L'ITPE demain

(ou) comment ne pas finir dans l'impasse ?

Rapporteurs:

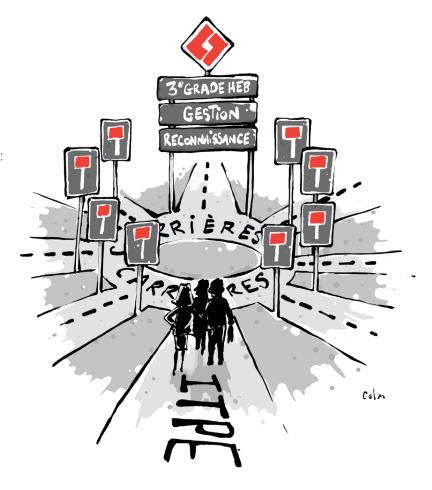
Johnny CARTIER Serge ECHANTILLAC Stéphanie PASCAL

Membres du groupe :

Bernard ENEAU
Salim EL HARIF
Pascal GILLERON
Georges KÜNTZ
Hervé WATTEAU

■ Soutiens appréciés :

Paul VALÉRY Gaston BACHELARD William SHAKESPEARE André MAUROIS





« Même l'avenir n'est plus ce qu'il était. »

Paul Valéry

NDR : Le présent rapport et les propositions formulées ont été conçus dans le cadre d'une réflexion d'ensemble ; ce qui impose au lecteur d'éviter de considérer chaque point isolément.

l Le p	arcours de l'ITPE aujourd'hui : pistes et impasses	5
	Le début de carrière Le recrutement La formation	6
A.2	La prise de poste et la réponse aux besoins des futurs employeurs	6
	La première mobilité – le droit au changement	
В.	L'adéquation grade fonction cassée ; une rémunération pas toujours en rapport avec les niveaux de responsabilité	8
C.	La mobilité des cadres techniques selon la DRH du MEDDE/METL, ou comment passer de gagnant/gagnant à perdant/perdant	
C.1	Les fondamentaux : c'est gagnant-gagnant !	10
C .2	La gestion actuelle de la mobilité, c'est perdant-perdant!	11
D.	Les promotions à IDTPE et ICTPE	14
D. 1	Les ITPE et leurs parcours professionnels : toute une histoire!	
	La promotion à ingénieur divisionnaire	
D .3	La promotion à ingénieur en chef	17
-	Le plafond de verre des carrières d'Ingénieurs en chef des TPE et de l'accès aux fonctions de direction	17
E.	En DDI, en DREAL ou en SGAR : les emplois DATE, Difficiles d'Accès et Très Exposés	
	L'Administration Centrale : si tu n'es pas HEB, t'es Has Been!	
	Dans la Fonction Publique Territoriale, des passerelles risquent de s'effondrer	
	Les emplois fonctionnels dans les établissements publics et les autres ministères : la course à l'échalote ?	
	La fin de carrière d'un ICTPE : une inégalité de traitement à parcours équivalents avec d'autres corps	
F.	Conclusion	23
2 Que	ls ingénieurs publics DEMAIN pour la France ?	24
A.	Pour un corps d'ingénieurs publics de l'aménagement et du développement durables	24
	Manifeste pour une ingénierie publique à la hauteur des enjeux de la France de demain	
A.2	L'État considère-t-il qu'il a encore besoin d'ingénieurs et a-t-il une vision d'avenir à proposer aux ingénieurs de l'État?	25
B.	géré en transparence par le ministère du développement durable au nom des différents employeurs?	27
B .1	Reconnaître et faciliter les parcours spécifiques des ingénieurs	
	Appliquer et améliorer la charte de gestion	
B .3	Vers une nouvelle charte de gestion des ITPE	29
B .4	Améliorer les conditions de rémunération des ITPE, grands perdants de la dernière décennie	30
C.	Un corps attractif, véritable ascenseur du mérite républicain	30
	Le corps des ITPE, corps d'ingénieurs de la République	
C .2	Le HEB : enfin !	31
	De meilleures conditions de promotion pour le premier corps d'encadrement des MEDDE et METL	
C.4	Le jour où les ITPE ont dit oui à un nouveau nom ?	32
B Les	50 propositions aux Ministres pour l'avenir de l'expertise et de l'ingénierie publique au service de leurs politiques	34
A.	Pour une expertise et une ingénierie publique de l'aménagement du territoire digne de ce nom	34
А. В.	Pour une expertise et une ingénierie publique de l'aménagement du territoire digne de ce nom	



Tout le service public est actuellement sacrifié sur l'autel des seules règles comptables de l'équilibre budgétaire.

L'ingénierie publique, en particulier celle exercée au sein des services de l'État, figure au premier rang des condamnés par les gouvernements successifs toutes tendances confondues.

C'est oublier bien vite que l'ingénierie publique de la France a doté notre pays d'infrastructures et d'équipements dont la qualité et la technicité l'ont longtemps placée aux meilleurs rangs mondiaux.

Les Ingénieurs des Travaux Publics de l'État ont constamment fait la preuve de leur mobilisation pour cette ingénierie publique de haut niveau au sein d'une administration performante. De tout temps et à tous les niveaux, ils ont toujours démontré leur capacité à accompagner le changement.

La dérive « austéritaire » dont les effets se font déjà largement sentir, est fermement condamnée par FO et le SNITPECT-FO, car notre pays a toujours besoin d'infrastructures et d'équipements mais c'est leur nature qui évolue.

L'état n'aurait-il plus goût à aménager le territoire national avec ses services, et préférerait-il s'attacher à déménager ses services du territoire ?

Un changement de paradigme (hier Grenelle de l'Environnement... aujourd'hui Transition écologique et énergétique) accorde une place désormais prépondérante aux attentes de notre société sur le plan du bien être et de la santé, avec la référence constante à la qualité de son environnement. Le service public de l'aménagement et du développement durable doit donc réorienter son action, mais pas de manière aveugle et en accordant les moyens aux objectifs.

Si la France n'entend pas être à la traîne en Europe et dans le Monde, elle doit conserver intacte sa force de portage et de mise en œuvre des politiques publiques. Notre pays ne se donnera aucune chance d'opérer le changement qu'il appelle de ses vœux s'il se défait dans le même temps de ceux qui peuvent réellement concevoir et mettre en œuvre cette transition ou s'il les néglige.

C'est bien de transition dont il s'agit... et si « Équipement » fut une référence (dont il n'y a pas à rougir, bien au contraire) jusqu'au milieu des années 90, il est désormais urgent de bâtir un véritable service public de l'aménagement et du développement durable en profitant de la solide ossature technique que constituent toujours les corps d'ingénieurs de l'État.

Après avoir exigé du gouvernement l'organisation des Assises des métiers de l'ingénieur, c'est en ce sens que le SNITPECT-FO place son action, pour qu'une visibilité sur l'avenir soit enfin donnée aux ingénieurs de l'État en charge des questions d'aménagement du territoire et de développement durable.

Mais nous sommes toujours au milieu du gué et cette route, pardon cette voie « verte », sera longue. À peine esquissée, elle s'avère déjà plongée par l'Administration dans un brouillard épais, et semée d'embûches pour les ingénieurs.

Comme si, réduction des effectifs oblige, sur les décombres du ministère de l'Équipement, après les ravages successifs de la REATE, de la RGPP et de la MAP, il subsistait un champ de mines anti-personnel... technique, destiné à empêcher toute reconstruction!

Ce rapport engage un patient travail de déminage indispensable à tous les niveaux (parcours professionnel, compétences, statut, gestion, etc.) et à toutes les étapes du parcours,

pour permettre à l'ITPE (d'avoir un)... demain!

1. Le parcours de l'ITPE aujourd'hui : pistes et impasses

Au-delà de leur formation initiale, les compétences des ingénieurs des TPE s'enrichissent tout au long de la carrière grâce à des parcours originaux à plusieurs titres, et aux effets conjugués :

■ De la mobilité

À l'heure actuelle, dans la fonction publique, un Ingénieur des TPE passe en moyenne quatre ans et demi sur le même poste (exception faite des métiers d'expertise qui nécessitent un approfondissement de longue durée).

Cette mobilité concoure, tout à la fois, à un enrichissement des compétences individuelles de chaque ingénieur, et au développement de la compétence collective. Par sa mobilité active et choisie, un ITPE fait bénéficier sa structure de la palette de compétences acquises dans ses précédentes affectations.

Ce cercle vertueux a depuis longtemps démontré son intérêt, mais il est aujourd'hui mis à mal par les nombreux freins à la mobilité qui ont émergé ces dernières années. Les employeurs et les ingénieurs se détournent peu à peu du jeu de la mobilité, au risque d'appauvrir leurs compétences respectives.

■ De la diversité des employeurs

Les ingénieurs des TPE exercent à toutes les étapes de la chaîne de nos politiques publiques (de la définition à la mise en œuvre mais aussi à l'évaluation). Leur parcours professionnel au sein des administrations de l'État, de ses Établissements Publics et des collectivités locales principalement, développe leur « savoir faire » et nourrit leur capacité à « savoir faire faire » en cultivant, au bénéfice de tous, diversité et complémentarité.

Mais ce contexte est en évolution constante. Le portage et la mise en œuvre des politiques publiques ne sont plus confiés exclusivement aux

services de nos ministères, mais toujours plus à des services interministériels, aux établissements publics, aux collectivités territoriales, voire aux entreprises privées.

Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont été l'occasion de confirmer combien les parcours des ingénieurs de l'État passent également par une grande diversité d'employeurs externes.

L'essaimage des ingénieurs des TPE est une donnée incontournable du parcours des ingénieurs des TPE de demain.

■ De l'accès aux postes d'encadrement supérieur

Les parcours dynamiques des ITPE commencent avec l'expérience du terrain et, dans une progression régulière encadrée par des règles de gestion rigoureuses, mènent un grand nombre d'entre eux aux plus hautes fonctions d'encadrement (10 % des ITPE sont détachés sur des emplois d'ingénieurs en chef, 20 ITPE sont des directeurs sur le seul périmètre État, 10 % des ingénieurs en chef de la fonction publique territoriale sont des ITPE).

Efficacité, professionnalisme, motivation, ambition ont forgé au fil du temps une image positive du corps des ingénieurs des TPE et de leur portage opérationnel des politiques publiques à tous les étages de nos ministères.

Pour autant, cette faculté, marquée du sceau « gagnant-gagnant », est aujourd'hui grandement menacée car confrontée à des blocages croissants; certains sont statutaires, d'autres imputables aux pratiques de gestion.

Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont mis clairement en évidence l'urgence de lever les freins !

Cette première partie du rapport « ITPE demain » revient sur le parcours, pas à pas, d'un ingénieur ITPE, depuis le début de son engagement au service de l'État et de l'ensemble de la sphère publique jusqu'à son départ, en général au moment de la retraite.



A. Le début de carrière

A.1 Le recrutement

Sous la responsabilité du Ministère de l'Écologie, du Développement Durable et de l'Énergie (MEDDE) et du Ministère de l'Égalité des Territoires et du Logement (METL), le recrutement dans le corps des Ingénieurs des TPE s'effectue principalement par voie de concours en sortie des classes préparatoires scientifiques au rythme actuel d'une centaine d'élèves par an.

Chaque année, les recrutements sont complétés par examen professionnel (36 en 2013) et sur promotion par liste d'aptitude (18 en 2013). Tous les élèves ITPE reçoivent leur formation à l'École Nationale des Travaux Publics de l'État (ENTPE), véritable creuset du corps.

Chaque élève ingénieur bénéficie d'au moins trois années à l'ENTPE et atteint ainsi au minimum le niveau Master de la référence LMD.

Tous les corps administratifs et techniques de catégorie A ne s'appuient pas sur une telle filière d'excellence¹.

A.2 La formation

L'enseignement dispensé à l'ENTPE répondait globalement aux attentes jusqu'ici formulées par les employeurs successifs que furent jusqu'en 2007 les ministères de l'Équipement et de l'Environnement.

Il permettait de former tout aussi bien :

- des ingénieurs experts de domaine, employés principalement dans les structures du réseau scientifique et technique (RST) du MEDDE;
- des ingénieurs à profil moins spécialisé, mais aptes à répondre à la grande diversité des postes de la fonction publique.

