maintien et le développement des compétences individuelles et collectives. Pourtant, les contraintes budgétaires, et les manques d'effectifs de ces dernières années, ont contraint de nombreux agents à ne pas se former.

Ⓞ FORMATION INITIALE POUR LES ENTRÉES DANS LE CORPS

L'École Nationale des Travaux Publics de l'État (ENTPE) constitue le creuset du corps puisqu'y sont dispensées les différentes formations (initiale, continuée et continue) pour une grande majorité des entrants dans le corps des ITPE.

Recrutement sur titres

Les diplômés de l'enseignement supérieur recrutés sur titres suivent une formation à l'ENTPE (formation moins lourde que les ITPE issus de l'examen professionnel) et peuvent suivre une formation de prise de poste, si cela est nécessaire.

Examen professionnel

Les agents de la fonction publique lauréats de l'examen professionnel suivent à l'ENTPE une formation de quelques mois (généralement entre mars et juin), entrecoupée d'une période d'immersion dans le service d'affectation.

Concours interne

Les agents de la fonction publique (issus majoritairement du corps des TSDD) lauréats du concours interne suivent à l'ENTPE une année de mise à niveau préalable (stage probatoire - sauf dispense sur justificatif de niveau d'étude équivalent) avant d'intégrer le cursus d'ingénieur de 3 ans au même titre que les lauréats du concours externe.

Concours externe

Les étudiants des classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) dans les filières MP (math-physique), PC (physique-chimie), PSI (physique et sciences de l'ingénieur), TSI (technologie et sciences de la terre) recrutés sur concours externe suivent une formation initiale de 3 ans au sein de l'ENTPE.

3 années pour asseoir les compétences scientifiques, expérimenter les pratiques professionnelles (périodes de stage), mûrir le positionnement d'ingénieur au sein d'un environnement complexe en suivant un cheminement de spécialisation (7 voies d'approfondissement : Génie Civil - Bâtiment - Transports et Territoires - Exploitation et Infrastructures - Aménagement et Politiques Urbaines - Risques, Pollutions et Nuisances - Gestion des cours d'eau et du Littoral)

Ré-activation en 2014 d'une formation spécifique "systèmes d'information" grâce aux actions du SNITPECT-FO, en CAP.

et professionnalisation progressives. L'ENTPE leur délivre son diplôme d'ingénieur. Des possibilités de double cursus ou double diplômes sont également possibles en parallèle ou en prolongation d'études (École d'Architecture, Sciences Politiques,...)

Quatrième année d'étude / thésards

Certains postes très spécialisés requièrent un approfondissement scientifique ou technique. Ainsi, des cursus spécialisés sont organisés en complétant les 3 années du cursus ingénieur par une quatrième année d'études qualifiante. Ces ingénieurs issus du concours externe ou interne sont alors affectés dans des services où ils exerceront des responsabilités dans le domaine qu'ils ont approfondi. Les ITPE peuvent aussi s'engager dans une thèse à l'issue de la formation initiale. Le SNITPECT-FO revendique un accès possible à une « 4ème année » pour tous les ingénieurs des TPE tout au long de leur carrière.

Formation continuée

Les ingénieurs recrutés par la voie du concours externe depuis 1996 bénéficient du dispositif baptisé « formation continuée ». Cette formation s'inscrit normalement dans un délai situé entre neuf et quinze mois après la prise de poste. Elle s'intéresse au management des femmes et des hommes, des structures et des missions en permettant aux jeunes ingénieurs d'aborder ou de réviser les principaux concepts du management à partir d'études de cas construites sur les situations qu'ils ont vécues depuis leur prise de fonction.

Formation prise de poste

Certains postes peuvent faire l'objet d'une formation prise de poste allant de quelques jours à plusieurs semaines sur plusieurs mois, comme les postes de contrôle des ouvrages hydrauliques.

Formation continue

Tout au long de sa carrière l'ingénieur des TPE doit pouvoir bénéficier d'actions de formation continue qui lui permettront de développer ses compétences professionnelles, de s'adapter aux évolutions de ses missions et de son environnement et de participer à son développement professionnel et personnel. Les principales structures pouvant intéresser les ingénieurs des TPE en terme de formation continue sont : les CVRH, l'ENTPE, l'ENPC (Pont Formation et notamment les formations labellisées), le CNFPT,...

Le droit individuel à la formation (DIF)

En plus de tous les dispositifs de formation continue, continuée, prise de poste... chaque agent acquiert 20 heures par an (10 heures pour la première année en 2007) de droit à la formation. Pour les agents à temps partiel, le droit est calculé au prorata du temps travaillé. Alors que dans le privé, le DIF permet d'acquérir des compétences différentes et donne une plus grande liberté au salarié, l'administration réserve l'utilisation du DIF aux formations « inscrites au plan de formation de son administration ». La [circulaire du 26 février 2009](#) relative à la mise en œuvre de la formation professionnelle tout au long de la vie dans les services ministériels précise le cadre d'utilisation du DIF. Il peut être utilisé pour : des formations continues, de PEC, des bilans de compétence ou encore la validation des acquis de l'expérience.

La retraite

La pension des fonctionnaires d'État est assise sur le grand livre de la dette publique. C'est-à-dire qu'elles sont inscrites sur le budget de l'État et non pas adossées sur une caisse pour laquelle les fonctionnaires et l'État cotisent (contrairement au privé ou à la territoriale). De nombreuses tentatives vont dans le sens de la création d'une caisse pour les fonctionnaires : alors que depuis 1946, l'État a fait des économies en ne cotisant pas auprès d'une caisse, aujourd'hui il va financer les retraites en faisant cotiser les fonctionnaires (les indications cotisations sur les fiches de payes sont des artifices comptables d'affichage). Les différentes lois sur les retraites depuis 2010 ont fait beaucoup évoluer le dispositif dans un sens défavorable aux fonctionnaires. Force Ouvrière a été constante dans ses revendications contre ces évolutions en proposant d'autres pistes de financement. La dernière loi en vigueur est la [loi n°2014-10 parue le 20 janvier 2014](#).

Age d'ouverture des droits et retraite à taux plein :

Ces ages passent respectivement de 60 à 62 ans et de 65 à 67 ans progressivement d'ici 2018. Pour l'âge d'ouverture des droits, ce report se fait à raison de 4 mois supplémentaires chaque année, à compter du 1er juillet 2011. Ce changement prendra effet à partir de la génération 1951.

Durée de cotisation :

La loi prévoit un allongement de la durée en fonction de l'allongement de l'espérance de vie. Pour les personnes nées dans les années 1953 et 1954, donc à partir de 2013, le nombre d'années est passé à 41 ans et un trimestre.

Départ anticipé pour handicap :

Un départ anticipé à partir de 55 ans est possible sous plusieurs conditions, notamment un taux d'invalidité de 80%. La seule reconnaissance de la qualité de travailleur handicapé ne permet pas de bénéficier de ce type de dispositif contrairement au privé.

Dispositif des carrières longues :

Les salariés concernés peuvent donc partir à la retraite entre 58 et 60 ans, à condition d'avoir cotisé pendant la durée légale allongée de deux ans. Les assurés ayant commencé leur activité à 14, 15, 16 ou 17 ans pourront continuer de partir à la retraite à 60 ans ou avant 60 ans. L'âge de la retraite augmentera progressivement pour ces assurés au rythme de 4 mois par an, mais sans dépasser 60 ans. Le décret qui précise les périodes non travaillées retenues (service national, incapacité temporaire pour maternité, ou accident du travail, chômage indemnisé - avec limitations du nombre de trimestre) en exclut les congés maladie.

Départ anticipé pour les parents de trois enfants :

Fermeture du dispositif par la loi.

Parent d'enfant handicapé :

Retraite à taux plein à 65 ans, quel que soit le nombre de trimestres validés pour un enfant de plus d'un an avec au moins 80% d'invalidité.

Rachat de trimestres manquant :

Les trimestres rachetés par les salariés (en raison d'années d'études supérieures ou d'années de cotisation incomplètes) pourront être remboursés, à la demande de l'assuré et à condition que ce dernier n'ait pas encore fait valoir ses droits à la retraite. Les montants remboursés sont soumis à imposition.

Le traitement continué :

En clair, un agent qui demandait sa retraite le 2 octobre, était payé intégralement jusqu'au 31 octobre, et la mise en paiement de sa pension prenait effet le 1er novembre. Désormais, s'il part le 2 octobre, sa pension prendra toujours effet le 1er novembre, mais du 3 au 31 octobre, il ne recevra aucune rémunération.

Poly-pensionnés :

A partir de 2 ans dans la fonction publique, un agent qui a eu une carrière publique/privée aura droit à une pension de la fonction publique calculée à proportion des années de public selon les règles de retraite des fonctionnaires.

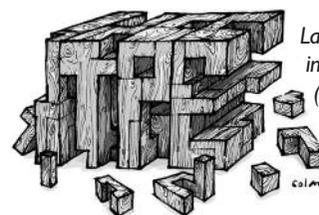
A noter qu'un agent ayant assuré des enseignements dans différents types d'organismes de formation (administrations, universités, écoles,...) peut percevoir des compléments de pension de retraite en faisant valoir ses droits auprès des caisses auxquelles ces organismes ont cotisé.

Prise en compte de la NBI dans la pension :

La NBI permet d'obtenir un supplément de pension égal à la moyenne annuelle de la NBI perçue multipliée par la durée de perception (en trimestre) et par le pourcentage de pension pour un trimestre.

