

FUSION DES CORPS D'INGENIEURS

FO

Le groupe de travail

- 4 corps : IAE, ITGCE, ITM, ITPE
- 10 réunions
 - Connaissance mutuelle des corps
 - Analyse du projet de l'administration
 - En cas de fusion, quelles positions tenir?
- **InFO-FUSION :**
 - n°1 avril
 - n°2 septembre
 - n°3 décembre

FO

1. Pourquoi nous?

- Métiers différents, lieux d'exercice différents (sauf en DDT)
- Mais : métiers similaires et même employeur pour les IIM et IEEAC... bien mieux rémunérés !
- Conclusion: une logique purement comptable

1. Pourquoi nous?

FO demande une étude préalable sur le périmètre le plus pertinent, à partir du recensement de tous les corps d'ingénieurs à l'Etat.

Le socle de la fusion devrait intégrer les ingénieurs présents au sein du MEDDTL, y compris les ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM) exerçant en DREAL.

DRH : Le périmètre IAE/ITGCE/ITM/ITPE a été arrêté dès le début 2010.

2. Pourquoi une fusion ?

Pour garantir un avenir aux ingénieurs?

- Rien sur les missions et les compétences du futur corps
- Une traduction directe des schémas-types de la Fonction Publique
- Un objectif de réduction des coûts et des effectifs (cf. formation, rémunérations, etc.)

**La fusion doit donner
du sens à nos métiers !**

Un corps doit répondre à un besoin.

2. Pourquoi une fusion ?

Pour FO:

Fusion = réaffirmer le rôle et la place des ingénieurs dans les deux ministères
= réaffirmer le besoin de profils scientifiques et techniques

Les missions, les compétences et les positions des ingénieurs doivent être définies *au préalable* dans une « note d'orientation ».

DRH : aucune proposition et aucune étude préalable sur les missions et compétences du futur corps

Mais: les propositions sur la gestion et le statut laissent présager d'un positionnement des ingénieurs plus limité et d'une perte de compétence collective

FO

3. Comment gérer le nouveau corps ?

2 visions opposées:

> **FO**: malgré nos différences, faire l'effort de créer **un vrai corps**
*= une cohérence, une identité,
une compétence collective reconnue*

> **DRH**: peu importe l'unité du corps

Vu qu'on n'a pas défini à quoi il sert...

FO

3. Comment gérer le nouveau corps ?

Pour FO:

Une seule CAP

*Cohérence,
Egalité de traitement,
Transparence*

avec des règles de
gestion transparentes
(charte de gestion)
adaptées à chaque
type de profil

Pour les DRH :

Déléguer la gestion à
chaque « maison
d'emploi » (MEDDTL,
MAAPRAT, IGN, Météo-
France)

= 4 CAP (+ 1 COS)

avec un cadre de gestion
commun décliné librement
dans chaque
« maison d'emploi »

3. Comment gérer le nouveau corps ?

Mobilité CHOISIE

Liberté et fluidité des parcours

Y compris hors des deux ministères, à l'essaiage

Taux de promotions amélioré (homologie autres ingénieurs)

Pas d'amélioration des mobilités :

- Système des « compteurs » perdue après la fusion
- Le changement de maison d'emploi reste opaque et discriminant car il relève de l'« entre deux CAP »

Obligation statutaire de rester 3 ans sur sa première affectation et interdiction d'être en détachement ou disponibilité

Rien sur les promotions

4. Comment RECRUTER le nouveau corps ?

Actuellement:

- En externe:
 - Ecoles : IAE > ENITA (Dijon...), ENGEES
ITGCE > ENSG
ITM > ENM
ITPE > ENTPE
 - Concours sur titres par spécialités
- En interne:
 - Concours interne : écoles
 - Examen professionnel
 - Liste d'aptitude

4. Comment RECRUTER le nouveau corps ?

Un projet pédagogique unique et cohérent, après définition du bloc de compétences du nouveau corps

Renforcement des écoles de formation du corps

Développement de la formation continue et continuée

Aucune interconnexion ne sera développée. Stage commun de 3 mois après la scolarité.

Le diplôme n'est plus la seule condition à la titularisation.

Réduction ou suppression des élèves fonctionnaires

25% du corps recruté en dehors des écoles actuelles (bac + 4?)

Recrutement géré indépendamment par chaque « maison d'emploi »

5. Comment REMUNERER le nouveau corps ?

Actuellement:

| | | | |
|--------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| IAE | 13 200 € | 19 500 € | 20 500 € |
| IEEAC | 31 950 € | 36 500 € | 37 950 € |
| IIM | 21 600 € | 28 700 € | 32 800 € |
| IPEF | 33 600 € | 39 200 € | 44 800 € |
| ITGCE | 12 600 € | 17 050 € | 19 150 € |
| ITM | 11 300 € | 14 000 € | 15 100 € |
| ITPE | 13 050 € | 21 500 € | 29 900 € |

5. Comment REMUNERER le nouveau corps ?

Hausse générale des rémunérations

Homologie entre les rémunérations des ingénieurs de profil similaire, quelle que soit leur sphère d'emploi.

Pas de PFR mais une prime propre au futur corps. En cas de cotation des postes, il faudra un dispositif spécifique aux ingénieurs.

Aucune proposition d'amélioration

Le passage à la PFR est prévu à l'occasion de la fusion

6. Avec quel STATUT ?

2 visions opposées :

> **FO : la réalité du terrain**

= 10% corps sur du 3^{ème} niveau de fonctions
= des aptitudes au management reconnues

➤ **DRH : le modèle du « A type »**

avec pression de la Fonction Publique,
avec pression des corps dits « supérieurs »

FO

6. Avec quel STATUT ?

Une amélioration des 2 premiers grades

La création d'un vrai 3ème grade, terminant à hors échelle B et avec des conditions d'accès au moins aussi favorables que pour l'emploi fonctionnel d'ICTPE

Un pyramidage
50%/30%/20%

Aucune amélioration des 2 premiers grades (sauf + 25 points d'indice sur le salaire des élèves...!)

La création d'un 3ème grade terminant hors échelle A (dernier échelon contingenté) et soumis à des conditions d'accès (10 ou 12 ans d'ancienneté au 2ème grade).

L'ancienneté nécessaire exclura les périodes de congé de droit (maternité, parental...)

Repyramidage exceptionnel de B en A tous les ans pendant au moins 4 ans, sans plafond.

Conclusion ?

- > Aucune attractivité dans le projet des DRH
A quoi bon fusionner?
- > Des risques de régression sur tous les plans
- > Aucune amélioration des discriminations
- > Le projet des DRH n'a aucun sens

Pas de fusion
dans ces conditions !

Merci pour votre attention
Place aux échanges !

FO