Et pour mieux coller aux nouvelles orientations du MEDDE et du METL, des ingénieurs intégrateurs, médiateurs, aux compétences méthodologiques (management de projet, management de la complexité) aussi bien que scientifiques, capables d'expliquer, de faire comprendre, de faire adhérer et d'innover.

■ Le recrutement des ITPE, c'est :

- Gagnant / Gagnant: quand l'État perpétue, pour le bénéfice du service public, ce recrutement de catégories A technique disposant d'un haut niveau de base, l'apport d'un «métissage» partiel avec les cursus professionnels et une voie unique de formation, garante d'une identité forte et d'une culture commune du service public.
- Perdant / Perdant: si le MEDDE s'entête à réduire le recrutement (externe ou par promotion), à ne pas dialoguer avec ses ingénieurs, à négliger leur essaimage, et préfère recruter un ingénieur "prêt à l'emploi".

- C'est l'histoire d'un jeune conducteur au volant d'une voiture toute neuve. Il emprunte une autoroute et constate, petit à petit, que **le gestionnaire**:
- conteste la validité de son permis et réduit sans arrêt la vitesse autorisée,
- néglige la signalisation et ferme une à une les sorties sans réguler les entrées,
- n'entretient qu'une voie sur deux faute de budget (pure fiction?) mais bien pire, il découvre que le tout débouche... dans un parking souterrain!

Tout au long de la formation, les élèves ont à développer des démarches « projet » particulièrement précieuses car adaptées aux nouvelles postures des ingénieurs de la fonction publique. Elles sont tournées vers le management et la cohérence de projet plus que vers la seule réalisation d'objets.

L'ingénieur en charge d'un projet doit désormais être en capacité de le rendre lisible¹ et compréhensible, pour que le parti retenu soit en cohérence avec les attentes du maître d'ouvrage mais aussi avec les aspirations de toutes les composantes de la société civile.

Tout en disposant des compétences techniques sur le domaine, l'ingénieur doit être rompu à la modélisation de la problématique abordée, ainsi qu'à l'approche systémique qui permet d'appréhender les problèmes complexes faits de multiples variables et de nombreux paramètres.

Aménagement du territoire, environnement, écologie, développement durable, économie, droit, transports... autant de domaines d'exercice des ITPE pour lesquels cette faculté s'avère indispensable.

A.3 La prise de poste et la réponse aux besoins des futurs employeurs

Premiers kilomètres... premiers ralentissements!

La formation de l'ingénieur fonctionnaire à l'ENTPE s'achève par la trop souvent difficile première étape de la prise de poste.

L'exercice est délicat car, sur la base d'une liste spécifique de postes, volontairement réduite par l'administration, mais censée correspondre aux besoins des deux ministères, tous les élèves doivent trouver leur première affectation (en 2013, sur **140** postes proposés, un tiers sont des postes obligatoires).

Bien souvent, c'est un compromis qui doit être trouvé entre les élèves au détriment de leurs propres aspirations.

1. "On ne doit pas s'accorder le droit de parler d'une connaissance qui ne serait pas communicable." - Gaston Bachelard



Bien sûr, on peut toujours considérer cet exercice comme le premier et indispensable « rite initiatique » d'entrée dans la vraie vie, mais il est considérablement compliqué par l'indigence de l'administration.

Il n'en serait pas ainsi si le MEDDE mettait en œuvre une réelle stratégie de gestion prévisionnelle des effectifs, des emplois, des compétences et des carrières (vous avez dit GPEECC?).

Cette démarche exigeante mais indispensable, impose :

- la mise en place d'une concertation avec l'ensemble des employeurs potentiels des ITPE pour les informer sur la nature des enseignements de l'ENTPE et prendre en compte leurs besoins;
- la définition d'un répertoire des métiers et des compétences des ingénieurs (le RIME est largement insuffisant);
- l'établissement d'une cartographie de la situation actuelle des compétences, notamment des compétences rares;
- l'élaboration d'une vision prospective (sur au moins cinq ans) pour répondre avec précision aux besoins de l'ensemble des employeurs dès la première affectation.

Il est d'ailleurs incompréhensible qu'il ne soit pas proposé aux jeunes ingénieurs les postes vacants de certains établissements publics ou d'autres ministères, en position normale d'activité, dans leur domaine de compétence et à leur niveau.

Il n'est pas plus compréhensible que les portes des collectivités locales soient fermées aux ingénieurs des TPE lors de leur première affectation alors que ces employeurs et ingénieurs eux-même le souhaitent :

« Je cherche des ingénieurs de la mobilité et je suis prêt à accueillir des jeunes ITPE car je sais qu'ils ont le sens du service public » (Frédéric ALPHAND, directeur des routes et des transports au CG 78, représentant l'Association de Directeurs Techniques des services départementaux, lors des Assises des Métiers de l'Ingénieur).

■ Le dispositif de primo-affectation, c'est :

- Gagnant / gagnant. Avec une stratégie de gestion qui fait correspondre les besoins de l'ensemble des employeurs potentiels avec les aspirations et les formations des jeunes ingénieurs.
- Perdant / perdant. Si la DRH du MEDDE / METL s'entête :
- à raisonner sans discernement dans le seul champ de ses propres besoins, avec des effectifs en constant réduction,
- à négliger les besoins réels des autres employeurs publics,
- à ne pas encourager l'émergence de compétences nouvelles, au détriment de l'évolution de l'ENTPE.

L'ENTPE, c'est :

- Gagnant / gagnant : si l'État continue à concevoir l'ENTPE comme un atout maître incontestable aussi bien pour les Ingénieurs des TPE que pour leurs employeurs. Matrice d'excellence, centralisée comme doit l'être la gestion d'un grand corps de l'État, elle est garante d'un haut niveau de compétence technique des agents de l'État. Elle symbolise, en outre, l'identité et la culture commune des cadres techniques de l'ingénierie publique.
- Perdant / perdant: si l'ENTPE n'est pas, à l'avenir, en capacité de pourvoir l'ensemble des places d'élèves ingénieurs fonctionnaires et civils, comme cela a été malheureusement le cas pour l'année 2012-2013. Si le MEDDE-METL ne donne pas les moyens logistiques et pratiques pour pourvoir les postes. Si le MEDDE-METL continue à négliger les attentes des multiples employeurs des Ingénieurs des TPE, comme par exemple lorsqu'il ferme une voie d'approfondissement alors que le besoin existe dans le large panel des employeurs qui en sont réduits à des recrutements par voie de détachement ou d'intégration dans le corps.

Pour en savoir plus : cf. le rapport ENTPE

De véritables opportunités de construction de parcours professionnels au cœur des métiers de l'aménagement s'ouvriraient ainsi pour les jeunes ingénieurs.

Enfin, pour ce qui concerne les ITPE issus de la liste d'aptitude ou de l'examen professionnel, force est de constater qu'ils ont bien souvent des contraintes personnelles fortes, nécessitant dans la plupart des cas des mutations dans les deux ans suivant la prise de poste.

On peut alors se poser la question du gain de l'employeur et des ministères dans ces situations ?

Si nous avons bien noté une amélioration de la construction de la liste proposée aux lauréats (plus en adéquation avec les contraintes personnelles et les volontés professionnelles), cela n'est pas encore suffisant. Nous le constatons au fil des CAP mutation.

Aussi, il est grand temps de mettre fin à cette triple peine et que les lauréats de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude puissent choisir leur poste dans la liste publiée pour les CAP.

A.4 La première mobilité - le droit au changement

Le choix « forcé ? » de la première affectation est souvent un compromis pour le jeune ITPE entre ses souhaits de mobilité géographique et professionnelle. La seconde affectation peut donc, dans un tel cas, constituer une opportunité pour se repositionner sur une thématique différente et pour commencer à construire un parcours professionnel diversifié, ambitieux et choisi.

Les employeurs ne prennent pas toujours en considération la transversalité du profil de compétences des ITPE, certains se destinant à un parcours d'expert ou de spécialiste, une grande majorité s'orientant vers un profil d'ensemblier.

Les services employeurs aussi bien que les ITPE aux-mêmes doivent avoir conscience de cet avantage qui permet incontestablement une meilleure intégration de chaque ingénieur.

B. L'adéquation grade fonction cassée ; une rémunération pas toujours en rapport avec les niveaux de responsabilité

Souvent dès le premier poste occupé, les ITPE constatent une inadéquation flagrante entre le grade détenu et la fonction exercée, en profonde contradiction avec les promesses faites et avec les attentes légitimes de ceux qui s'engagent dans la carrière publique au sein de l'État.

Depuis l'avènement de la RéATE, ce phénomène s'amplifie. Il est, au minimum, une source d'insatisfaction, mais plus souvent de démotivation, voire de plus en plus souvent de stress notable au travail. Il n'épargne aucun niveau de grade.

Le permis de conduire... ne permet pas de conduire!

Statutairement, les ingénieurs des TPE constituent un corps de catégorie A de la fonction publique de l'État, mais un corps atypique!

Ce corps comporte deux niveaux de grade, ingénieur et ingénieur divisionnaire, avec une possibilité pour les ingénieurs divisionnaires d'accéder à deux emplois fonctionnels d'ingénieur en chef du 1^{er} et du 2^e groupe.

Quatre échelles indiciaires correspondent à chacune des situations possibles (jusqu'à l'indice brut **801** pour un ITPE, **966** pour un IDTPE, **1015** pour un IC2, HEA pour un IC1).

Par le passé, cette "architecture" correspondait aux différentes fonctions pouvant être occupées par les ITPE au sein des structures du ministère de l'Équipement.

Les réorganisations ministérielles, les regroupements de services déconcentrés, l'émergence de structures interministérielles, les réformes successives des services techniques de l'État, accentuées par des réductions sévères et constantes des effectifs de fonctionnaires ont profondément modifié le cadre de travail des ITPE (et d'autres bien sûr!).

Souvent improvisées dans des délais excessivement contraints, ces réformes structurelles ont abouti à une recomposition hétéroclite des services employeurs, au sein desquels les fonctions et leurs responsabilités ne correspondent pas toujours aux grades statutaires des ingénieurs.

Il faut constamment rappeler que le corps des ITPE est un corps interministériel (le statut le précise), et plus exactement un corps "inter-fonction publique" (les faits le confirment) et qu'à un grade doit correspondre un niveau de responsabilité.

De même, il est parfaitement clair que l'avenir du corps des ITPE doit être conçu en fonction de la pluralité de ses employeurs potentiels et sa gestion adaptée à la diversité des structures d'accueil des ingénieurs.

Le droit au changement, c'est :

 Gagnant / Gagnant : dès lors que les employeurs sont en mesure d'identifier le potentiel des Ingénieurs des TPE lors d'échanges réguliers avec l'administration, mais aussi lors des entretiens préalables au recrutement.

• Perdant / Perdant :

- si la DRH du MEDDE/METL ne porte pas ces informations lors de ses échanges avec le conseil des employeurs des Ingénieurs des TPE.
- si la formation à l'ENTPE ne comporte pas un enseignement à « l'art de l'entretien d'embauche » pour permettre aux futurs Ingénieurs des TPE de « vendre » leurs compétences d'ensemblier, de manager de projet et de gestionnaire de problématiques complexes.

Postes de la fonction publique de l'État

Au sein du MEDDE et du METL:

Les structures du Ministère de l'Écologie (Administration centrale, DREALs, Établissements Publics...) ont souvent un pyramidage qui cantonne l'ingénieur de 1er niveau à un rôle d'exécutant sans réelle responsabilité ni encadrement.

Les vagues successives de décentralisation et de réorganisation de l'administration territoriale ont fait disparaître les postes sur lesquels un ITPE pouvait, par le passé, « faire ses classes » avec des responsabilités, une exposition forte et un encadrement de plusieurs dizaines d'agents (subdivisions territoriales, parc...).

Alors que c'est clairement l'une de leurs forces, les ITPE trouvent de plus en plus difficilement pour leurs premiers postes la possibilité de développer leurs compétences en management de structure.

Cette dévalorisation implicite est accentuée par une gestion des effectifs particulièrement opaque.

Un ITPE ne peut être affecté que sur un poste relevant d'un effectif autorisé du macrograde A qui regroupe sans distinction les ITPE (A ou 1er niveau) et les IDTPE et ICTPE (A+ ou 2e et 3e niveaux).

Ainsi, le niveau d'exigence est à la seule discrétion du chef de service d'accueil ; ce qui, outre le manque d'homogénéité du dispositif, conduit à des dérives inacceptables.