Rémunération

pour que ce ne soit plus un casse-tête !



La rémunération des ITPE comprend trois éléments principaux – le traitement indiciaire, l'ISS et la PSR – qui sont modulés en fonction de la quotité de travail (temps partiel 32/35 pour un 90%, 6/7 pour un 80%). La plupart des éléments de la fiche de paie sont mensualisés (sauf la prime exceptionnelle).

Traitement indiciaire brut

Les traitements se liquident par mois et à terme échu. Chaque mois compte pour trente jours et chaque trentième est indivisible.

Le traitement brut se calcule en multipliant l'indice nouveau majoré (INM et non pas l'indice brut !) de l'échelon atteint par la valeur du point fonction publique.

La dernière valeur annuelle du point d'indice est 55,5635 € et n'a pas évolué depuis juillet 2010.

Une calculatrice de simulation des payes est mise à disposition sur le site du SNITPECT-FO.

Prime de service et de rendement (PSR)

A l'État, la PSR était indexée sur la valeur du point d'indice jusqu'en 2009. Depuis, le [décret n°2009-1558 du 15 décembre 2009](#) relie le montant de cette prime à des taux de base fixés par l'[arrêté du 15 décembre 2009](#), taux qui peuvent être affectés d'un coefficient variable pouvant aller jusqu'à 2.

La note de gestion du 10 juin 2013 a modifié les coefficients de service et a permis une légère augmentation de la PSR. La note de gestion du 13 octobre 2014 revalorise les coefficients de service.

Il n'est pas prévu de moduler la PSR autrement qu'en fonction des services : 2 pour les CMVRH et ENTE – 1,94 pour l'administration centrale et les services assimilés et 1,42 pour les services déconcentrés.

obtenu en 2014 par le SNITPECT-FO, dans le cadre des mesures catégorielles

	CMVRH et ENTE	AC - CGEDD - outre-mer CPII	Autres services
ITPE	3 318 €	3 218,46 €	2 355,78 €
IDTPE	5 634 €	5 464,98 €	4 000,14 €
ICTPE 2G	6 354 €	6 163,38 €	4 511,34 €
ICTPE 1G	7 144 €	6 929,68 €	5 072,24 €

Pour les établissements publics (VNF, CEREMA,...), l'évolution devrait être intégrée par les directeurs généraux. Ainsi l'ex-SETRA et l'ex-CETMEF (anciennement 2^{ème} catégorie) auront un coefficient porté à 1,93, les autres directions à 1,42.

Indemnité spécifique de service (ISS)

L'ISS est la principale prime perçue par les ITPE. Elle est versée avec un an de décalage sous la forme de mensualités correspondant à 95% du douzième de la dotation de l'année antérieure. Le solde est versé sur la dernière paye en tenant compte de l'évolution du coefficient de modulation individuel.

Le montant annuel de l'ISS est calculé en multipliant la valeur du point d'ISS par le nombre de points lié au grade (éventuellement complété de bonifications), puis par un coefficient lié au service d'affectation et par un coefficient de modulation individuel.

❶ **La valeur du point fixée** par arrêté du 31 mars 2011 est de : 361,90 €

❷ **Le nombre de points d'ISS** lié au grade, fixé par le [décret 2003-799 du 25 août 2003 modifié](#) et rappelé dans la [note de gestion du 17 juin 2013](#), est :

- pour les ITPE : 28 en-dessous du 7ème échelon et 33 à partir du 7ème échelon
- pour les IDTPE : 43 en-dessous du 6ème échelon et 51 à partir du 6ème échelon à la condition d'avoir 5 ans d'ancienneté dans le grade
- pour les ICTPE 2G : 56 points
- pour les ICTPE 1G : 63 points

Gains en points obtenus en 2011, grâce au SNITPECT-FO, en deux vagues successives : ISS de 2011 et 2012

❸ **Des bonifications** peuvent être accordées en fonction du poste occupé :

- + 4 points pour les ITPE en dessous du 7ème échelon dans le cadre du dispositif de valorisation des carrières scientifiques : après 3 ans dans le RST, les ITPE peuvent bénéficier de cette bonification. La conservation de cette bonification est ensuite liée à l'obtention de la qualification d'expert ou de spécialiste dans un délai de 3 ans. Pour les ITPE experts ou spécialistes en dehors du RST, cette bonification est conditionnée par la qualification par un comité de domaine.
- + 4 point pour les ITPE en dessous du 7ème échelon occupant certains postes territoriaux (unité territoriale, centre d'information routière et de gestion de crise).
- + 8 points pour les directeurs adjoints qui ne sont pas sur un emploi fonctionnel de direction.

❹ **Le coefficient de service** :

Il est fixé par décret en prend les valeurs suivantes : 1 – 1,10 – 1,20 et quelques services sont encore à 1,05 ou 1,15.

Les coefficients de service restent inchangés par rapport à la [circulaire du 2 juillet 2009](#), à l'exception :

- des services du CPII qui ont un coefficient porté à 1,10 ;
- des agents précédemment affectés en DRIRE, qui conservent le coefficient de 1,10, tant qu'ils demeurent sur leur poste ;
- du CMVRH qui a un coefficient porté à 1,10.

Gains obtenus en 2011 et 2012, grâce au SNITPECT-FO

❺ **Le coefficient de modulation individuel** :

Il est fixé par le chef de service après harmonisation par les MIGT pour les I-D/C-TPE et par le DREAL pour les ITPE. Dans les établissements publics (notamment VNF et CE-REMA), l'harmonisation est faite par les directeurs généraux.

Pour l'Outremer, l'harmonisation se fait au niveau de la MIGT quel que soit le grade.

La moyenne de 1,01 a été obtenue par le SNITPECT-FO en 2011 et en 2013 pour les ITPE en Administration Centrale

Une réunion de concertation par macro-grade avec les représentants des corps concernés sur l'attribution des coefficients individuels est prévue par circulaire, publiée chaque année. Au niveau de l'harmonisation (périmètre MIGT ou Région), une moyenne de 1,01 doit être respectée.

Le coefficient individuel peut varier suivant un pas de 0,05 compris entre 0,735 et 1,225 pour les ID(C)TPE et entre 0,85 et 1,15 pour les ITPE (dans certains cas dérogatoires, le coefficient individuel peut se situer en dehors de ces plages).

Même avec la centralisation des paies, c'est le bureau RH de proximité qui est en charge de la notification du CMI. En l'absence, les réclamations doivent se faire auprès de lui.

Impact du décalage d'un an dans le versement de l'ISS

Dans le cadre d'un départ en essaimage (détachement, disponibilité...), les ITPE concernés perçoivent la première année à la fois l'ISS de l'année précédente (95 % versés en début d'année – le solde en fin d'année) et la rémunération normale en essaimage. L'éventuel « double versement » de la part indemnitaire du traitement peut avoir des conséquences sur la tranche d'imposition. De plus, en cas de retour au sein de l'État, l'ITPE n'aura pas d'ISS lors de la première année.

Les ITPE recrutés par la voie du concours sur titre, se trouvent dans la même situation pendant une année alors qu'ils sont déjà en poste.

Un dispositif de versement d'avance d'ISS est possible pour lisser le versement d'une année d'ISS sur deux ans, mais il faut en faire la demande.

Et en détachement dans la fonction publique territoriale ?

En fonction publique territoriale, les primes principales s'appellent aussi la PSR et l'ISS.

En théorie, le principe de parité entre les deux fonctions publiques (article 88 de la [loi du 26 janvier 1984](#)) conduit à des modes de calcul similaires. Dans la pratique, les écarts peuvent être significatifs car, selon le principe de libre administration d'une collectivité territoriale, c'est son assemblée délibérante qui décide de l'application des régimes indemnitaires et surtout de leur modulation, selon une plage extrêmement large (de 0 à ...). Il est par conséquent très difficile de produire une photographie des primes en fonction publique territoriale. Il convient de bien se renseigner auprès du futur employeur avant tout détachement. La règle des 15 % d'augmentation maximum dans les cas de détachement a été supprimée.

La fiche de paye de A à Z

Jusqu'alors, la fiche de paye était élaborée par les services des TPG de région à partir des données fournies par les Pôles Supports Intégrés.

Depuis la centralisation des payes (dernière remontée s'achevant en avril 2014), dont le processus est décrit dans la [note de la DRH du 18 juillet 2013](#), la gestion est directement assurée par la sous-direction de la Gestion Administrative et de la Paye (GAP) de la DRH. Les services de proximité doivent, normalement, rester l'interlocuteur privilégié.

Même avec la centralisation des payes, l'interlocuteur privilégié reste le bureau RH de proximité, celui-ci étant en charge de saisir GAP.

Au-delà du traitement de base (que tu peux retrouver dans la grille indiciaire page 7), de la PSR et de l'ISS, la fiche de paye comprend plusieurs éléments conduisant au salaire brut, imposable et net :

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

Elle est attribuée en fonction de l'emploi fonctionnel tenu (40 points pour les ICTPE) ou du poste tenu (NBI ville...), elle se calcule comme le traitement indiciaire brut à partir du nombre de points attribués. La NBI n'est intégrée au calcul de la retraite qu'au prorata temporis de sa perception par rapport à la durée nécessaire à l'obtention d'une pension à taux plein.

Indemnité de résidence :

Instituée par le [décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#), elle est variable selon des zones de résidence de 0% à 3% du traitement indiciaire brut NBI comprise ([circulaire du 12 mars 2001](#)). En région parisienne, ce taux est de 3%.

Supplément familial de traitement :

Il est accordé pour chaque enfant, en fonction du nombre d'enfants à charge et de l'indice du traitement (voir [articles 10 à 12 du décret n°85-1148 du 24 octobre 1985](#)). Il est composé, à partir de deux enfants, d'une partie fixe et d'une partie proportionnelle en fonction du nombre d'enfants. La partie proportionnelle est encadrée par un indice plancher (INM 449) et un indice plafond (INM 716)

Nombre d'enfants	Partie fixe mensuelle	Partie proportionnelle
1	2,29 €	0
2	10,67 €	3 % du traitement brut
3	15,24 €	8 % du traitement brut
Par enfant au-delà	+ 4,57 €	+ 6 % du traitement brut

Pour les agents à temps partiel, le SFT est fonction de la quotité de traitement soumis aux retenues pour pension, à l'exception de l'élément fixe prévu pour un enfant.

Remboursement des frais de transport domicile-travail :

50 % de prix d'un abonnement à un service de transport en commun (sur la base du trajet domicile travail le plus court et en 2^{ème} classe) ou d'un service public de location de vélo sont remboursés dans le limite de 75,39 € par mois. Tout est précisé dans la [circulaire du 22 mars 2011](#).

Retenue pour pension civile :

9,14 % du traitement brut et de la NBI depuis janvier 2014. (A souligner que cette valeur n'est qu'un artifice comptable, aucune caisse de retraite n'assurant la pension des fonctionnaires de l'État, inscrite de fait au budget annuel comme une dépense issue du grand livre de la dette publique !)

Retraite complémentaire (RAFP) :

Introduite par le [décret n°2004-569 du 18 juin 2004](#) pour, en théorie, permettre la prise en compte des primes dans les retraites, la retraite additionnelle de la fonction publique (RAFP) est une remise en cause insidieuse du régime des pensions. Le montant de la cotisation s'élève à 5% des rémunérations ne rentrant pas dans le calcul de la pension (essentiellement les primes) plafonné à 20% du traitement indiciaire.

Contribution exceptionnelle de solidarité :

Elle correspond à 1% du traitement net, y compris la NBI, auquel il faut ajouter les primes et indemnités, augmentée de l'indemnité de résidence et diminuée des retenues pour pension civile et retraite complémentaire.

Contribution sociale généralisée (CSG) :

La CSG est un impôt assis sur les revenus d'activité et sur les revenus de remplacement perçus à compter du 1^{er} février 1991. Le taux actuel de la CSG généralisée est de 7,5% (2,4% non déductibles des impôts et 5,1% déductibles) prélevée sur 98,25 % du traitement brut, de la NBI, du SFT, des primes et indemnités (si le montant ne dépasse pas 4 fois le plafond annuel de la sécurité sociale – 100 % au-delà).

Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) :

Mesure destinée à permettre le rééquilibrage des comptes des régimes sociaux. C'est un prélèvement de 0,5% (déductibles du revenu imposable) sur la même base que la CSG, élargie à une partie des prestations familiales.

Indemnité exceptionnelle :

Elle est destinée à compenser la perte financière éventuelle, entraînée par l'extension du prélèvement de la CSG à partir du 1/1/1997, sur la totalité des éléments de la rémunération. Seuls les fonctionnaires recrutés avant 1997 perçoivent cette indemnité. Suite à de nombreux problèmes dans le versement de cette indemnité, plusieurs trésoreries générales ont mis fin à la mensualisation pour ne verser qu'un solde annuel en fin d'année.

Cotisation MGET (mutuelle générale environnement et territoires) :

Pour les mutualistes, le prélèvement des cotisations peut se faire directement sur la fiche de paye.

Autres déductions possibles :

Retenues rétroactives pour pension civile (pour les ex-PNT), retenues pour pension alimentaire, saisie-arrêt sur traitement, retenues pour faits de grèves...

Majorations des DOM :

Les DOM bénéficient d'une majoration de traitement principal brut de 25 %, instituée par la [loi n° 50-407 du 3 avril 1950](#) à laquelle s'ajoute un complément temporaire, pour atteindre :

- 40 % pour les fonctionnaires en service dans les départements de la Guadeloupe, de la Martinique et de la Guyane française ([décret 57-87 du 28 janvier 1957](#)) ;
- 35 % pour les fonctionnaires en service dans le département de la Réunion ([décret 57-333 du 15 mars 1957](#)).



Dans le cas de la Réunion, le traitement principal brut, la majoration de traitement et le supplément familial de traitement sont également multipliés par un index de correction égal à 1,138.

- Pour Mayotte, ce taux de majoration de « vie chère », mis en place par le [décret 2013-964 du 28 octobre 2013](#), est fixé de la manière qui suit :
 - + 5 % en 2013 ;
 - + 10 % en 2014 ;
 - + 20 % en 2015 ;
 - + 30 % en 2016 ;
 - + 40 % à partir de 2017.

L'indemnité de sujétion géographique aux fonctionnaires affectés à Mayotte :

Le [décret n° 2013-965 du 28 octobre 2013](#) ouvre le bénéfice de l'indemnité de sujétion géographique (ISG) aux fonctionnaires de l'État et magistrats affectés à Mayotte (afin de tenir compte des spécificités infra-territoriales et/ou de la difficulté des postes à pourvoir). Elle remplacera l'indemnité d'éloignement. Le remplacement sera de plein effet le 1er janvier 2017. Les fonctionnaires affectés à compter de cette date percevront à ce titre 4 fractions annuelles égales chacune à 5 mois de traitement indiciaire brut.

Autres primes, indemnités ou allocations**Prime d'affectation en région parisienne et dans une commune de la communauté urbaine de Lille :**

Une prime spéciale d'installation, fixée par le [décret n°89-259 du 24 avril 1989](#), est versée aux fonctionnaires qui reçoivent leur première affectation dans une des résidences administratives concernées. Pour percevoir cette prime, ils doivent être nommés dans un grade dont l'indice brut du 1er échelon est inférieur à 422 et doivent rester au moins un an dans la commune d'affectation. Le montant de la prime est fonction de la zone de résidence :

- 1^{ère} zone de résidence (IR à 1%) : 2 012,89 €
- 2^{ème} zone de résidence (IR à 3%) : 1 973,81 €

Prime spécifique d'installation :

Une prime spécifique d'installation ([décret n°2001-1225 du 20 décembre 2001](#)) est prévue pour les fonctionnaires dont la résidence familiale était dans un département d'outre-mer affectés pour la première fois en métropole, ou à la suite d'une promotion ou d'une mutation. Elle est exclusive de la prime spéciale d'installation et correspond à un an de traitement indiciaire versé en trois fois sur quatre ans majoré de 10 % pour un conjoint et de 5% par enfant à charge.

Prime informatique :

Prime octroyée sous conditions cumulatives de fonctions exercées et de qualification reconnue sur examen (de 228 € d'analyste à 516 € de chef de projet en brut mensuel).

Les intérimis :

La [circulaire du 6 août 2006](#) sur les principes généraux sur les rémunérations au ministère prévoit la possibilité d'attribution de compléments d'ISS en cas d'intérim et uniquement pour les services déconcentrés. Les pratiques étant extrêmement variables d'un RBOP à l'autre dans les conditions de versements et les montants, l'administration a arrêté les principes par note de gestion en date du 11 octobre 2011. Des disparités dans son application demeurent néanmoins, le cadrage étant sujet à interprétation : « *l'intérim concerne des postes d'encadrement ou de mission : il s'agit d'assurer l'intérim des entités ou missions définies dans l'arrêté d'organisation du service* ».

Indemnité pour frais de changement de résidence :

Ces frais sont régis par le [décret n°90-437 du 28 mai 1990](#), modifié par décret du 3 juillet 2006, pour les mutations en métropole. La prise en charge ne peut intervenir qu'après 5 ans de poste (3 ans sur un premier poste), sauf à fournir l'attestation que l'agent n'a pas fait valoir ses droits lors de la précédente mutation. Attention, le délai est porté à 4 ans pour les mutations en outre-mer (y compris la première mutation). Les frais sont régis par le [décret n°89-271 du 12 avril 1989](#), modifié par décret du 3 juillet 2006, pour les mutations à destination des DOM-TOM.

Sauf dans les cas suivants, un abattement de 20% est appliqué : en cas de mutation d'office, réintégration de congé longue durée, longue maladie, mutation dans l'intérêt du service... Attention, une mutation demandée pour pourvoir un poste vacant (même s'il n'y a pas d'autres candidats) n'est pas considéré par l'administration comme ouvrant droit à l'indemnité de droit sans abattement.

Prime de restructuration et allocation d'aide à la mobilité du conjoint :

Dans le cadre des opérations de restructuration listées par arrêté, s'il y a changement de résidence administrative, les agents qui voient leurs trajets domicile-travail allongé (à partir de 30 minutes ou de 20 km) peuvent percevoir une prime pouvant aller de 1 500 € à 15 000 €. Si le conjoint doit quitter son emploi suite à cette mobilité imposée, un montant forfaitaire de 6 100 € peut être attribué (références réglementaires : [décret n° 2008-366 du 17 avril 2008](#)).

Indemnité temporaire de mobilité :

Chaque année, un arrêté ministériel définit les postes éligibles (dans les années précédentes, il s'agissait de départements d'affectation ou de services – depuis 2011, la liste est très restrictive et cible les postes) à l'indemnité temporaire de mobilité (ITM), introduite par le [décret n°2008-369 du 17 avril 2008](#). Les montants sont définis par l'arrêté du 17 avril 2008.