N'est-il pas singulier qu'un chef de service soit dans la capacité de proposer à la vacance A+ un poste qu'il n'a pas pu pourvoir à l'issue d'une première publication au niveau A? Qui plus est sans consultation du Comité technique alors que la substitution est évidemment porteuse de modification sensible de l'organisation du service? Et n'est-ce pas encore plus étonnant lorsque la fiche de poste n'est pas ré-écrite?

La vitesse autorisée se réduit sans arrêt...

■ Voici ce que nous écrivions en mi-2011 :

L'arnaque sur les fiches de poste pour attirer le chaland...

« Il y a la fiche de poste, et puis il y a la réalité des postes vacants! » Dans beaucoup de DREAL on ne compte plus le nombre d'agents, dont les ITPE relégués au plus bas de l'échelle hiérarchique, qui ont postulé sur un « super » poste en DREAL, du moins à en croire la fiche de poste : animation de réseau, rayonnement régional, participation aux groupes de travail nationaux, priorité de la direction, quasiment carte blanche sur les actions... mais qui dès le jour de leur prise de poste ont déchanté, avec cette phrase à peine culpabilisatrice de leur hiérarchie en guise de bienvenue : « Il y a la fiche de poste, et puis il y a la réalité des postes vacants ! ». (...) Et en plus, ces chanceux n'ont, le plus souvent, même pas droit à une prime d'intérim ou de surcharge car leur hiérarchie souhaite carrément modifier la fiche de poste ! (...) Peut-être que l'encadrement des DREAL se doute qu'en étant un minimum honnête sur le véritable contenu du poste il y aurait moins de candidats. Finalement, la fin justifie les moyens, non? Mais le problème, au-delà de l'aspect moral, est que ce genre de pratique va finir par se savoir.

Non, non, rien n'a changé...

De telles pratiques sont condamnables à plus d'un titre, car elles ont aussi pour effet d'accentuer les conséquences dévastatrices des réformes successives et des réductions d'effectifs en série (décentralisation, RéATE, RGPP, MAP...).

Les regroupements et fusions de service réalisés dans des conditions souvent douloureuses ces dernières années ont diminué considérablement le nombre des postes d'encadrement, alors que l'effectif global des cadres A et A+ n'a pas suivi la même décrue.

De plus, ces compressions de service s'accompagnent de consignes strictes de l'administration centrale aux directeurs pour limiter le nombre des services d'une direction (pour les DREAL, notamment). Dans ces conditions, rien d'étonnant à ce que la mobilité des cadres supérieurs se réduise considérablement, comme augmentent les difficultés des cadres de premier niveau à trouver une affectation lorsqu'il sont inscrits au tableau d'avancement.

Enfin, alors qu'elle devrait être source d'émulation et, par conséquent, d'élévation du niveau d'ensemble, la concurrence s'est exacerbée avec les autres corps (IPEF, AUE, IAE, IIM, Attachés Principaux...) devant un éventail d'opportunités qui se referme progressivement.

Dans ces conditions, il est clair que les ingénieurs des TPE, ne pourront développer des parcours professionnels riches et mobilisateurs au bénéfice de leurs services employeurs, sans une reprise en main centralisée de la gestion des effectifs d'encadrement.

Une signalisation insuffisante, voire inexistante...

Sans insister ici sur les aspects de la gestion chaotique actuelle de la mobilité qui fait l'objet d'un chapitre particulier, il importe que l'administration fasse preuve d'un minimum de rigueur et de précision dans la présentation de ses postes, notamment au regard de la correspondance entre les fonctions et le niveau de grade requis.

Des améliorations d'une grande simplicité, mais considérables dans leurs effets, pourraient immédiatement améliorer la lisibilité des listes et fiches de poste proposés par le MEDDE/METL.

Nous suggérons donc dès à présent les mesures suivantes :

Pour les cadres de 1^{er} niveau :

- Imposer l'utilisation systématique du modèle de fiche de poste du MEDDE/METL et exiger au moins que soient remplies toutes les cases qui peuvent éclairer sur la correspondance grade/fonction.
- Apporter les précisions indispensables aux chapitres :
 - Voie d'accès : faire mention de la nature du profil recherché par référence aux postes : emplois et grade de provenance.
 - Évolution possible : indiquer précisément les emplois et les fonctions accessibles à la suite du poste.
 - Catégorie d'emploi : accompagner la mention du macrograde par l'indication de la dominante « technique » ou « administratif ».
- Préciser systématiquement le grade du titulaire précédent du poste.
- Mentionner les fonctions et le grade du supérieur hiérarchique direct.

Pour les cadres supérieurs :

- A quelques nuances près, des précisions analogues, permettraient d'offrir une bien meilleure lisibilité.
- Porter la mention IDTPE avec la précision éventuelle « éligible à l'emploi fonctionnel ICTPE », en précisant le groupe chaque fois que cela est possible.

Plus largement, au sein de la fonction publique de l'État :

La signalisation n'est pas homogène d'un itinéraire à l'autre...

Il suffit de consulter la Bourse Interministérielle de l'Emploi Public (BIEP) et les offres d'emplois des autres ministères et autres établissements publics sous tutelle pour comprendre que la fonction publique manque cruellement d'homogénéité dans l'affichage de ses recrutements.

Bien au delà du seul constat sur le foisonnement dans la présentation des fiches, le niveau intellectuel d'un ingénieur ne semble pas toujours suffire pour décrypter les fonctions exactes et les responsabilités de certains postes...

L'évolution des principaux corps de fonctionnaires vers l'interministériel est considérablement entravée par de telles divergences.

Il est donc indispensable de tendre vers une homogénéisation des pratiques et d'obtenir ainsi une meilleure lisibilité de la nature précise des postes proposés.

Postes en détachement

Le code de la route change suivant le gestionnaire de la voie...

Hors de la fonction publique d'État, particulièrement au sein de la fonction publique territoriale, il n'existe pas d'obligation pour un agent promu d'occuper un poste de niveau de fonction supérieure.

La concordance entre niveau de grade et fonction n'existe pas réellement et la plus grande vigilance est indispensable (voir paragraphe E.3 pour plus de détails).

L'appréciation du niveau des fonctions exercées devrait à minima intégrer des critères comme la taille de la structure et le positionnement du poste dans l'organigramme.

Une des raisons de plus pour notre ministère d'engager le dialogue avec les autres employeurs des ITPE.

C. La mobilité des cadres techniques selon la DRH du MEDDE / METL, ou comment passer de gagnant / gagnant à perdant/perdant

C.1 Les fondamentaux : c'est gagnant-gagnant !

La mobilité est un droit inscrit dans la loi n°83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires (Loi dite LE PORS – titre ler du statut général des fonctionnaires de l'État et des collectivités territoriales) :

« Art.14 – L'accès des fonctionnaires de l'État, des fonctionnaires territoriaux et des fonctionnaires hospitaliers aux deux autres fonctions publiques, ainsi que la mobilité au sein de chacune de ces trois fonctions publiques, constituent des garanties fondamentales de leur carrière... »

Il fut donc un temps où le législateur se préoccupait non seulement des droits des fonctionnaires mais aussi de leur carrière...

Depuis bien longtemps, les Ingénieurs des TPE ont parfaitement intégré l'étroite imbrication de leur carrière et de leur mobilité.

C'est pourquoi ils n'ont jamais hésité à s'engager et à manifester leur adhésion pleine et entière aux orientations de la charte de la mobilité dans la fonction publique de l'Etat de décembre 2010.

Malheureusement bien vite oubliée, cette charte, à l'intitulé particulièrement bien choisi « Tout le monde s'engage... » alignait cependant des vérités premières incontournables :

- «... La réussite d'une démarche de mobilité repose sur un partage de responsabilité :
- l'agent est acteur de son évolution professionnelle ;
- l'employeur propose des parcours professionnels valorisants ;
- le cadre encourage et favorise les projets des agents ;
- les acteurs de la gestion des ressources humaines accompagnent la construction et la réalisation des projets. »

Mais aussi:

«... La mobilité ne peut être considérée comme une fin en soi, elle répond à une attente de l'agent, à un besoin du service . La mobilité constitue une opportunité d'enrichissement et de progrès pour l'agent et pour le service, elle est le levier d'une dynamique gagnant-gagnant... »

Ces principes fondamentaux sont intégralement repris dans la Charte de gestion du Corps des Ingénieurs des TPE dont la version la plus récente de 2011 précise :

- « Pratiques de gestion pour la mutation :
- ...La mobilité des ingénieurs des travaux publics de l'État est indispensable pour développer et valoriser leur potentiel, développer leur faculté d'adaptation au changement et leur permettre d'exercer des responsabilités de difficulté croissante. Géographique et/ou fonctionnelle, elle est à adapter dans le cadre d'une gestion personnalisée selon les postes et les cursus professionnels. Cette mobilité à l'initiative des agents doit cependant s'apprécier dans le cadre de l'intérêt des services. »
- « Pratiques de gestion pour la promotion :
- ... En règle générale, pour être promu, l'ingénieur à profil de généraliste doit avoir évolué, dans des environnements professionnels variés au premier niveau de grade, avec au moins une mobilité entraînant un changement significatif d'environnement professionnel qui doit s'inscrire dans la construction d'une compétence individuelle au service de la compétence collective...
- .. Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, l'ampleur des changements d'environnement professionnel qui ont été effectués par les agents concernés, est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés. »

Au cours des dernières décennies, ces principes ont été défendus vigoureusement par le **SNITPECT-FO** et, malgré les freins développés régulièrement par l'Administration, ils ont été mis en pratique au travers de la Commission Administrative Paritaire avec les résultats que l'on connaît.

GAGNANTS

Les Ingénieurs des TPE qui ont pu réussir la construction de parcours professionnels riches et diversifiés au service du bien public dans des domaines aussi variés que la construction des infrastructures routières, leur exploitation et leur gestion, l'aménagement du territoire, la planification et l'urbanisme, le développement durable, les énergies renouvelables, l'écologie, les risques naturels et technologiques, etc.

Existe-t-il meilleure preuve de la qualité de la formation délivrée à l'ENTPE et de l'ouverture des élèves ingénieurs et des ingénieurs des TPE aux nombreuses disciplines que la nation a besoin de maîtriser pour assurer son développement, son autonomie et sa notoriété?

Les Ingénieurs des TPE qui occupent de nombreux postes à responsabilité en administration centrale comme dans les services déconcentrés, dont, en 2013, 70 « emplois DATE (direction de l'administration territoriale de l'État) ».

Existe-t-il meilleure preuve de la capacité du corps des Ingénieurs des TPE, que certains voudraient voir cantonnés à des postes d'ingénieurs d'exécution ou de travaux, à promouvoir en son sein des responsables de haut niveau?

Les Ingénieurs de TPE qui ont essaimé pour plus d'un millier d'entre eux vers les autres ministères et établissements publics (250), mais aussi hors de l'administration de l'État, principalement vers les collectivités territoriales (850).

Existe-t-il meilleure preuve de la capacité du corps des Ingénieurs des TPE à s'adapter et à donner entière satisfaction à d'autres employeurs, y compris dans des postes de responsabilité les plus élevés : directeur général des services en collectivités, responsable des investissements au sein de CHU, directeur de parc naturel, directeur de programme à l'APIJ, directeur adjoint au conservatoire du littoral...

GAGNANTS

Les employeurs qui reconnaissent unanimement les qualités des ingénieurs des TPE alors que la concurrence est de plus en plus aiguë.

N'est-il pas exemplaire que des Ingénieurs des TPE aient choisi de développer leur carrière dans des structures telles que les établissements publics, les collectivités territoriales ou les entreprises privées, et réussi à y occuper des postes de responsabilité tout au long de leur activité?

Les services employeurs du fait de la stabilité des ITPE et de leur engagement professionnel. La durée moyenne d'exercice sur un poste dans la sphère publique des ministères est actuellement de 4 ans ½ ce qui représente le meilleur équilibre pour acquérir maîtrise et efficacité et assurer le sain renouvellement de l'encadrement pour, comme l'indiquait, lors des Assises des Métiers de l'Ingénieur, Yves FERRY-DELÉTANG, DRH de Météo France : « rafraîchir l'enthousiasme ».

N'est-il pas exemplaire que les Ingénieurs des TPE fassent preuve d'un engagement aussi plein et entier dans leurs choix et assurent ainsi à leurs employeurs de pouvoir disposer de leur compétence et de leur motivation sur le long terme pour peu que leur soit proposé un parcours professionnel valorisant ?