Les agents peuvent percevoir une indemnité de 10 000 € versée en 3 fois sur 4 ans. Un départ du poste avant les 4 ans fait perdre le bénéfice des versements non encore effectués.

Indemnité de départ volontaire :

Un agent qui n'est redevable d'aucune année de service et qui est à plus de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à pension peut, en démissionnant, sous certaines conditions, bénéficier d'une indemnité de départ volontaire, introduite par le [décret n° 2008-368 du 17 avril 2008, décret modifié par le décret n°2014-507 du 19 mai 2014](#), qui conditionne le versement de l'indemnité à la suppression ou au reclassement du poste occupé. Cette indemnité est plafonnée à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Les indemnités enseignement et jury :

Pour les personnels assurant, à titre d'occupation accessoire, pour le compte de l'administration, une activité d'enseignement ou le fonctionnement de jurys d'examen ou de concours. Les dispositions sont régies par le [décret n°2010-235 du 5 mars 2010](#).

Indemnité de déplacement :

Tout déplacement en dehors de la résidence administrative et familiale est une mission qui doit faire l'objet d'un ordre de mission. Il peut être permanent (pour une durée maximale d'un an) ou temporaire (pour une mission donnée).

Les agents doivent en outre être autorisés à utiliser un véhicule de l'administration ou leur véhicule personnel pour les besoins du services.

Les dépenses engagées à l'occasion d'un déplacement régulièrement autorisé sont remboursées forfaitairement sur la base de (taux fixés depuis 2006) :

- Repas : 15,25 € (rapporté à 7,63 € en cas d'accès possible à un restaurant administratif)
- Nuitée : 60 €

Les frais kilométriques pour l'utilisation de véhicule personnel sont pris en charge de la manière suivante :

	Jusqu'à 2000 km	De 2001 à 10 000 km	Après 10 000 km
Véhicule de 5 CV ou moins	0,25 €	0,31 €	0,18 €
Véhicule de 6 et 7 CV	0,32 €	0,39 €	0,23 €
Véhicule de 8 CV et +	0,35 €	0,43 €	0,25 €

La Garantie individuelle du pouvoir d'achat (GIPA) :

La garantie individuelle du pouvoir d'achat résulte d'une comparaison établie entre l'évolution du traitement indiciaire brut (TIB) détenu par l'agent sur une période de référence de quatre ans et celle de l'indice des prix à la consommation (IPC hors tabac en moyenne annuelle) sur la même période. Si le TIB effectivement perçu par l'agent au terme de la période a évolué moins vite que l'inflation, un montant indemnitaire brut équivalent à la perte de pouvoir d'achat ainsi constatée est versé à chaque agent concerné.

Cette indemnité fait partie des éléments de rémunération soumis à cotisations au régime de retraite additionnelle de la fonction publique.

La DRH du MEDDE établit chaque année une note de gestion relative à sa mise en œuvre.

Rémunération pour les élèves à l'ENTPE

Les élèves ne perçoivent pas de PSR. Les droits à l'ISS commencent à courir à partir de la 3^{ème} année et, du fait de l'année de décalage, sont versés après la scolarité. Par ailleurs, ils perçoivent une indemnité de formation de 45 € par trimestre. A noter que les ITPE recrutés par la voie du concours interne continuent à percevoir les indemnités de leur ancien corps (TSDD notamment).

Vie quotidienne

FO a établi, en octobre 2012, un guide RH dans les DDT-M, auquel tu peux te référer pour retrouver quelques repères de gestion.

Le temps de travail ⌚

Il est important de lire le règlement intérieur de sa structure d'accueil, pour soi et pour ceux que l'on encadre.

Pour la grande majorité des ITPE, l'organisation du travail est fixée dans le cadre d'un cycle hebdomadaire sur la base de 1607 heures annuelles (1600 heures auxquelles ont été rajoutée 7 heures pour la journée de solidarité). Viennent seuls en déduction de ces obligations annuelles, les jours fériés ne tombant pas un samedi ou un dimanche (au-delà du 8ème dans l'année), les jours de congés pour fractionnement des congés annuels, les jours de commémoration de l'abolition de l'esclavage dans les DOM-TOM, les jours reconnus par le statut particulier de l'Alsace-Moselle (Saint-Étienne et Vendredi saint) et les jours de congés bonifiés.

La garanties minimales : découlent d'une directive européenne transposée par décret :

TEMPS DE TRAVAIL MAXIMUM (HEURES SUPPLÉMENTAIRES COMPRISES)	
■ Durée quotidienne	= 10 heures
■ Amplitude maximale de la journée	= 12 heures (11h en horaires variables)
■ Durée continue du travail	= 6 heures
■ Durée hebdomadaire	= 48 heures
■ Moyenne sur 12 semaines consécutives	= 44 heures

TEMPS DE REPOS MINIMUM	
■ Pause méridienne	= 45 minutes
■ Repos quotidien	= 11 heures
■ Repos hebdomadaire	= 35 heures (au moins 2 dimanches sur 5)
■ Pause pour 6 heures consécutives de travail	= 20 minutes

Il ne peut être dérogé à ces garanties minimales que dans les cas ci-après :

- lorsque l'objet même du service public en cause l'exige en permanence, notamment pour la protection des personnes et des biens ;
- lorsque des circonstances exceptionnelles le justifient et pour une période limitée.

Les cycles possibles : plusieurs cycles sont possibles. Ils sont définis dans les règlements intérieurs qui ne reprennent pas forcément tous les cycles.

Dans les services des MLET/MEDDE :

Durée hebdomadaire du travail	36h00	36h00 (sur 4,5 jours)	37h00	37h30	38h30
Durée journalière du travail	7h12	8h00	7h24	7h30	7h42
Nbre de jours RTT (déduction faite de la journée de solidarité)	5	3,5	11	14	19

Les services peuvent définir un nombre de jours RTT comme relevant de l'organisation collective du travail par exemple pour fermer le service lors d'un pont.

Des cycles atypiques peuvent exister sous certaines réserves, et doivent être validés par le CT local.

Les horaires fixes ou horaires variables : les heures variables permettent d'avoir un dispositif de crédit-débit d'heures pour gérer le temps de travail et bénéficier de récupérations. Pour le cycle de 38H30, la récupération possible est d'une demi-journée par mois en administration centrale et services régionaux, et elle est d'une journée par mois en DDI (elle peut être cumulable sur deux mois). Le règlement intérieur précise aussi les plages fixes (qui ne peuvent être inférieures à 4 heures) où tous les agents qui ne sont pas en congés, récupérations ou en absences autorisées doivent être présents et les plages variables (correspondant à l'ouverture et à la fermeture du service).

■ **La journée de solidarité (lundi de Pentecôte)** : décidée suite à la canicule se traduit dans nos ministères par la suppression d'une journée RTT. La durée de la journée de solidarité de 7 heures étant différente de la durée d'une journée de travail, un système de restitution complexe pour moins de 2 heures (fonction de la modalité horaire) doit être mis en place. Dans d'autres administrations et certaines collectivités locales, elle s'est traduite par l'allongement minimal de la durée journalière de travail.

■ **Le temps de déplacements professionnels** (autre que les trajets domicile-travail) : en dehors des interventions lors des périodes d'astreintes, n'est pas du temps de travail effectif et ne rentre donc pas dans le décompte des garanties minimales. Toutefois, le temps de déplacement fait l'objet d'une compensation horaire (à l'État, si le départ se fait directement depuis le domicile, un abattement de 30 minutes est retenu). Cette compensation est majorée dans certaines conditions. Par exemple, en DDI entre 21 heures et 7 heures, un dimanche ou un jour férié un coefficient de 1,5 est appliqué et un coefficient de 1,25 pour un samedi.

Les temps de trajet compensés



Dans certains services, un système de compensation des temps de trajet a été mis en place, obligeant à déclarer les temps de travail et de trajet effectifs (plutôt qu'un forfait d'heures pour la journée, correspondant à la modalité de travail), permettant ainsi la récupération des heures en déplacement.

■ **Le forfait jour** : correspond à un décompte en jour du temps de travail où les seules bornes sont les garanties minimales. Les agents soumis au forfait jour doivent effectuer 208 jours par an (ils bénéficient de 19 jours RTT et d'aucune récupération horaire). Cette modalité est obligatoire pour les emplois de direction et pour les chefs de service en DDI (avoir un enfant à charge de moins de 16 ans permet d'être dispensé de cette obligation). Les autres agents de catégorie A disposant d'une large autonomie dans l'organisation de leur travail peuvent choisir cette modalité. Dans certains services, la liste des agents qui en font la demande est portée à la connaissance du CHSCT.

En plus de la perte de la possibilité de récupérations horaires, le forfait jour peut entraîner de nombreuses dérives : très fort accroissement du nombre d'heures, travail le soir et le week-end...

Le temps partiel

Les fonctionnaires peuvent travailler à temps partiel, sous réserve de la continuité et du fonctionnement du service, à 50%, 60%, 70%, 80%, 90%. Il peut être de droit suite à la naissance ou l'adoption d'un enfant, pour donner des soins à un parent, en cas de handicap, pour raison thérapeutique, pour reprise ou création d'entreprise. L'autorisation de temps partiel est accordée pour une durée de 6 mois à 1 an renouvelable par tacite reconduction pendant trois ans où une nouvelle demande peut être faite. En cas de refus de temps partiel, l'agent peut saisir la CAP.

Le temps partiel peut être organisé dans un cadre quotidien (le service est réduit chaque jour), dans un cadre hebdomadaire (nombre de jours de travail de la semaine réduit) ou dans un cadre annuel (temps partiel annualisé).

■ Incidence du temps partiel :

- Traitement : selon la quotité travaillée sauf pour le 80% : 6/7 et pour le 90% : 32/35
- Primes et indemnités : selon quotité travaillée
- Congés : selon quotité travaillée
- Avancement et promotion : assimilé à du temps plein
- Engagement des 8 ans de service : assimilé à du temps plein
- Retraite : assimilé à du temps plein pour la constitution du droit à pension, pris à raison de la quotité travaillée pour la liquidation de la pension. Il est possible de demander à cotiser sur l'équivalent d'un temps plein.

L'astreinte

Dans de nombreux services, est organisé au niveau des cadres, un tour de permanence hebdomadaire de direction (ou dit « de décision ») ou de sécurité. Le cadre permanent est censé être l'interlocuteur technique du préfet lors de toutes interventions de l'administration sur des incidents concernant les domaines d'activité des services. La continuité du service public impose en effet que des mesures particulières soient prises en dehors des heures normales de travail. Suite à un recours en Conseil d'État en 2010 de Force Ouvrière, les interventions durant les périodes d'astreinte (même sans déplacement) sont considérées comme du temps de travail effectif.

Pour les DDI, les textes relatifs aux modalités de rémunération et de compensation horaire ou en temps des astreintes ([décret n°2012-1406 du 17 décembre 2012](#) et [arrêté du 17 décembre 2012](#)) ont été adoptés et publiés le 19 décembre 2012 au Journal officiel. Ils comportent des évolutions importantes pour les agents des DDI.

La [circulaire du 21 juin 2013](#) vient préciser un certain nombre de points, mais non encore suffisamment. Par exemple, elle ne définit pas les missions attendues des DDI en gestion de crise. FO dénonce également le maintien de la notion de « volontariat » ainsi que le refus de faire bénéficier l'agent volontaire de l'astreinte de sécurité.

FO a obtenu en 2012 une revalorisation consécutive de l'astreinte de direction pour les DDI.

Au niveau des DREAL et des DIR, les astreintes ne sont pas toujours formalisées par un planning validé en CT ni même rémunérées, ou sont rémunérées différemment selon le corps d'appartenance.

Pour le SNITPECT-FO, dans le cadre de la professionnalisation des activités, il est fondamental de disposer d'un planning d'astreinte clairement défini et notifié aux agents et que les moyens soient donnés, en personnel, en matériel et en formation, aux cadres concernés, afin de pouvoir faire face aux responsabilités qui leurs incombent en cas d'intervention. Ces astreintes doivent aussi être justement rémunérées.

Des projets de textes relatifs à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou la rémunération des interventions au sein des DREAL et DIR sont en cours de rédaction et devraient paraître en 2014.

Pour les établissements publics, les textes applicables sont définis par leurs directeurs généraux.

■ Les congés et autorisations d'absence

Congés annuels

Tout fonctionnaire en activité a droit, sous certaines conditions, pour une année de service accompli du 1^{er} janvier au 31 décembre, à un congé annuel d'une durée égale à 5 fois les obligations hebdomadaires de service.

La DRH a récemment rappelé la fin de la possibilité d'un report collectif d'un volume fixé de jours ; cependant, le chef de service peut exceptionnellement autoriser un report. Les congés non pris ne donnent lieu à aucune compensation, mais le compte épargne temps (CET) a vocation à jouer ce rôle de report, en épargnant les jours à raison de 10 jours maximum par an dès lors que le CET aura atteint 20 jours (voir page 51).

Sont comptabilisés dans les jours de congés uniquement les jours ouvrés. L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs.

Pour les agents quittant le service ou arrivant en cours d'année, la durée du congé est proportionnelle au temps de présence (arrondi à la demi-journée supérieure).

Un ou deux jours de congés supplémentaires dits de fractionnement, sont accordés si l'agent prend respectivement 5-6-7 jours ou au moins 8 jours en dehors de la période du 1^{er} mai au 31 octobre. Dans la pratique, cette disposition étant facilement atteignable, certains services les gèrent comme des congés annuels.

Réduction du temps de travail

En complément des congés, des jours RTT et des demi-journées ou journées cumulables de récupérations peuvent être accordées en fonction de la modalité horaire choisie (voir fiche sur l'ARTT). De manière générale, l'organisation du temps de travail et les congés dépendent pour beaucoup du règlement intérieur local.

Congés de maladie

■ **Maladie ordinaire** : plein traitement pendant 3 mois, puis demi-traitement pendant 9 mois, ensuite disponibilité limitée à un an ou retraite pour invalidité

■ **Congés de longue maladie - CLM** - (liste des affections fixée par arrêté ou sur demande du médecin de l'agent après avis du comité médical) : mêmes principes avec délais portés à 1 an (plein traitement) et 2 ans (demi-traitement).

■ **Congés de longue durée - CLD** - (5 affectations fixées par arrêté et avis du comité médical) : possible après une première année à plein traitement de CLM (année qui est décomptée dans la durée de CLD), même principe que le CLM avec des délais portés à 3 ans (plein traitement) et 2 ans (demi-traitement). La durée peut être de 8 ans (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement) si l'affection est contractée pendant le travail.

■ **Mi-temps thérapeutique** : 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an, seulement après un CLM, CLD ou un accident professionnel. Un nouveau CLM est possible en cas de rechute après un mi-temps thérapeutique.

Ⓛ **A noter** : depuis le 1er janvier 2014, le jour de carence, imposé en 2013, a été supprimé grâce aux pressions des organisations syndicales.

Les droits à congés sont acquis. Une note de la DRH impose l'autorisation du report par les chefs de service des jours de congés non pris du fait d'un congé de maladie. Cependant, les jours ARTT sont proratisés et diminués en fonction du nombre de jours de congés maladie pris dans l'année. Par exemple, un agent en modalité 4bis travaillant à 100 % se verra retirer 1 jour RTT à chaque fois qu'il aura cumulé 11 jours de congés de maladie.

Grossesse

Les agentes enceintes peuvent bénéficier d'une heure d'autorisation d'absence par jour à partir du début du 3ème mois de grossesse. Dans certains services, il est permis de cumuler ces heures pour prendre des demi-journées.

Congés de maternité

- 6 semaines avant la date présumée d'accouchement - congé prénatal -, 10 semaines - après congé post-natal - (durées augmentées pour des naissances multiples)
- à partir du 3ème enfant : 8 semaines avant et 18 semaines après.

Le congé prénatal peut être réduit dans la limite de 3 semaines à la demande de l'intéressée et sur prescription médicale pour augmenter la durée du congé post-natal.

Des congés supplémentaires peuvent être accordés sur prescription médicale en cas d'état pathologique liée à la grossesse ou à l'accouchement.

Congé de paternité

Sur demande de l'agent, en cas de naissance ou d'adoption d'une durée de 11 jours consécutifs (18 jours pour naissance multiple). Le congé de paternité peut être pris consécutivement aux trois jours accordés au titre des événements familiaux.

Congé d'adoption

10 semaines à partager entre les deux parents (en cas de partage, cette durée est majorée

de 11 jours). Si l'adoption porte le nombre d'enfants à 3 ou plus, le congé est de 18 semaines (majoration de 11 jours en cas de partage) et en cas d'adoptions multiples de 22 semaines (majoration de 18 jours en cas de partage). Le congé peut débuter au plus tôt 7 jours avant la date prévue d'arrivée de l'enfant au foyer.

Congé de présence parentale

D'une durée de maximale de 310 jours ouvrés (environ 15 mois) sur une période de 36 mois pour rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap nécessite une présence parentale soutenue. Ce congé n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale, dont la dernière mise à jour date de la [circulaire du 19 décembre 2013](#). Les durées de congés de présence parentale sont prises en compte pour l'avancement, la promotion, la constitution du droit à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant. De plus, les périodes de congé de présence parentale ne sont pas prises en compte pour déterminer les droits à congés annuels.

Autorisation d'absence pour garde d'enfants

Si une délibération ou une circulaire le prévoit (ce qui est le cas pour l'État), tout agent qui a la garde d'enfants peut bénéficier des 6 jours d'autorisation d'absence (une obligation hebdomadaire, plus 1 journée). Pour les agents qui assument seuls la garde de l'enfant ou dont le conjoint est à la recherche d'un emploi ou ne peut bénéficier d'une telle autorisation, cette durée est doublée.

Congés de solidarité familiale

D'une durée maximale de 3 mois renouvelable une fois pour assister un parent ou une personne partageant le même domicile ou l'ayant désigné comme sa personne de confiance en soins palliatifs.

Ce congé peut être fractionné par périodes d'au moins 7 jours consécutifs, dont la durée cumulée ne peut être supérieure à 6 mois, ou pris sous forme de service à temps partiel pour une durée maximale de 3 mois, renouvelable une fois.

L'agent n'est pas rémunéré mais peut percevoir durant 21 jours une allocation journalière (de 53,17 €), pour l'accompagnement d'une personne en fin de vie, instituée par le [décret n°2013-67 du 18 janvier 2013](#). En cas de service à temps partiel le montant de l'allocation est divisé par 2 et le nombre de jours porté à 42. Le congé prend fin à l'issue de la durée ou trois jours après le décès.