L'employeur historique, MEDDE et METL désormais, dont la forte valeur ajoutée technique est essentiellement le fait des Ingénieurs des TPE.

N'est-il pas exemplaire que sur les quelques **800** ITPE qui exercent dans le « réseau scientifique et technique » du ministère, **320** sont des spécialistes reconnus (sur **400** au ministère), **240** sont des experts dans leur discipline (sur **300** au ministère) et 25 ITPE sont des experts internationaux (sur **30** au ministère)?

Aucun doute par conséquent : la voie tracée par la mise en application de ces principes clairement affichés, conduit à un enrichissement mutuel des Ingénieurs des TPE et des structures qui les emploient, mais encore faut-il qu'ils soient constamment respectés par toutes les parties en présence.

Alors, s'il est bien entendu que « tout le monde s'est engagé...», comment se fait-il que de nombreux Ingénieurs des TPE témoignent des obstacles qui se dressent désormais devant eux et les empêchent de construire leur carrière en étant acteur de leur mobilité?

C.2 La gestion actuelle de la mobilité, c'est perdant-perdant!

Des échangeurs fermés au niveau des changements de direction... mais des entrées largement ouvertes!

PERDANTS

Les Ingénieurs des TPE

Parce que les conditions de recrutement entravent désormais leur mobilité sans leur offrir de contrepartie qui pourrait favoriser la diversification de leurs parcours professionnels et leur essaimage.

En 2012, les mobilités entrantes venant d'autres ministères ont été supérieures aux recrutements propres alors qu'aucun de ces autres ministères n'accepte pratiquement de mobilité entrante. En effet, on décompte cette année là, **287** mobilités entrantes de corps de catégorie A d'autres ministères (essentiellement IAE, IIM et IPEF) contre **260** recrutements en propre.

La Direction des Ressources Humaines du MEDDE (et du METL) encourage maintenant les recrutements de corps d'autres ministères avec comme seul motif de pourvoir des postes vacants, mais sans aucune analyse des besoins réels en moyens comme en compétences. Elle préfère accueillir d'autres corps dont elle n'assure pas la gestion plutôt que de se lancer dans une véritable GPEECC.

L'administration s'oriente désormais vers des recrutements d'ingénieurs « prêts à l'emploi » quelle que soit leur formation d'origine dès lors qu'elle ne représente pas un coût pour le budget de l'État, au détriment de la compétence collective, des acquis de l'expérience professionnelle et de l'aspiration à une cause commune.

En refusant de réfléchir à nouveau sur les VA de l'ENTPE, elle préfère recruter en détachement entrant les compétences en informatique dont elle a besoin !

En refusant la publication des postes vacants dans les autres ministères et les autres structures, cette même D.R.H. montre le peu d'intérêt qu'elle porte à l'essaimage.

En refusant d'identifier en son sein, une structure en charge de l'accompagnement professionnel des agents hors ministère, elle confirme le peu de considération qu'elle porte à ses ingénieurs des TPE.

La LOLF nous avait déjà tous frappés par son impressionnant concept de « fongibilité asymétrique », il semble bien que la DRH de notre ministère ait mis au point « l'interministérialité asymétrique » !

Parce que les pratiques de gestion pour la mutation interne au MEDDE et au METL font, désormais, de la construction d'un parcours professionnel, un véritable parcours du combattant :

la compression forte et brutale des effectifs a conduit inexorablement à une raréfaction des postes intéressants et valorisants pour les cadres techniques alors que la concurrence s'est accrue au profit d'autres corps de l'État dont la gestion est moins exigeante;

Exemples vécus

"Bonjour, je m'appelle FABIEN, et j'ai déroulé mon parcours sur des postes devant intégrer des enjeux transversaux, et je coordonne actuellement les avis portés par l'État sur un projet structurant. Pour continuer mon cursus, j'ai souhaité prendre un poste de responsable d'UT en DREAL... mais cela n'a pas plu! Comment ? Un ITPE responsable d'UT ? Alors comment faire aujourd'hui pour parfaire mon parcours professionnel quand les postes me sont interdits au prétexte d'a priori!"

"Bonjour, je m'appelle ALBERTE, en poste en CETE, et je voulais suivre les recommandations de mon comité de domaine, en allant prendre un poste en DREAL. Malheureusement, le chef de service, d'un autre corps, a émis un avis défavorable à ma candidature car il semblerait que je ne connaisse pas les services déconcentrés! Alors que faire? Les beaux discours sur la mobilité entre CEREMA et services du ministère ne sont-ils que du vent?"

Tu y rencontreras CHRISTIAN, dont l'histoire est assez ahurissante: "Bonjour, j'ai récemment candidaté sur un poste, pour lequel aucune autre personne ne s'est manifestée. Mon entretien a été court mais les échanges néanmoins agréables... Et là, à la veille de la CAP, j'apprends que j'ai un avis défavorable parce que le feeling n'est pas passé lors de l'entretien! Alors vaut-il mieux laisser un poste vacant en écartant ma candidature sur la base d'un ressenti?"

Extraits de : « Le musée des horreurs » production **SNITPECT-FO** 2013

les réorganisations successives des structures et de leurs missions, ainsi que les regroupements de service ont souvent conduit à l'affichage de postes au contenu sans réelle adéquation avec le profil et le grade exigé, aux missions "polymorphes" plus adaptées à une opportunité budgétaire qu'à un besoin réel, et aux responsabilités bien souvent sans consistance.

Ainsi, comment imaginer construire un parcours professionnel passant par « Chargé de mission machine à café » en centrale, « adjoint au responsable de la mission prospective 2150 » en DREAL, ou « chef du service four et moulin » en DDT ?

Parce que la gestion des effectifs morcelée en Zones de Gouvernance, sur lesquelles pèsent des contraintes excessives, a certes permis à l'administration centrale de gérer ses propres difficultés, mais a également conduit à des mécanismes auto-bloquants qui entravent le droit à la mobilité des ITPE.

Citons quelques exemples :

la publication sur les listes nationales de postes « réservés à la zone de gouvernance », voire aujourd'hui réservés à un service... ce qui revient à dire que le droit statutaire à la mobilité n'est pas garanti de manière homogène sur le territoire français. À titre d'exemple, les ITPE en poste dans les anciens CETE, et qui font désormais partie de la structure nationale CEREMA, sont sortis de leur zone de gouvernance et ne peuvent donc accéder à des postes pourtant à proximité géographique immédiate (il en va de même pour les ITPE en poste à VNF). La mutualisation régionale de certaines activités, notamment les supports, avait en son temps déjà produit ce type de situation incompréhensible et ubuesque.

Sans doute faudra-t-il, à l'avenir, distinguer les ITPERH (Rhône Alpes) des ITPENPC (Nord Pas de Calais)!

■ la publication de postes « susceptibles d'être vacants » parce que le responsable de ZGE ne dispose pas d'une capacité de recrutement suffisante, alors que cette possibilité ne doit être utilisée que pour gérer par anticipation des départs prévisibles. Mais ces postes « susceptibles » sont en fait des postes réellement vacants ; cependant ils ne seront reconnus comme tels que « au cas où » les postes vacants (les vrais, les prioritaires, ceux qui sont publiés comme tels) seraient susceptibles... de ne pas trouver preneurs et, au final, c'est le responsable de la zone de gouvernance, responsable de BOP qui opère les choix, sans aucune transparence pour les postulants.

Une gestion à donner le tournis et qui doit inciter chaque Ingénieur des TPE à la recherche d'un parcours construit, à se doter rapidement d'un excellent GPS, d'une boule de cristal pertinente et d'antidépresseurs puissants!

PERDANTS

Les élus et les partenaires de l'administration

Les réorganisations successives mènent irrémédiablement à un abandon du territoire par l'État alors que la compétence des services de l'État est reconnue et attendue par les collectivités territoriales en mal d'ingénierie publique notamment, mais aussi d'interlocuteurs professionnels responsables et efficaces.

De nombreux élus ont dores et déjà manifesté leur inquiétude vis-à-vis de la disparition des services de l'État, et de l'appui que leur procurait l'ingénierie publique, au moins au travers de l'ATESAT.

Peut-on sérieusement imaginer une fonction publique d'État exclusivement porteuse de politiques ou régalienne, comme un agent commercial sans catalogue et sans produit ?

Les employeurs des ingénieurs des TPE, hors des ministères d'origine (MEDDE et METL)

Avec les effets dévastateurs et continus de la réduction des effectifs de la fonction publique de l'État, ils deviennent progressivement une part majeure dans le panel des employeurs des ITPE, mais ne sont toujours pas consultés sur les orientations du corps.

La construction de parcours professionnels valorisants s'oriente de plus en plus vers l'extérieur des ministères d'origine pour une part qui dépassera désormais un tiers de l'effectif global. Dans ces conditions, comment la DRH de nos ministères peut-elle prétendre « accompagner la construction et la réalisation des projets », sans jamais associer les représentants des employeurs des ITPE à la définition des orientations du corps et prendre en compte leurs préoccupations et besoins dans la gestion de la mobilité ?

N'est pas Steve Jobs qui veut, et toute entreprise doit en premier lieu tenir compte des besoins effectifs de ses clients... à moins que notre ministère n'envisage l'arrêt de la production à court terme ?

Enfin, la hausse importante de la contribution retraite, passée de 33 % du traitement brut de l'agent détaché début 2007 à 60,14 % depuis janvier 2009 a aussi un impact très fort sur les recrutements des collectivités qui poussent depuis leurs ingénieurs à intégrer le cadre d'emploi territorial, ce qui ne facilite pas les échanges inter fonctions publiques en l'état.

Les Directions Départementales Interministérielles (DDI), particulièrement les Directions Départementales des Territoires (DDT)

Services du Premier ministre, les DDI ont des moyens qui se réduisent progressivement comme peau de chagrin.

Les DDT, issues du regroupement des anciennes DDE et DDAF, comptent toujours parmi les principaux employeurs des Ingénieurs des TPE. Malheureusement, elles souffrent d'une image dégradée et peinent à recruter, privant les préfets de la compétence technique qui leur est indispensable sur des sujets tels que l'énergie, l'environnement, etc.

Les ITPE eux-même hésitent de plus en plus à s'investir dans les DDI en raison du manque de lisibilité sur leur avenir réel et du manque de perspectives claires en matière de déroulé de carrière (promotions par exemple à IC1 et IC2).

Même dans certains départements jusqu'alors considérés comme très attractifs, des postes vacants en DDI ne suscitent aucune candidature alors que quelques années auparavant, la liste des candidats aurait été longue. Cette situation se retrouve principalement dans des départements qui n'abritent pas le siège de la région, donc de la zone de gouvernance DREAL, et qui, par conséquent, n'offrent sur place que des opportunités beaucoup plus réduites d'évolution de carrière.

Va-t-on assister à une « désertification technique » du territoire dans la fonction publique de l'État alors que les inondations menacent régulièrement les populations, que les citoyens sont de plus en plus inquiets vis-à-vis des risques naturels et technologiques, que les préfets sont de plus en plus exigeants vis-à-vis de la gestion des crises diverses, etc. ?

Enfin, **ce n'est plus le chef de service** qui choisit le bon candidat, mais avec les règles de gestion des effectifs, c'est bien souvent le Responsable de la Zone de Gouvernance des Effectifs qui mène la danse!

La compression constante et aveugle des effectifs cibles imposés aux unités opérationnelles par le canal du RZGE, a conduit inexorablement de très nombreux services à une situation de sur-effectif théorique ; ce qui leur interdit toute publication de poste vacant.

Après le blocage de tout recrutement d'agents de catégorie C et B, cette spirale négative et destructrice atteint désormais l'encadrement de catégorie A et A+, empêchant le simple renouvellement des cadres partant en retraite ou en mutation.

Les services déconcentrés du MEDDE et du METL

Les Directions Régionales de l'Environnement, de l'Aménagement et du Logement, dont les directeurs sont les RZGE, ont réussi jusqu'alors et au détriment des DDT, à maintenir leur niveau d'effectif.

Mais les dégâts collatéraux sont lourds de conséquences.

Les ITPE des DDI sont « aspirés » vers les directions régionales, notamment lors des promotions à IDTPE, mais la compression des services départementaux leur ôte souvent toute possibilité de retour.

Les services régionaux regorgent de cadres de deuxième niveau, souvent sur des emplois sans rapport avec leur grade, mais aussi avec des opportunités de mobilité très réduites.