Autorisation d'absence pour événements familiaux

- Mariage ou PACS : 5 jours
- Naissance ou adoption : 3 jours
- Maladie très grave ou décès du conjoint, père, mère ou enfant : 3 jours
- Décès du beau-père, belle-mère, frère ou sœur : 1 jour
- Déménagement : 1 jour

(durée pouvant être majorée sur autorisation du chef de service pour prendre en compte les déplacements).

Congé parental

Il s'agit d'une position de gestion (et non d'un congé !) qui s'apparente à la disponibilité. Il peut être accordé au père ou à la mère, jusqu'au troisième anniversaire de l'enfant (ou pendant trois ans après l'adoption), par période de six mois. Il est de droit, donc ne peut être refusé à l'agent.

Les deux parents peuvent le prendre de façon simultanée.

La durée du congé parental est prise en compte pour la constitution des droits à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1er janvier 2004 dans la limite de 3 ans par enfant. Cette durée compte pour la 1ère année en totalité dans l'avancement d'échelon, puis ensuite pour moitié.

Le congé parental n'est pas rémunéré mais les agents prenant un congé parental pour élever un enfant peuvent bénéficier d'aides de la caisse des allocations familiales (CAF), sous réserve de remplir les conditions : le complément de libre choix d'activité (CLCA) ou le complément optionnel de libre choix d'activité s'ils ont au moins 3 enfants.

Congés de formation professionnelle

Durée limitée à trois ans sur l'ensemble de la carrière après trois ans minimum de service effectif. La demande de congé doit être formulée au moins 120 jours (4 mois) avant la date de début de la formation. La CAP est saisie sur les refus justifiés par les nécessités de services. L'agent ne perçoit plus de traitement mais, pendant une durée maximum de 12 mois, une indemnité forfaitaire égale à 85% de son traitement brut (y compris l'indemnité de résidence), plafonnée à l'indice brut 650. A l'issue du congé, l'agent prend l'engagement de rester dans une des trois fonctions publiques le triple de la durée pendant laquelle il a perçu l'indemnité. Pendant toute la durée du congé, il continue à payer les retenues sur salaire pour pension.

Autorisation d'absence pour activités syndicales

Voir tableau page 55

Absences diverses

- Candidat à un mandat électif : facilité de service (= aménagement du temps de travail) de 10 jours pour les mandats locaux, 20 jours pour les mandats nationaux
- Préparation aux concours et examens : décharge de service limitée à 8 jours par an et 24 jours sur l'ensemble de la carrière
- Participation aux concours : durée des épreuves plus délai de route
- Représentants de parents d'élèves : sur justification
- Sapeurs-pompiers : selon convention locale avec le SDIS
- Jury d'assises : de droit sur justificatif
- Réserviste : de droit

Fêtes religieuses légales

Une circulaire annuelle de la Fonction Publique précise les fêtes et les dates permettant de solliciter une absence en fonction de sa confession éventuelle.

Congé bonifié

Les fonctionnaires originaires des DOM (Guadeloupe, Guyane, Martinique, à la Réunion ou à

Saint-Pierre-et-Miquelon) après une période ininterrompue de 3 ans peuvent bénéficier de congés bonifiés : 5 semaines de congés annuels, auxquelles s'ajoutent sans fractionnement possible une bonification de 30 jours maximum (durée totale maxi : 65 jours consécutifs). Peuvent également en bénéficier les fonctionnaires qui travaillent dans un DOM ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et dont le lieu de résidence habituelle est situé en France métropolitaine ou dans un autre DOM.

Les agents peuvent effectuer la demande de congés bonifiés le 1er jour du 35ème mois de service. Ils peuvent aussi reporter la date jusqu'au premier jour du 59ème mois de services (presque 5 ans après son précédent congé bonifié). Les agents en congés bonifiés bénéficient en outre de la prise en charge, sous conditions, des frais de voyages (y compris pour des membres de sa famille) et du versement d'une indemnité pour les fonctionnaires originaires des DOM.

Compte-épargne temps

Le compte-épargne temps (CET) est ouvert à la demande de l'agent pour accumuler des jours de congés ou RTT pour une année donnée. Sa création date de 2002 mais depuis 2009, les règles d'utilisation ont considérablement évolué. Pour alimenter les CET, il faut avoir pris à minima 20 jours de congés dans l'année.

Les 20 premiers jours déposés dans le CET sont exclusivement destinés à la prise de congés. Au-delà de 20 jours, l'agent peut choisir entre trois formules qu'il peut panacher : conserver ces jours en pouvant les augmenter au maximum de 10 jours par année dans la limite de 60 jours, les transférer au RAFF (attention risques), se les faire indemniser à 125 euros brut. Le service gestionnaire doit contacter l'intéressé avant le 31 janvier pour que l'agent indique l'utilisation qu'il compte faire de son CET. En cas d'absence de réponse, les jours sont transférés au RAFF.

Les jours déposés sur le CET peuvent être utilisés à tout moment, généralement dans des conditions similaires à celles des jours de congés. Les jours pris dans l'année viennent en décompte lors du calcul de l'augmentation maximale de 10 jours.

L'action sociale**Le service social**

Des assistant-e-s du service sociale sont présent-e-s dans les services. Un cadre, dès lors qu'il rencontre des difficultés personnelles ou liées à la gestion des ressources humaines, peut bien évidemment les solliciter.

Le comité de gestion des centres de vacances (CGCV)

Il s'agit d'une association loi 1901 créée en 1947 proposant des séjours de vacances collectives éducatives aux enfants de 6 à 17 ans des agents du MEDDE/MLET. La participation des familles est déterminée en fonction des revenus et du quotient familial. Le CGCV développe d'autres mesures sociales. Le CGCV organise également des sessions de formation BAFA (Brevet d'Aptitude aux Fonctions d'Animateur).

La fédération nationale des Associations de Sport, de Culture et d'Entraide (FNASCE)

La Fédération Nationale des Associations de Sport, de Culture et d'Entraide a pour objectif de promouvoir l'ensemble des loisirs, le sport, la culture et l'entraide, pour les agents du MEDDE/MLET et des services départementaux et leurs familles. Elle regroupe les 116 associations départementales. Les ASCE interviennent aussi dans le cadre d'aides familiales sur dossier, organisation de séjours et de voyages pour les retraités, par la location d'unités d'accueils...

Les différentes prestations

Plusieurs prestations sont fournies aux agents en fonction de leurs ressources et de leurs situations familiales (en complément du dispositif géré par les caisses d'allocations familiales). Parmi les prestations interministérielles, il existe notamment la subvention repas, l'allocation aux parents séjournant en maison de repos avec leur enfant, les subventions pour les séjours d'enfants, les allocations en faveur des parents d'enfants handicapés. De plus, certaines prestations sont gérées par un opérateur privé : chèques-vacances, CESU garde d'enfant, aide à l'installation, prêt mobilité.

Des prestations ministérielles spécifiques existent aussi, il s'agit pour les prestations individuelles de l'aide à la scolarité, des aides matérielles, du prêt social, du prêt d'installation pour les prestations collectives : subvention à l'arbre de Noël et des CIL (Crédits d'Initiative Locale).

Le « Recueil d'informations sociales, Édition 2011 » de la DRH du MEDDE/MLET précise l'ensemble des prestations disponibles et les conditions d'attribution.

Les représentants Force Ouvrière dans les CLAS peuvent aussi fournir la plupart des renseignements nécessaires.

Les recours administratifs contre les décisions de l'administration

Toutes les décisions individuelles de l'administration peuvent faire l'objet d'un recours administratif (bonification d'ancienneté, coefficient de prime...). L'absence de réponse dans un délai de deux mois qui constitue une décision implicite de rejet peut aussi faire l'objet d'un recours. Certaines décisions peuvent faire l'objet d'un recours devant la CAP (compte-rendu d'entretien d'évaluation - voir page 25 - avec des délais différents, refus de temps partiel...).

Les recours administratifs : gracieux ou hiérarchique

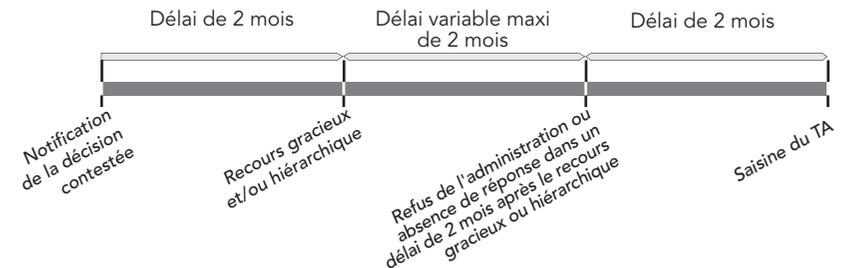
La décision contestée doit préciser les voies et délais de recours. En cas d'absence de cette indication, aucun délai de recours ne s'applique à l'agent. Le délai de recours à compter de la notification de la décision est libre mais pour pouvoir envisager une procédure contentieuse il est nécessaire de la faire dans les deux mois.

L'agent dispose donc de ce délai pour effectuer un recours gracieux (qui s'adresse directement à la personne qui a pris la décision) et/ou un recours hiérarchique (qui s'adresse au supérieur hiérarchique de celui qui a pris la décision). Il est possible de choisir l'un des deux recours ou les deux. Attention les deux délais ne s'additionnent pas : le recours hiérarchique et/ou le recours gracieux doit être effectué dans les 2 mois suivant la décision contestée. Le recours administratif suspend les délais de recours contentieux.

Le recours doit être adressé sur papier libre, de préférence en recommandé avec accusé de réception (à conserver pour une action en justice ultérieure), et doit contenir une copie de la décision contestée et l'ensemble des pièces nécessaires à la révision de la décision. Le recours doit être motivé en droit et dans les faits. Nous conseillons de conclure le recours par la formule : « En cas de réponse défavorable, je me réserve le droit de contester la décision devant la juridiction compétente. »

A compter de la réception du recours, l'administration dispose d'un délai de 2 mois pour répondre. L'absence de réponse dans ce délai vaut décision de rejet implicite.

En cas de refus de révision de la décision ou d'absence de réponse après deux mois, l'agent dispose de deux mois pour effectuer un recours contentieux devant le tribunal administratif.



Le recours devant le tribunal administratif

En règle générale, le recours administratif n'est pas obligatoire avant de saisir le juge mais nous conseillons systématiquement d'effectuer un tel recours avant de saisir un juge. La requête doit être envoyée (de préférence en recommandé avec accusé de réception) au greffe du tribunal administratif en autant d'exemplaire que de partie plus deux (donc en général 4).

La requête doit :

- être rédigée à la première personne, datée et signée
- être adressée au Président du tribunal administratif
- mentionner nom, prénom, adresse du requérant
- préciser l'ensemble des éléments nécessaires à la résolution du litige : les conclusions demandées (annulation d'une décision, octroi de dommages et intérêts...), l'exposé précis des faits, les arguments juridiques tendant à montrer le bien-fondé de la demande (il faut montrer que la décision est illégale et pas seulement qu'elle est défavorable)
- être organisée autour de deux parties : « Les Faits » (qui rappelle les faits, les recours administratifs et qui conclut par la mention des décisions attaquées) et « Discussion » (qui permet de fournir l'ensemble des arguments)
- se conclure par : « PAR CES MOTIFS, et tous autres à produire, déduire ou suppléer, au besoin d'office, l'exposant(e) conclut qu'il plaide au tribunal de : [pour annuler la décision attaquée] »

La requête doit contenir toutes les pièces nécessaires : copie de la décision, copie des recours administratifs, accusés de réception, toutes les pièces justificatives. L'ensemble des pièces doit être accompagné d'une liste récapitulative.

Nous conseillons aussi de conclure systématiquement par la demande d'une astreinte journalière (dont le montant est à préciser dans la requête).

De façon générale, il est intéressant de prendre contact avec l'avocat de la FGF-FO (voir coordonnées page 59) ou les services juridiques de son Union Départementale FO pour préparer tout recours contentieux.

Attention : sur les coefficients de prime, la jurisprudence a établi la déconnexion de l'entretien d'évaluation.

Absence de notification d'une décision

L'administration est supposée notifier les décisions individuelles qu'elle prend dans un « délai raisonnable ». Ce délai peut être de l'ordre de trois mois. Si passé ce délai raisonnable, elle n'a pas notifié sa décision, l'agent peut envoyer une mise en demeure (en recommandé avec accusé de réception) pour être notifié de la décision le concernant. Si l'administration ne répond pas dans un délai de deux mois, il est alors possible de saisir le tribunal administratif pour contraindre l'administration à notifier sa décision.

Faits de discrimination

En cas de discrimination (femme enceinte, représentant syndical...) ayant par exemple un impact sur la rémunération, les temps de travail, etc ..., il est possible de saisir le Défenseur des droits ou le Procureur de la République (le dossier doit être particulièrement argumenté et factuel de manière à le convaincre d'instruire la plainte).

CONTRAT COLLECTIF DE PROTECTION PENALE SNITPECT - GMF PROTECTION JURIDIQUE

Depuis 1996, le SNITPECT-FO souscrit un contrat-groupe de défense pénale auprès de la société G.M.F - Protection Juridique pour l'ensemble de ses adhérents, afin d'apporter, dans des situations qui sont toujours difficiles à vivre pour les camarades qui y sont confrontés, une protection à ceux qui ne seraient pas défendus par leur employeur ou bien qui ne seraient pas satisfaits de la défense apportée par leur employeur. Ce contrat s'applique pour tous les adhérents à jour de leur cotisation, quel que soit leur statut ou leur employeur.

Il a aussi pour but, par la mise à disposition immédiate d'un conseiller juridique de la GMF ou d'un avocat, d'assurer le soutien, l'assistance et le conseil nécessaire auprès des adhérents, en particulier dans les phases de démarrage de procédure judiciaire, auxquelles nous sommes peu familiarisés et qui sont cruciales pour les suites des dossiers.

Conseil juridique téléphonique GMF accessible 24 heures sur 24, exclusivement réservé aux adhérents du SNITPECT-FO : 01 49 14 87 92

Du lundi au vendredi inclus de 9h00 à 17h30, hors jours fériés et chômés.

En dehors de ces périodes, en cas d'urgence : 01 47 11 12 15

Le droit syndical

Jusqu'au 31 décembre 2014, c'est la circulaire du 18 novembre 1982 qui fait foi.

Au 1er janvier 2015, la circulaire du 3 juillet 2014 l'abroge et précise les modalités d'application du décret n°82-447, modifié en 2012 et 2013.

La [loi n°83-634 du 13 juillet 1983](#) garantit le droit syndical aux fonctionnaires, c'est à dire la liberté de créer des syndicats, d'y adhérer et d'exercer des mandats. Les syndicats peuvent poursuivre en justice les textes réglementaires ou des décisions individuelles portant atteinte aux intérêts collectifs des fonctionnaires. Ils ont qualité pour conduire avec le gouvernement des négociations sur les rémunérations et avec les services sur les conditions et l'organisation du travail. Cette loi rappelle les grandes garanties attachées au droit syndical. En particulier, l'engagement syndical ne doit avoir aucune incidence négative sur le déroulement de la carrière.

L'exercice du droit syndical au sein des MEDDE et MLET est précisé par les textes suivants :

- Décret n°82-447 du 28 mai 1982 relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique,
- Circulaire Équipement n°2000-90 du 11 décembre 2000 relative à l'amélioration des conditions d'exercice des droits syndicaux et du dialogue social,
- Note du secrétaire général de la DRH du MEDDE/MLET en date du 5 décembre 2012, prolongeant l'augmentation des droits syndicaux, acquise en 2008, prolongée en 2014 pour l'organisation des élections.

Les principaux textes pour la fonction publique territoriale :

- Décret 85-397 du 3 avril 1985 relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT
- Décret 85-552 du 22 mai 1985 relatif au congé pour formation syndical
- Circulaire 85-282 du 25 novembre 1985 relative à l'exercice du droit syndical dans la FP

Ces textes définissent :

- les conditions matérielles d'exercice des droits syndicaux : mise à disposition de locaux, de mobilier et de moyens par l'administration
- les droits en matière de réunions syndicales : réunions d'information et statutaires dans l'enceinte des bâtiments administratifs pendant ou en dehors des heures de service, assemblées générales
- la situation des représentants syndicaux : autorisations spéciales d'absence, décharges d'activité de service

Pour en savoir plus sur le droit syndical, tu peux consulter le [guide de l'animation syndicale](#), et notamment la partie D, établi par le SNITPECT-FO en 2014.

Les autorisations spéciales d'absences pour l'activité syndicale jusqu'au 31.12.2014 :

Responsabilité	Droit commun Fonction Publique	MEDDE / MLET	Depuis 2008 et jusqu'au 31 décembre 2014
Responsable national	20 jours par an	20 jours par an	30 jours par an
Responsable local	10 jours par an	10 jours par an	20 jours par an
Tout agent pour AG	-	2 jours par an	2 jours par an
Tout agent pour son information	1H par mois cumulable sur 3 mois	1H par mois cumulable sur 3 mois	1H par mois cumulable sur 3 mois
Tout militant	Décharge d'activité de service	Décharge d'activité de service	Décharge d'activité de service

A compter du 1er janvier 2015, les droits syndicaux sont définis pour :

- la participation à des réunions syndicales : entre 10 et 20 jours par an, selon la représentativité au conseil commun de la fonction publique ;
- la participation à des réunions à l'initiative de l'administration : droit qui est défini en fonction des ETP.

Les Décharges d'activité de service (DAS) sont attribuées à la fédération FEETS-FO en fonction des résultats aux élections professionnelles. La fédération les redistribue aux syndicats nationaux et aux cartels locaux. Une section qui a besoin de DAS peut solliciter son secrétaire de cartel en avoir.

Toutes ces autorisations d'absences n'ont bien sûr pas besoin d'être mobilisées pour les réunions (et leur préparation) convoquées à l'initiative de l'administration (CAP, CT, groupe de travail...).

Les organismes consultatifs

Le droit syndical, reconnu puis garanti aux fonctionnaires, a eu pour conséquence la mise en place de représentants dans les divers organismes consultatifs de la fonction publique. Les accords de Bercy signés par toutes les organisations syndicales sauf FO et la CFTC conduit à une remise en cause du paritarisme et de tout l'édifice du dialogue social dans les fonctions publiques. En particulier, l'ensemble des élections sont à présent sur liste (individus) et non sur sigle (nom de l'organisation), dans tous les services du MEDDE/MLET de plus de 100 agents notamment. Entre 50 et 100, elle peut être sur sigle ou sur liste ; en deçà, elle est sur sigle.