La réduction constatée de la mobilité des cadres de premier et de deuxième niveaux ne manquera pas de se traduire à court terme par une sclérose des services due à l'absence de renouvellement de l'encadrement.

Exemples vécus

"Je m'appelle ZOÉ, et lorsque j'ai eu ma promotion à ingénieur divisionnaire, j'ai quitté ma région (en emmenant toute ma famille mais en y laissant notre maison) pour respecter les principes de notre charte de gestion. Mais voilà, trois ans ont passé et j'aimerais revenir chez moi! Je candidate donc sur un poste, je suis classée 1 ... je commence à voir le bout du tunnel Et boum! ZGE! Ma demande est refusée, alors même que le service me préfère à un autre candidat, qui aura le poste, pour concrétiser sa promotion sur place lui, parce que la gestion de son corps le permet. Au nom de la ZGE, je ne reviendrai plus jamais dans ma région! Si j'avais su..."

Ou encore GRÉGOIRE, le futur exilé: "Bonjour, je m'appelle Grégoire et je viens d'être inscrit au TA divisionnaire. Je suis en poste à VNF, dans une région très convoitée ... en Rhône-Alpes. J'ai vu des postes très intéressants pour mon parcours en DREAL, à quelques kilomètres à peine d'où je suis, donc étant dans la zone, j'ai voulu tenter ma chance... Et boum! ZGE! Je ne peux même pas présenter ma demande car je suis dans un établissement public, et donc hors des effectifs de la zone! Ah, si j'avais été inscrit au TA l'année dernière, je n'aurais pas eu à quitter ma région, et à déménager toute ma famille..."

Enfin, il y a ELVIRA qui est en passe d'y entrer : "Bonjour, je m'appelle Elvira et je suis en poste au CETE de Bordeaux, future direction territoriale du CEREMA. Je commence à sérieusement m'inquiéter car a priori à partir du 1^{er} janvier, je ne pourrai plus demander de postes en DREAL ou DDT locales sans entendre « Non ; poste labellisé ZGE! »."

Extraits de : « Le musée des horreurs » production **SNITPECT-FO** 2013



De plus, les dérives mentionnées précédemment de publication de postes « réservés à la zone de gouvernance ou aux services» ou de faux postes « susceptibles d'être vacants » sont des bricolages pernicieux qui conduisent à bloquer toute mobilité à l'intérieur de la zone de gouvernance, à empêcher les candidats de postuler pour entrer dans une zone de gouvernance et, dans tous les cas, d'empêcher tout retour après un départ hors ZGE, notamment pour une promotion.

Les services employeurs sont donc « à la merci » du RZGE pour les recrutements d'agents du MEDDE/METL ; ce qui pousse les services à se tourner vers d'autres ministères (agriculture notamment) et ferme la porte aux ITPE .

Peut-on imaginer que les ingénieurs des TPE seront, à l'avenir, condamnés à tourner en rond dans leur service sans possibilité aucune d'enrichir leur parcours professionnel et leurs compétences ? La vie professionnelle « en aquarium » n'est pas ce que l'on peut rêver de mieux pour accroître la « biodiversité administrative » !

Et pire encore : TOUS PERDANTS!

Les ingénieurs des TPE avec tous les agents des ministères MEDDE, METL et MAAF et tous leurs services employeurs, avec le verrou parfait à la mobilité : « Le Compteur ».

Déjà largement évoqué, notamment par le rapport « GPEECC 2013 ou à la recherche de la GRH perdue » présenté au congrès 2012, ce « compteur » c'est l'arme absolue qui permet de refuser une mobilité à un agent du MEDDE (« bleu » ? « Équipement première langue » ?) vers un poste du MAAF (« vert » ? « Agriculture première langue » ?) ou inversement, alors que toutes les conditions sont réunies pour que le projet de l'agent et des services qui l'emploient, puisse aboutir dans les meilleures conditions.

Depuis 2010, hors de toute disposition réglementaire, ce « compteur », est habilement manipulé par les DRH des deux ministères sans concertation avec les organisations syndicales.

Il est révoltant de constater que nos ministères accueillent à bras ouverts, comme le démontre le SERM 2012, alors que les portes « compteurs » sont fermées pour les ITPE.

Pire encore, comment doit-on interpréter l'absence au MAAF d'arrêté emploi fonctionnel Ingénieur en Chef? Les ingénieurs qui ont pourtant fait leurs preuves, ne sont-ils pas en capacité d'exercer à un haut niveau dans ce ministère?

Dans un autre secteur, nous faisons un autre constat inadmissible. Avec la création des DREAL et des DIRECCTE : les ITPE ont été chassés des postes qu'ils détenaient depuis fort longtemps dans les DRIRE et Délégations au Tourisme.

On le voit bien, la liste s'allonge sans cesse des évolutions et des pratiques de gestion qui entravent désormais les ITPE dans la construction de leur parcours professionnel et les freins à la mobilité ne sont pas des moindres.

Dans un tel contexte, les ITPE réaffirment leur ambition forte de pouvoir accéder, au sein de toutes les fonctions publiques, à des emplois à forte responsabilité et à des emplois d'experts.

Au cours de leur parcours professionnel, les ITPE sont prêts à affronter toute concurrence dès lors que les conditions sont équitables.

Comme le seul diplôme n'est pas considéré comme une reconnaissance suffisante pour un accès direct aux responsabilités, les ITPE sont prêts à devoir « faire leurs preuves » en développant des parcours professionnels variés et exigeants, et en enrichissant leurs compétences et leurs capacités de managers.

Cet engagement est absolument conforme à celui d'être acteur de son parcours professionnel au service de ses employeurs, mais ne peut se concevoir sans une évolution des règles et des pratiques de gestion du corps des ITPE, dont particulièrement celles qui concernent leur capacité à être acteur de leur mobilité.

Les ITPE acceptent d'être jugés sur la qualité de leur engagement et de leur parcours professionnel, mais attendent de l'administration qu'elle leur garantisse, conformément à la loi et aux engagements exprimés dans les chartes : le droit à UNE MOBILITÉ CHOISIE ET TENABLE.

D. Les promotions à IDTPE et ICTPE

Galère... la voie rapide n'est pas entretenue et les nids de poules nombreux !

D.1 Les ITPE et leurs parcours professionnels : toute une histoire!

La gestion collective exigeante² (notamment par la mobilité) des ITPE leur a permis de développer des parcours dynamiques, riches et diversifiés, entre postes opérationnels et postes d'encadrement supérieur. Pour une majorité d'entre eux, ces parcours intègrent une compétence d'ensemblier appuyée sur une forte culture scientifique et technique, qui les différencie de leurs collègues issus de la filière administrative. Cette culture scientifique et technique s'exprime très fortement pour les 800 ITPE du réseau scientifique et technique, et demeure la référence pour les ITPE en services déconcentrés (DREAL), en DDI, en administration centrale ou hors ministère (notamment dans les Établissements Publics et les collectivités).

Tout en s'attachant à une cohérence de parcours, les ITPE, par leur mobilité, se confrontent, au cours de leur carrière, à des situations et des contextes variés, propres à mettre en valeur leur capacité d'adaptation, d'ouverture d'esprit et de rayonnement. La reconnaissance de cette capacité est un des éléments principaux qui préside à la promotion au grade supérieur.

Le processus de promotion au sein du corps donne une place prépondérante à la qualité et à la diversité du parcours professionnel. Les cadres supérieurs disposent ainsi d'une expérience riche et fournie, forgée aux exigences des postes opérationnels.

2. "Être exigeant, c'est montrer de l'intérêt " - André Maurois

Ces dernières années, le nombre de postes intéressants et valorisants pour des cadres techniques a diminué :

- sous l'influence de la REATE, qui a recomposé le paysage des organisations;
- du fait des transferts de compétence liées aux étapes successives de Décentralisation;
- en raison de l'abandon par l'État des fonctions d'ingénierie publique et territoriale;
- du fait de la modification des contours ministériels qui a créé ou accru la concurrence entre les corps pour l'accès aux postes, quel que soit le niveau de fonction.

Comme évoqué précédemment (voir chapitre sur la mobilité), les employeurs des ministères dans lesquels exercent les ITPE ont progressivement envisagé la mobilité de leur principal corps d'ingénieurs non plus comme une chance pour le développement de la compétence collective (sans doute une notion qui ne fait plus partie du vocabulaire des DRH), mais comme une contrainte à éviter. Les recrutements privilégient de plus en plus les profils « prêts à l'emploi », c'est-à-dire à fonctions et compétences égales, donc stagnantes.

Les ITPE ont de plus en plus de mal à construire des parcours diversifiés et ascendants. Depuis plusieurs années, leur ministère gestionnaire ne les y aide plus. Les conditions requises pour devenir ingénieur divisionnaire sont de plus en plus difficiles à réunir si l'on garde pour référence les parcours développés par ceux qui ont acquis ce grade il y a maintenant quelques années. La concrétisation du premier poste de divisionnaire est rendue très difficile du fait de la pression sur les postes et d'une concurrence exacerbée et nourrie par des inégalités flagrantes notamment par rapport aux corps qui ne conditionnent pas la promotion à la mobilité.

Par ailleurs la qualité des premiers postes de deuxième niveau laisse à désirer, souvent confondus avec des postes de fin de premier niveau.

Les employeurs ou les RBOP ne sont pas encouragés dans une démarche différente ni contredits dans leurs positions individuelles et locales. Le contenu des postes ouverts au recrutement n'est plus vérifié, notamment par rapport aux niveaux de fonction.

D.2 La promotion à ingénieur divisionnaire

La charte de gestion précise les modalités de promotion au grade d'ingénieur divisionnaire. Elle prend très clairement en compte la notion de parcours, évoquée précédemment, même si elle privilégie nettement la partie de parcours effectuée en Position Normale d'Activité donc principalement au sein du ministère gestionnaire ou sur des postes de son périmètre.

Quatre modes d'accès à ingénieur divisionnaire sont reconnus :

■ l'avancement au tableau classique, souvent entre 35 et 45 ans (avec des possibilités dès l'acquisition des conditions statutaires sous un dispositif diriqé);

■ Voici ce que nous écrivions en 2011

L'organigramme des DREAL foisonne dans tous les sens : (...) il y a un empilement des strates hiérarchiques, avec contrôles et sur-contrôles. Un ITPE premier niveau peut se retrouver 4, 5 ou 6 niveaux en dessous de l'échelon de la direction. Le positionnement des IDTPE n'est pas forcément meilleur. Au niveau horizontal : il y a foisonnement de services, certaines DREAL avec 7 services d'autres avec 12 sans compter les unités directement rattachées à la direction. (...) les DREAL ont été constituées par empilement de services et d'effectifs. (...) De nombreux cadres souffrent, avec raison, de se voir reléguer au fin fond de l'organigramme malgré leur niveau de qualification ou d'expérience (aussi bien au premier qu'au deuxième niveau). Cette négation du statut de cadre va (...) jusqu'à leur retirer toute délégation, que ce soit en terme de signature de courrier, de proposition de coefficients de primes ou encore de validation des congés de leurs propres agents!

Cette organisation est souvent structurée en râteau avec de multiples chargés de mission. (...) La conséquence directe est un transfert de nombreuses tâches matérielles sur les B, A, A+ (par exemple, un service de 17 cadres à forte production ne dispose que de deux secrétaires). Les chargés de mission se retrouvent « cadre à tout faire ».

Non, non, rien n'a changé... tout, tout peut continuer!

- le principalat long;
- le principalat normal (quasiment automatique dès lors que l'agent remplit les conditions statutaires);
- I'IRGS.

Les trois derniers modes sont liés à l'engagement d'un départ à la retraite, mais le principalat long (jusqu'à neuf ans avant le départ à la retraite) est conditionné à la présentation d'un projet professionnel (élargissement des missions du poste ou des responsabilités, prise d'un poste de niveau A+).

Dans tous les cas, quel que soit le mode d'accès, c'est la qualité du parcours professionnel qui est examinée en premier lieu. Ce sont les obstacles accumulés depuis plusieurs années, les embûches semées sur le chemin des ITPE qui rendent la construction de leur parcours plus compliquée, voire plus incertaine.