Selon cette logique, si un représentant du personnel prenait des positions opposées à celle de ses mandants, l'organisation syndicale ne pourrait rien faire et il resterait représentant. Cette situation pose aussi le problème de la gestion des mobilités puisque les élections se font tous les 4 ans.

Parmi les organismes, il y a notamment :

- le Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État et le Conseil Supérieur de la Fonction Publique Hospitalière qui sont les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire, d'avancement et en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ; ils donnent un avis sur l'ensemble des modifications statutaires ;
- les commissions administratives paritaires (CAP) : ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du corps (mutations, promotions, discipline)
- les comités techniques : ils examinent les problèmes relatifs à l'organisation et au fon-

ctionnement des services. Ils peuvent être ministériels ou adossés à un service. Il existe aussi un comité technique central pour toute l'administration centrale et des comités techniques spéciaux

- les comités d'hygiène, de sécurité et de santé au travail : cette instance est importante pour assurer la sécurité des agents (problèmes de bâtiments, malaise social...). Une action importante peut être conduite dans ces instances.
- les commissions locales de formation
- le comité technique des DDI, qui traite de l'ensemble des problématiques intéressant les DDI. Le SNITPECT-FO y a des représentants.

Il est important que des ITPE soient présents dans chaque instance notamment dans les CT pour pouvoir défendre l'ensemble du personnel avec les autres camarades FO des autres corps.

Le MEDDE/MLET a tenté d'instituer, par arrêté en date du 21 octobre 2011, des instances de concertation au niveau régional sans avoir de comité technique à cette échelle. La demande de création d'une instance régionale vient de certaines organisations qui ne disposent pas d'un maillage suffisant à l'échelle de tous les services. La création d'un CT Régional ayant été refusé par les services du Premier Ministre, le ministère a quand même décidé de la créer de façon informelle, ce qui risquait de transformer les CT en chambre d'enregistrement.

Grâce à la mobilisation de la FEETS-FO, ces instances ont eu une durée de vie très courte, la décision du conseil d'Etat n°356008 du 11 février 2013 les ayant annulées.

Avec les élections 2014, le MEDDE/MLET tente à nouveau d'asseoir juridiquement ces instances.

Mon syndicat**SNITPECT-FO**

Tout ITPE peut adhérer au syndicat national des ingénieurs des travaux publics de l'État et des collectivités territoriales, quel que soit son employeur, quelle que soit sa position administrative (PNA, détaché, mis à disposition, ...) ainsi que toute personne occupant un poste susceptible d'être tenu par un ITPE (autres ingénieurs d'État, ingénieurs territoriaux, ...).

Le SNITPECT-FO a pour but de défendre les intérêts professionnels, matériels et moraux de ses membres. Ses positions et expressions sont celles de ses adhérents. Son action est totalement indépendante de tout parti ou groupement politique, philosophique, religieux ou communautaire.

Il est adhérent à la Confédération Générale du Travail - Force Ouvrière.

Les structures du SNITPECT-FO sont les suivantes :

- **les sections départementales ou unités fonctionnelles** (UF - dont le périmètre est souvent le service) ainsi que des correspondants dans les services qui servent de point d'appui pour chaque ITPE ;

- **les bureaux régionaux**, qui regroupent les secrétaires départementaux-ales (SD) ou d'unités fonctionnelles et leurs adjoints. Peuvent également y être présents des correspondants fonctionnels, du fait de leur lieu d'exercice (FPT, santé, rectorat, ...). Un représentant des retraités de la région peut également être membre. Ils sont animés par les délégué-e-s et secrétaires régionaux-ales et se réunissent en général avant ou après chaque commission exécutive ;
- **la commission exécutive** (environ une cinquantaine de membres) qui comprend les délégué-e-s régionaux-ales, les délégué-e-s nationaux-ales et fonctionnel-le-s et les membres du bureau national (BN). Elle se réunit 4 fois par an, par session de 2 jours généralement. C'est en quelque sorte le « parlement », c'est-à-dire l'organe décisionnel du syndicat qui délibère dans le respect de la ligne définie lors du congrès annuel (en fin d'année). Elle élit le secrétaire général, le trésorier national, le trésorier national adjoint et le délégué aux retraités.
- **un bureau national** qui se réunit toutes les 3 semaines. C'est l'organe exécutif du syndicat qui met en œuvre les décisions de la commission exécutive ;
- **une permanence** (5 personnes dont le secrétaire général) qui répond à toutes vos interrogations et sollicitations concernant la vie des services, votre parcours professionnel (promotion, mobilité, rémunération, ...) et vient en appui aux bureaux régionaux, aux sections départementales et unités fonctionnelles.



N'hésite pas à les solliciter : snitpect@snitpect.fr et 01 42 72 45 24

Ces structures permettent une bonne articulation entre les préoccupations locales et nationales et génèrent des échanges fructueux.

Pense à toi !
Pense à
ton syndicat
et adhère !

Pour cela, prends contact
avec le secrétaire départemental
ou l'unité fonctionnelle,
ou le correspondant de service
Tu trouveras leurs coordonnées sur notre site,
dans la rubrique « qui sommes-nous ».

ADRESSES UTILES

- **Association FO des Consommateurs** afoc@afoc.net
01 40 52 85 85
141, av. du Maine - 75680 Paris cedex 14
- **FGF-FO**
Christian GROLIER (Secrétaire Général)
01 44 83 65 55
grolier@fo-fonctionnaires.fr
46, rue des petites écuries - 75010 Paris
- **Permanence juridique FGF-FO**
46, rue des petites écuries - 75010 Paris
consultation au siège : prendre rendez-vous au 01 44 83 65 55
consultation téléphonique : à partir de 16h30, certains jours,
au 01 45 23 05 57
- **Protection pénale GMF**
Assistance protection juridique
1, rue de Galilée - 93195 Noisy-le-Grand
01 49 14 87 92
Numéro d'urgence : 01 47 11 12 15
Pour activer le contrat d'assistance, il faut en faire la demande auprès du SNITPECT-FO.
- **FGRFP**
20, rue Vignon - 75009 Paris
01 47 42 80 13
fgr.fp@wanadoo.fr
- **Cartel FEETS**
Gérard COSTIL
01 44 83 86 20
gcostil@feets-fo.fr
46, rue des petites écuries - 75010 Paris
- **SNIAE-FO**
Jean-Christophe LEROY (Secrétaire Général)
01 49 55 52 84
jean-christophe.leroy@agriculture.gouv.fr
78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP
- **SNIIM-FO**
Céline FASULO (Secrétaire Générale)
BP 20007 - 59440 AVESNELLES
- **MFP Service**
(SIÈGE SÉCURITÉ SOCIALE)
MFP Services
CS 30006
94 272 LE KREMLIN BICETRE
0821 08 9000
- **MGET**
(MUTUELLE)
17, avenue Choisy - 75013 Paris
0810 160 360
- **AITPE**
rue Maurice Audin
69518 Vaulx-en-Velin cedex
04 72 04 70 01
aitpe@entpe.fr

■ ENTPE	rue Maurice Audin 69518 Vaulx-en-Velin cedex 04 72 04 70 70
■ CGCV	Arche de La Défense 92055 Paris La Défense cedex 01 40 81 81 94
■ DRH	drh.sg@developpement-durable.gouv.fr 01 40 81 62 15
■ GAP (BUREAU DE LA PAYE CATÉGORIE A)	pole-a-technique.gap31.gap.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr
■ Chargé de mission des ID(C)TPE	François LANDAIS MEDDE/MLET Tour Pascal B 92055 La Défense cedex 01 40 81 11 32 francois.landais@developpement-durable.gouv.fr
■ Chargée de mission des ITPE	Cécile PETIT LE BRUN 01 40 81 65 15 cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr
■ Chargé de mission des jeunes ITPE	Xavier SANCHEZ 01 40 81 62 81 xavier.sanchez@developpement-durable.gouv.fr
■ Bureau de la modernisation et de la gestion statutaires (MGS1) des ITPE	Pierre ROUX 01 40 81 69 57 pierre.roux@developpement-durable.gouv.fr
■ DAEI / Bureau des personnels à l'international	Tour Pascal A 92055 La Défense cedex 01 40 81 18 28
■ CNFPT	10, rue Anjou - 75008 Paris 01 55 27 44 00
■ FO	Confédération 141 av du Maine - 75690 Paris cedex 14 01 40 52 82 00
■ FNASCE	MEDDE/MLET Arche sud - 92055 La défense cedex 01 40 81 32 88 Fnasce@i-carre.net
■ SNITPECT-FO	11, rue Meslay 75003 Paris 01 42 72 45 24 snitpect@snitpect.fr

A remplir par l'ITPE :

Secrétaire de Section du SNITPECT-FO

Délégués régionaux du SNITPECT-FO

Secrétaire de cartel FO

Union Départementale FO

Secrétaire Général du Service

Responsable RH du service

Standard du Service

ASCE

CVRH

JUIN 2014

'ITPE

L'ESSENTIEL DE



Société éditrice : **SNITPECT-FO**

Directeur de publication : Laurent JANVIER

Agrément CPPAP n° 1114S06818

Supplément à la tribune n°1240 / tiré à 4500 exemplaires

Graphisme : Arzimut - Illustration : COLM

Imprimé par : Imprimerie Compedit-Beauregard - 61600 La Ferté-MACé

Numéro ISSN de la publication : 1959-4704