Ainsi, nonobstant les freins liés à la mobilité (largement développés dans le chapitre précédent), la construction d'un parcours professionnel relève aujourd'hui, et relèvera d'autant plus dans les années à venir, d'un vrai choix, qui peut être assimilé à une prise de risque conséquente, due notamment à :

la raréfaction des postes au sein de l'État dans certains domaines, obligeant à compléter son parcours soit dans la fonction publique territoriale, soit dans des établissements publics ou encore dans le privé;

■ Ce que prévoit la charte de gestion (2011)

Les critères examinés : le potentiel et les compétences, le rayonnement et la capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions et des responsabilités de deuxième niveau. Ils sont acquis au cours du parcours professionnel au premier niveau de fonction qui doit présenter une cohérence de construction en regard des logiques de cursus de généraliste, de généraliste de domaine, de spécialiste, d'expert ou de chercheur.

Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle de niveau ITPE acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie avant l'entrée dans le corps) est également prise en considération pour l'appréciation des mêmes critères.

Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les comités d'évaluation scientifique et technique de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur.

- la difficulté à trouver des postes à « responsabilités » croissantes au 1 er niveau dans des organigrammes de plus en plus resserrés ;
- des comités de domaine pas forcément adaptés aux changement de posture ou de missions de l'État : certaines recommandations émises peuvent porter sur le parcours professionnel, sans prendre en considération les fortes réorganisations, ou la suppression des missions;
- des restructurations incessantes de service remettant en cause des choix de carrière : suppressions de postes, réorganisations engendrant des modifications d'organigramme et de positionnement hiérarchique;
- des fiches de postes aux contours flous ;
- la gestion de nombreux chefs de service, qui, provenant d'horizons différents, sont peu coutumiers des logiques de déroulement de carrière des ITPE, mais plutôt habitués à des logiques de spécialisation, avec des durées de poste excédant six ans, contradictoire avec le processus mis en place pour les ITPE historiquement;
- le manque d'homogénéisation des pratiques entre les harmonisateurs. En effet, pour certains, tous les dossiers de proposition de promotion au grade de divisionnaire présentés par les chefs de service sont remontés à l'administration; pour d'autres, un premier tri est fait, sans que pour autant les ITPE écartés aient la moindre explication sur le fait qu'ils n'aient pas été classés; enfin certains ne conservent qu'un certain nombre de dossiers au nom d'un soit-disant quota!

la situation qui se multiplie de l'harmonisateur à la fois juge et partie. Il en est ainsi des directeurs d'administration centrale, il risque d'en être ainsi demain des directeurs des établissements publics (VNF – CEREMA).

Une fois franchis tous ces obstacles, et l'étape du tableau d'avancement à IDTPE acquise, il reste à concrétiser cette promotion dans l'année suivant la publication du tableau. Et là c'est un nouveau parcours du combattant qui commence!

Les quatre situations que prévoit la charte de gestion (2011) :

Pour les agents n'ayant pas le profil de spécialiste ou d'expert, prendre un poste de 2^e niveau de fonction, avec un changement significatif d'environnement professionnel est nécessaire.

À titre exceptionnel, quelques dérogations sont accordées, lorsque l'intérêt du service l'exige.

Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, ils peuvent faire l'objet d'une nomination sans mobilité, mais avec la condition d'avoir une reconfiguration du poste en poste de 2° niveau de fonctions.

La promotion peut être également prononcée dans le cadre d'un départ en détachement, sur un poste équivalent à un 2° niveau de fonction.

Pour les ITPE déjà en détachement au moment de la promotion, la concrétisation sur le poste tenu peut être admise, si le niveau de fonction exercé est assimilable à celui d'un cadre de 2° niveau de fonction.

Enfin, une autre situation existe: pour ceux promus au bout de sept ans de carrière. Ces derniers se voient affectés, avec leur accord avant l'examen de leur dossier, sur un poste proposé par l'administration.

En effet, les pratiques de gestion de la mobilité pour la promotion conduisent désormais à de grandes difficultés voire à des injustices.

Un ITPE à profil « généraliste », inscrit au tableau d'avancement pour l'accès au grade d'IDTPE doit impérativement, « dans l'année civile suivant l'inscription au tableau d'avancement », prendre un « poste de deuxième niveau avec un changement significatif d'environnement professionnel ».

Sur la première condition, l'ITPE ne dispose donc que d'une année civile (soit 3 listes et 3 CAP) alors que d'autres corps techniques concurrents directs disposent de deux années.

Sur la seconde condition, l'ITPE constate que certaines administrations admettent parfaitement, pour des corps techniques et administratifs, une promotion sur le poste actuel avec des responsabilités et un positionnement hiérarchique renforcé.

La règle de la mobilité avec un changement d'environnement professionnel est la plus difficile aujourd'hui à tenir. En effet, si la construction d'une carrière relève d'un choix personnel, la mobilité imposée dans le cadre de la promotion peut paraître comme une « punition » au regard du contexte actuel (zones de gouvernance fermées, organigrammes resserrés, diminution des effectifs...) et dans un délai contraint (1 an – 3 CAP).

L'ITPE se trouve désormais fréquemment dans l'incapacité de réunir rapidement les deux conditions et envisage de renoncer à la promotion pour préserver une vie personnelle équilibrée.

Qui peut dire, dans ces conditions que « l'agent est acteur de son évolution professionnelle » ? Par analogie avec les chevaux, le parcours de l'ITPE est une course à handicap avec poids supplémentaire, mais aussi des haies plus élevées...

Pour le SNITPECT-FO, chaque ITPE doit être libre de choisir son déroulement de carrière en fonction de ses priorités et de ses contraintes personnelles. Légitimement, il doit pouvoir le faire en toute connaissance de cause.

Pour ce qui concerne les spécialistes et les experts, nous pouvons constater que bon nombre d'entre eux concrétisent leur promotion sur leur poste (avec souvent un élargissement des missions à des fonctions de management et/ou pilotage), à la demande (justifiée?) des services dont le souhait est de conserver cette compétence pointue.

La question peut alors être posée sur leur gestion. Ces pratiques, présentées comme dérogatoires dans la charte de gestion, doivent-elles devenir la règle? Ou un bilan des compétences détenues (compétence, lieux d'exercice, besoins des employeurs) par les ministères (et demain le CEREMA) ne doit-il pas être fait?

Dire qu'il ne faut plus promouvoir a priori la mobilité géographique pour le passage au deuxième grade, tout en y substituant une mobilité fonctionnelle, n'implique pas la généralisation de la promotion sur place, qui doit être utilisée avec mesure.

D.3 La promotion à ingénieur en chef

Aujourd'hui, au sein de nos deux ministères, le nombre d'emplois d'ingénieurs en chef est de 180 IC1 et 306 IC2, auxquels se rajoutent les quelques emplois fonctionnels dans les autres ministères (affaires

■ Ce que dit la charte de gestion

Pour accéder à la promotion IC2, l'ITPE doit justifier d'au mois 5 ans de poste en tant qu'IDTPE, et avoir parfaitement réussi son parcours au 2° niveau de fonctions, caractérisé par l'exercice de responsabilités importantes. En général, l'IDTPE à profil généraliste doit être au moins dans un deuxième poste de deuxième niveau de fonctions pour pouvoir y prétendre.

À noter que sont également pris en compte pour l'évaluation de dossier : la mobilité entraînant un changement significatif d'environnement professionnel qui peut rester dans le même domaine et le temps passé dans chaque poste.

La promotion à IC1 peut être prononcée lors de la prise de fonction d'un poste de haut niveau de fonction, dans la limite des postes budgétaires.

étrangères, justice, éducation nationale, ...). La raréfaction des postes ressentie par les ITPE, et notamment au sein des DDT, rend difficile l'accès à la promotion, mais également la construction du parcours professionnel.

L'administration doit impérativement se saisir de ce sujet en identifiant les ITPE en poste, sur des emplois IC1 et IC2 et en évaluant les besoins pour de nouveau fluidifier les parcours de 3° niveau.

Ce contingent est nettement insuffisant et freine les promotions. Il doit être augmenté jusqu'à atteindre **20** % du corps.

Une des difficultés constatée aujourd'hui est l'identification des postes dits « éligibles » à promotion, alors que les arrêtés ministériels définissent des « types » de poste. Pour le SNITPECT-FO, il est important que les fiches de poste identifient ce critère.

Autre difficulté constatée, notamment pour la promotion à IC1, l'appréciation du caractère « automatique » de la promotion (lors de la prise de poste). En effet, pour certains postes, l'administration estime que la promotion peut être attribuée lors de la mutation, alors que pour d'autres, l'aval de la CAP promotion est nécessaire.

Ces règles de gestion doivent impérativement être remises à plat, dans l'attente de l'obtention du 3° grade.

Dans le même ordre d'idée, pour favoriser les mobilités interministérielles et inter-fonction publique, une harmonisation des rémunérations et des régimes indemnitaires est indispensable.

Enfin, les conditions de retour d'emplois hors MEDDE-METL doivent être également améliorées dans l'attente du 3° grade, notamment pour les ITPE ingénieurs en chef dans la FPT ou sur des emplois DATE.

Comment envisager une telle mobilité synonyme de perte financière ?!

E. Le plafond de verre des carrières d'Ingénieurs en chef des TPE et de l'accès aux fonctions de direction

Tout ça pour se retrouver dans un parking... dont les niveaux supérieurs sont inaccessibles et l'ascenseur en panne !

L'organisation en plusieurs corps de la fonction publique de l'État offre une réponse adaptée aux divers besoins de compétences de la sphère publique pour porter et mettre en œuvre les politiques tant nationales que territoriales.

Les ITPE constituent depuis longtemps un corps A & A+ à vocation inter-fonctions publiques ayant démontré un haut niveau de compétences, tant techniques que managériales, largement reconnu .

L'équilibre entre les modes de recrutement statutaire actuels, leur sélectivité, l'exigence dans la promotion, la qualité de la formation à l'ENTPE sont au cœur de la notoriété du corps. Ce sont naturellement des points de vigilance pour tous les ITPE.

Plus encore, leurs parcours, construits selon une progression régulière et encadrée, permettent à beaucoup d'ITPE d'accéder à de hautes fonctions d'encadrement. Tous les ITPE bénéficient de cette image positive du corps, qui est ainsi présent à chaque étage du portage opérationnel

■ Exemples vécus

"Bonjour, je m'appelle SIDONIE, je suis ICTPE et j'ai été contactée pour un poste de chargée de mission en SGAR. Pour moi, il s'agit d'une vraie opportunité pour ma carrière, et j'aimerais bien postuler! Ah mais voilà... si j'y vais, je vais travailler plus pour gagner moins! Perdre mon emploi fonctionnel d'IC en demandant mon détachement en SGAR... joli encouragement à aller porter la vision de mon ministère en interministériel!"

"Bonjour, moi c'est THIERRY et je suis reconnu comme expert de haut niveau. Seulement voilà, le décret m'ouvrant droit à cet emploi a été abrogé, et je ne pourrai donc plus à terme bénéficier de cette qualification! Me voilà contraint à rechercher un autre poste..."

"Bonjour, je m'appelle ANTOINE et, il n'y a pas si longtemps, je pouvais prétendre à certains postes de direction Mais voilà, à présent, mon statut d'ITPE ne finit pas au bon indice! Je n'ai même pas le droit de déposer mon CV auprès d'un employeur souhaitant pourtant me choisir!"

" Moi, je suis TANIA, je suis en collectivité depuis deux ans à présent, et je commence à faire ma place. J'ai fait ce choix pour compléter mon parcours professionnel, et à la suite, je compte bien revenir dans les services de l'Etat, valorisant ainsi ce que j'aurais appris en poste ici. Mais voilà, ma collectivité me demande de choisir entre partir maintenant, ou opter pour la fonction publique territoriale... il semblerait que je leur coûte trop cher en détachement!"

Et puis, il y a ULRICH, qui est actuellement directeur adjoint dans une DDTM, et donc détaché sur un emploi DATE. Il voudrait changer de poste pour continuer à progresser mais aussi pour changer de région mais s'il fait cela, il sera à nouveau ingénieur divisionnaire, et l'impact financier n'est pas négligeable... Quand d'autres ont le statut leur permettant de disposer d'un parachute!

Enfin, tu y rencontreras TOMMY, qui commence à sérieusement s'inquiéter face au projet porté par la fonction publique territoriale, relatif à la coupure du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux... Demain, il risque de ne plus avoir accès aux emplois d'ingénieur en chef en territorial...

Extraits de : « Le musée des horreurs » production **SNITPECT-FO** 2013

des politiques publiques de nos ministères. Pourtant, en multipliant les « emplois fonctionnels de direction » aux conditions d'entrée restrictives, le Ministère de la Fonction Publique crée des barrières statutaires et prend le risque de se priver des compétences d'une partie des cadres de l'État, qui pourtant ont fait leurs preuves. Ceci concerne les différents types de structures dans lesquels exercent les ITPE: Directions Départementales Interministérielles, DREAL, RST, établissements publics, administration centrale, collectivités.

À la demande du SNITPECT, la DRH s'est engagée depuis de nombreuses années à créer pour le corps un 3° niveau de grade de droit commun. Cette exigence des ITPE répond à la fois à une demande légitime de reconnaissance du mérite de ceux d'entre eux qui ont su démontrer leur capacité à occuper de nombreux postes de direction jusqu'aux plus hauts mais aussi à une volonté de maintien de cette possibilité, pour les employeurs de disposer de profils variés de cadres de haut niveau. Les freins sont de plus en plus nombreux et les risques importants que des portes se ferment aux ITPE au seul motif qu'ils n'appartiennent pas aujourd'hui à un corps dont l'indice terminal est HEB minimum. Cet accès aux postes d'encadrement supérieur est aujourd'hui sujet à des blocages croissants; certains sont statutaires, d'autres sont imputables aux pratiques de gestion.

Par ailleurs, force est de constater que l'accès au corps des IPEF, seule alternative dans l'attente du 3° grade HEB, s'est fortement réduit, ce qui pénalise davantage la progression des carrières des ITPE.

E.1 En DDI, en DREAL ou en SGAR : les emplois DATE, Difficiles d'Accès et Très Exposés

Ces emplois de direction (directeurs ou directeurs adjoints), très contingentés, sont pour une part non négligeable occupés par des ICTPE; la plupart d'entre eux ont été nommés lors de la création des DDI et des DREAL: ils avaient prouvé leurs capacités à occuper ces postes, après avoir souvent déjà eu une fonction de DDE, DDE adjoint, DRE ou DRE adjoint.

Ces emplois constituent encore des débouchés potentiels pour les ICTPE en particulier (mais pas seulement) mais ceci n'est pas sans de fortes restrictions réglementaires et ce, dans un contexte général de concurrence

Le statut des ITPE prévoit deux grades et un emploi fonctionnel terminant HEA, en cohérence avec les trois niveaux de fonction reconnus par leur ministère gestionnaire. L'accès au 2° grade et à l'emploi fonctionnel sont conditionnés à une sélection stricte selon les parcours, les compétences acquises et les résultats obtenus. Sur **5 300** ingénieurs, **34**% exercent au deuxième niveau dont un tiers soit **500** ICTPE disposent d'un emploi fonctionnel.

Cette gestion exigeante a conduit les ITPE à occuper de nombreux postes à hautes responsabilités, que ce soit au sein de l'État (un directeur régional, **8** directeurs régionaux adjoints, **15** directeurs départementaux et **43** adjoints, un directeur de CETE, **2** chefs de services navigation, **5** sous-directeurs en administration centrale, des directeurs de projet, des experts, des chargés de mission en SGAR, etc.) ou dans la fonction publique territoriale (nombreux DGS et DGA, les ITPE occupant **10%** des postes d'ingénieurs en chef en FPT).

Aujourd'hui, **67** occupent notamment un emploi DATE. Ils ont été nommés lors de la préfiguration des DDT et, depuis, les nominations se poursuivent (**7** en 2012), démontrant l'adéquation de leur profil aux attentes des employeurs.

(dans lequel néanmoins des ITPE continuent à prouver qu'ils peuvent se prévaloir de la qualité de leur parcours).

Ces emplois DATE en DDI et en DREAL sont classés par niveau décroissant d'enjeux et d'exposition professionnelle de groupe 1 à groupe 5.

Aujourd'hui les groupes 1 et 2 sont interdits aux ITPE sauf à ce qu'ils aient passé quatre ans dans le groupe 3, lui-même accessible sur condition d'ancienneté (ce qui deviendra possible dès 2014).

Des évolutions du décret DATE sont envisagées par la DGAFP et pourraient rendre plus difficiles les conditions d'accès aux ITPE, alors qu'il s'agit de modalités déjà contraignantes (emplois fonctionnels à conditions d'ancienneté d'une durée maximale de trois ans renouvelables une fois).

Plusieurs nominations d'ITPE à des postes de DDT ou DDT adjoint ont eu lieu en 2012 et 2013, confirmant ainsi l'attrait pour les employeurs de ces candidatures. Il serait paradoxal que, malgré une appréciation très positive de l'intérêt que présentent les profils des ITPE pour ces postes de direction, des règles fondées sur une logique a priori de préservation de « prés carrés » viennent tarir la richesse des profils de recrutement sur des métiers qui sont les leurs. Cela le serait d'autant plus que ces postes de direction, particulièrement exposés, notamment dans des phases d'évolution du positionnement de l'État sur de nombreux champs et requérant des qualités de management importantes, correspondent à des compétences qu'acquièrent clairement les ITPE dans leurs parcours.

E.2 L'Administration Centrale : si tu n'es pas HEB, t'es Has Been!

Les emplois de sous-directeurs

Le décret 2012-32 du 9 janvier 2012 a fermé définitivement la porte aux ITPE pour l'accès aux emplois de chefs de service et de sous-directeurs : plus aucun(e) ID(C)TPE ne peut ainsi être éligible, le corps auquel il appartient ne terminant pas HEB. Pour y pallier des fonctions de « chargés de sous direction » sont créés, sorte de succédanés des emplois de sous-directeurs : il s'agit d'avoir les mêmes responsabilités mais certainement pas la même reconnaissance !

Alors que l'administration de la Fonction Publique et le Secrétariat Général du Gouvernement affirmaient jusque là, haut et fort, que l'État voulait diversifier et ouvrir l'accès aux postes à responsabilité, gérer ses agents par les compétences, ils créent de nouvelles règles pour limiter l'accès à ces postes à un nombre restreint de corps (issus de l'ENA ou de l'X).

Contrairement à d'autres corps, les ingénieurs des TPE ne réclament pas des postes réservés à leur corps, ou un quelconque quota, mais tout simplement de pouvoir présenter leur candidature, pouvoir affronter la concurrence et être jugés sur leurs parcours et leurs compétences.

N'importe quel employeur se féliciterait de voir les candidatures variées affluer, lui ouvrant ainsi de multiples possibilités de choix.

Cela ne semble malheureusement pas être le cas de l'État, qui préfère restreindre au maximum les possibilités de candidatures, pour les réserver à une vraie « caste de la Fonction Publique » au risque d'une mauvaise adéquation entre les compétences de l'agent et le poste concerné, et donc au final d'un service public de moins bonne qualité.

Le tableau comparatif des textes relatifs aux emplois de sous-directeur est éloquent :

	Décret n°55-1226 du 19 septembre 1955	Décret n°2012-32 du 9 janvier 2012
Part minimum réservés aux administrateurs civils (ENA)	70,00 %	50,00%
Condition pour les autres catégories A	Appartenir à un corps dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 1015 ou avoir occupé pendant 6 années au moins un emplois de chef de service déconcentré dont l'indice terminal est supérieur à l'indice brut 1015 (par exemple des Ingénieurs des TPE).	Appartenir à un corps dont l'indice terminal est au moins égal à la hors échelle B (corps issus de l'ENA ou de Polytechnique) ou 6, 8 ou 10 ans en détachement sur un emploi de niveau Hors- échelle B.
Commentaires	Des ingénieurs des TPE pouvaient occuper des emplois de sous- directeur en fonction.	Quoique le nombre de postes ouverts hors ENA ait augmenté, l'accès à ces emplois est maintenant quasi impossible pour ceux qui ne sont pas issus de Polytechnique.

S'agirait-il ainsi de relents "aristocratiques" dans la haute fonction publique au sein de laquelle un petit nombre serait assuré, quels que soient ses résultats professionnels et / ou compétences, de trouver un poste bien rémunéré autant qu'un signe extérieur de pouvoir et de statut social « digne d'une grande école Française » ?

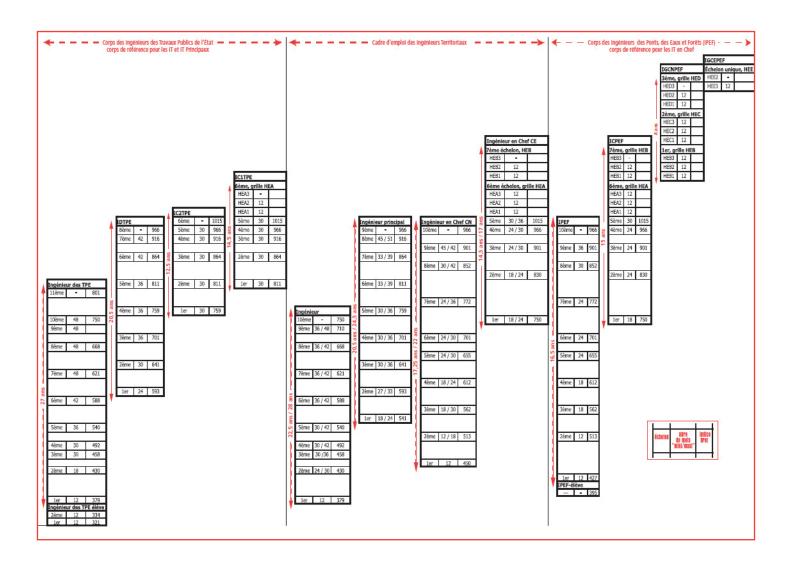
Est-ce là l'image que l'on souhaite donner de notre pays ? L'ambition d'un tournant nécessaire du développement et de l'aménagement durable de nos territoires, dans un contexte de crise économique, requiert des services techniques de l'État et des Collectivités les plus efficaces possibles. Ceuxci doivent disposer des meilleures compétences y compris sur les postes de direction. Nos Administrations peuvent se donner les moyens de bien prendre ce virage, et d'éviter toute sortie de route. Elles le doivent au nom du service public dont elles ont la charge.

Les emplois d'experts de haut niveau et directeurs de projet (EHN-DP)

L'abrogation récente du décret du 19 septembre 1955 rend inaccessible aujourd'hui ces emplois aux ITPE!

Ainsi les postes d'expert de haut niveau en administration centrale sont à présent fermés! Ce peut être le cas, par exemple, de postes tels qu'expert en « droit social des transports » à la DGITM!

Grille comparative: IT - ITPE - IPEF





E.3 Dans la Fonction Publique Territoriale, des passerelles risquent de s'effondrer...

Les ITPE ont une propension naturelle à l'essaimage, et entretiennent ainsi des parcours riches et diversifiés au bénéfice de l'ensemble des employeurs de la sphère publique.

20% du corps est essaimé, soit **250 ITPE (tous grades confondus)** à l'État (autres ministères et établissements publics) et **850 ITPE** en dehors de l'État.

Le détachement vers la fonction publique territoriale se trouve accéléré lors des phases de décentralisation mais il résulte avant tout de choix de parcours inter-fonctions publiques (environ 60 allers-retours annuels).

L'accueil en détachement dans les trois grades du cadre d'emploi actuel est régi par l'article 28 du décret n°90-126, selon deux critères:

- appartenir ou non à un corps «issu de l'École Polytechnique»
- être titulaire d'un grade ou d'un emploi inférieur, égal ou supérieur à 966.
 - Article 28 du décret n°90-126 du 9 février 1990 portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux.

Le détachement dans le cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux intervient :

- 1º Pour les fonctionnaires appartenant à un corps accessible aux ingénieurs de l'école polytechnique ou de ses écoles d'application, au corps des architectes et urbanistes de l'État, au corps des ingénieurs du génie rural, des eaux et des forêts et aux corps des architectes-voyers et des ingénieurs des services techniques de la commune de Paris, dans le grade d'ingénieur en chef, à la classe exceptionnelle de ce grade s'ils sont titulaires d'un grade ou d'un emploi dont l'indice brut terminal est supérieur à 966, à la classe normale de ce grade pour les autres fonctionnaires.
- 2º Pour les fonctionnaires titulaires d'un grade comportant un indice brut terminal au moins égal à 966, dans le grade d'ingénieur principal;
- 3º Pour les fonctionnaires titulaires d'un grade comportant un indice brut terminal inférieur à 966, dans le grade d'ingénieur.

Le détachement intervient à l'échelon du grade comportant un indice égal ou à défaut immédiatement supérieur à celui dont bénéficie le fonctionnaire dans son grade ou son emploi d'origine. Le fonctionnaire conserve à cette occasion, dans la limite de la durée maximale de service exigée pour l'accès à l'échelon supérieur de son nouveau grade, l'ancienneté d'échelon acquise dans son précédent grade lorsque le détachement ne lui procure pas un avantage supérieur à celui qui aurait résulté d'un avancement dans son corps ou emploi d'origine.

Le premier critère est évidemment très contraignant et renvoie aux mêmes dérives dénoncées au paragraphe précédent.

Il bloque l'accès direct au grade d'ingénieur en chef, alors que les ITPE exercent des fonctions de direction, de pilotage ou d'expertise sur des emplois de même nature et même importance au sein de l'État et que **10**% des ingénieurs en chef en collectivité territoriale sont des ITPE, contraints à passer par des voies compliquées pour occuper ces postes et s'y maintenir. De très nombreux ingénieurs sont ainsi privés de perspectives de mobilité vers la fonction publique territoriale, où leurs compétences sont pourtant reconnues.

Les ID(C)TPE sont concernés, pour les postes relevant du niveau « ingénieur en chef », par les postes de directeur général adjoint ou directeur des services techniques en collectivités.

Les voies d'accès par détachement à ces postes sont :

- soit, pour les ITPE et jeunes IDTPE, le détachement sur le cadre d'emploi d'ingénieur principal territorial (le cadre d'emploi est l'équivalent du corps pour l'État) puis ultérieurement le détachement sur l'emploi fonctionnel de DGA ou DST. La spécificité de l'emploi fonctionnel d'ICTPE, qui n'est pas un grade réel, n'est pas prise en compte dans le détachement sur le cadre d'emploi de la fonction publique territoriale : le détachement est effectué à partir du grade d'IDTPE ; ainsi ce parcours en détachement sur le cadre d'emploi de la fonction publique territoriale intéresse les ITPE (qui ensuite peuvent par promotion interne accéder au grade d'ingénieur principal de la fonction publique territoriale assez rapidement) ou les jeunes IDTPE, qui peuvent accéder au grade d'ingénieur en chef de la fonction publique territoriale avant de prétendre aux emplois fonctionnels de direction des collectivités importantes qui leur sont réservés. L'intégration dans le cadre d'emploi de la FPT facilite l'accès à ces emplois fonctionnels de direction mais ne constitue pas une solution pour maintenir des passerelles entre fonctions publiques. Les ICTPE n'ont aucun intérêt à être détachés sous cette forme car ils perdent le gain de leur emploi fonctionnel d'ICTPE, doivent attendre une promotion interne depuis le grade d'ingénieur principal et sont réintégrés ingénieurs divisionnaires au sein de l'État en attendant une promotion à ICTPE (car l'emploi est géré comme un grade!).3
- soit, pour les ICTPE, le détachement direct sur l'emploi fonctionnel de DGA-DST (ce qui ne permet pas l'intégration dans le cadre d'emploi de la fonction publique territoriale) : un décret de 1987 régit les emplois de direction DGA-DGS et permet aux ID(C)TPE l'accès aux postes de DGS des communes de moins de 80 000 habitants, de DGA des communes de moins de 400 000 habitants, des départements de moins de 900 000 habitants et des régions de moins de 2 000 000 d'habitants; les autres types de postes ne sont pas accessibles par cette voie car restreints aux corps avec indice terminal au moins éqal à HEB.

Le statut d'Ingénieur Territorial interdit de fait l'accès aux ITPE au grade d'Ingénieur Territorial en Chef au prétexte qu'ils ne sont pas des « corps issus de l'école Polytechnique » alors même qu'ils sont bien préparés à l'exercice des missions opérationnelles assurées antérieurement par

3. À noter, un projet en cours de décret visant à améliorer les conditions de retour des IDTPE occupant des emplois DATE ou équivalents en proposant de les réintégrer soit en IC1, soit en IC2. ■ Article 6 du décret n°87-1101 du 30 décembre 1987 portant dispositions statutaires particulières à certains emplois administratifs de direction des collectivités territoriales et des établissements publics locaux assimilés.

Parmi les fonctionnaires mentionnés à l'article 4 du présent décret, seuls les administrateurs territoriaux et les fonctionnaires titulaires d'un emploi ou appartenant à un corps ou à un cadre d'emplois dont l'indice terminal est au moins égal à la hors-échelle A peuvent être détachés dans un emploi de :

- 1 Directeur général des services d'une commune de plus de 40 000 habitants ;
- Directeur général adjoint des services d'une commune de plus de 150000 habitants;
- 3 Directeur général des services des départements ;
- 4 Directeur général adjoint des services des départements;
- 5 Directeur général des services des régions ;
- 6 Directeur général adjoint des services des régions ;

Toutefois, les fonctionnaires appartenant au corps des ingénieurs hospitaliers ou au cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux ne peuvent bénéficier de ces dispositions que s'ils sont respectivement titulaires au moins du grade d'ingénieur hospitalier en chef de 1ère catégorie ou du grade d'ingénieur en chef.

En outre, les directeurs territoriaux et les fonctionnaires titulaires d'un grade dont l'indice terminal est au moins égal à l'indice brut 985 peuvent être détachés dans un emploi de :

- 1 Directeur général des services d'une commune de 40 000 à 80 000 habitants;
- Directeur général adjoint des communes de 150 000 à 400 000 habitants;
- 3 Directeur général adjoint des services des départements jusqu'à 900 000 habitants ;
- Directeur général adjoint des services des régions jusqu'à 2000000 d'habitants.

les services de l'État qui, par ailleurs, n'est toujours pas en mesure de repositionner ces cadres avec des perspectives d'évolution positive.

C'est sans doute du fait d'un problème de conception que les passerelles établies jusqu'alors entre la Fonction Publique Territoriale et la Fonction Publique d'État, et dont tous s'accordent à dire qu'elles doivent être améliorées, risquent de s'effondrer sous les à-coups de différentes décisions trop générales qui finalement risquent d'être contre-productives pour les collectivités.

La dernière en date concerne l'hypothèse de coupure du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux entre ingénieur et ingénieur en chef qui prend pour référence le seul corps des IPEF, ce qui ne reflète pas la réalité des postes occupés, d'autres corps de l'État, et notamment les ITPE, ayant jusqu'à présent beaucoup plus essaimé dans les collectivités territoriales y compris aux postes à forte responsabilité.

E.4 Les emplois fonctionnels dans les établissements publics et les autres ministères : la course à l'échalote ?

Le MEDDE/METL envisage la création d'emplois fonctionnels au sein des nouveaux établissements publics (VNF et CEREMA) comme il en existe par exemple à l'IGN et à IFSTTAR. Là encore les critères statutaires envisagés freineront ou interdiront l'accès aux ITPE sur des postes dont ils sont de loin les premiers pourvoyeurs!

A VNF par exemple, un projet devait évoluer avec un classement reprenant les groupes DATE en cinq groupes d'emplois, dont trois pourraient être accessibles aux ICTPE selon des conditions de durée dans l'emploi.

Concernant les emplois fonctionnels, divers arrêtés définissent également les emplois éligibles en les contingentant, dans les autres ministères : affaires étrangères, éducation nationale, jeunesse et sport, justice, santé, industrie.

Constat alarmant : ni le ministère de l'intérieur, ni le ministère de l'agriculture, ni les services du Premier Ministre ne disposent d'emplois fonctionnels !

E.5 La fin de carrière d'un ICTPE : une inégalité de traitement à parcours équivalents avec d'autres corps

Les carrières sont plus longues aujourd'hui (départ en retraite de 60 à 67 ans).

Il convient de s'interroger s'il est raisonnable d'envisager des fins de carrières en emploi DATE. Ou ne faut-il pas offrir des possibilités de retour sur un grade du corps offrant un niveau de rémunération équivalent aux emplois fonctionnels tenus : ce dispositif existe pour d'autres corps remplissant des fonctions équivalentes alors que pour les ITPE, la fin de carrière peut se traduire par une perte de rémunération, avec des conséquences sur le niveau de pension... Pour certains corps, cela les amène à intégrer notamment l'actuel CGEDD pour que les compétences reconnues au travers de carrières importantes soit mises au service du conseil au Gouvernement dans les domaines de l'environnement, des transports, du bâtiment et des travaux publics, de la mer, de l'aménagement et du développement durables des territoires, du logement, de l'urbanisme, de la politique de la ville et du changement climatique.

F. Conclusion

Le constat est sans appel : les difficultés sont beaucoup trop nombreuses pour que les ITPE puissent continuer à construire leur parcours professionnel dans les meilleures conditions pour eux-mêmes, mais aussi pour leurs employeurs.

Les Ingénieurs des TPE attendent des réponses à toutes les questions évoquées dans les paragraphes qui précèdent et des engagements fermes de l'administration pour que soient rétablies rapidement les meilleures conditions pour qu'ils puissent continuer à réaliser un exercice efficace de leurs missions.

Il faut rendre aux ingénieurs leur capacité à être mobiles

La mobilité est facteur de compétences et les ingénieurs ont toujours adhéré naturellement à ce principe (adopté aussi dans les grands groupes privés). Néanmoins, pour les ingénieurs de nos ministères, la mobilité autrefois enthousiasmante est en train de devenir une contrainte :

- les «compteurs » entre ministères, entre zones de gouvernance, entre établissements publics, empêchent les arrivées et découragent les sorties
- le détachement est pavé de contraintes (statutaires ou en gestion)
- les parcours interministériels ne sont plus encouragés (publication des postes) voire sont entravés (emplois fonctionnels d'ingénieur en chef)
- l'inégalité de traitement entre les corps administratifs et techniques pour la mobilité n'est plus tenable compte tenu de la raréfaction des postes
- le recrutement important d'ingénieurs d'autres ministères réduit d'autant plus les possibilités de parcours internes,
- l'accès aux emplois de direction est de plus en plus jalonné de barrières (statutaires ou en gestion)
- la dégradation des rémunérations et des conditions d'exercice entraîne des arbitrages personnels au détriment des parcours professionnels

Il faut clarifier les métiers et les parcours

Les employeurs manquent désormais de clarté dans l'expression de leurs besoins : les fiches de poste sont floues, le A et le A+ sont mis dans le même « sac », les profils administratifs et techniques ne sont pas distingués, les candidatures « prêtes à l'emploi » sont souvent préférées au

mépris de l'enrichissement collectif... En même temps, l'image des corps d'ingénieurs s'est brouillée. Qui est l'ingénieur des TPE d'aujourd'hui? Est-il le même qu'hier et que doit-il être pour demain?

Il y a besoin de redonner une identité claire et lisible aux corps d'ingénieurs de nos ministères, en la reconnectant avec les besoins des employeurs.

Il faut maintenir les compétences par des parcours inter-fonctions publiques

Les ingénieurs de l'État ont acquis une palette de compétences en construisant des parcours diversifiés sur tout le champ d'intervention de leur ministère, des services territoriaux aux services centraux en passant par les services spécialisés, des métiers régaliens aux métiers de management en passant par les métiers de conseil et d'expertise. Or, si ces parcours pouvaient, jusque récemment encore, se construire en interne à nos ministères, ils nécessitent de plus en plus d'exercer parfois dans des structures externes (établissement public, collectivité territoriale, etc.). Pour préserver la richesse de cette palette, nos ministères doivent reconnaître que le maintien des compétences passe par des parcours qui contiennent des allers-retours avec d'autres lieux d'exercice.

Il faut redonner des perspectives attractives

Un corps qui n'est plus attractif est un corps en panne, voire malade. Ce qui est en cause ce sont les incertitudes sur nos métiers, la faible attractivité des rémunérations en début de carrière, le plafond de verre sur nos parcours professionnels, et des éléments matériels mesurables : ces dernières années, les corps d'ingénieurs, et c'est notablement le cas pour les ITPE, sont restés à la traîne en matière d'améliorations indiciaires ou indemnitaires.

En bref, il faut remobiliser les ingénieurs autour d'un projet gratifiant, leur redonner les moyens d'une construction sereine et épanouissante de parcours au bénéfice du portage des politiques publiques de leurs ministères de rattachement : voici la voie que doit emprunter dès aujourd'hui l'État, au risque sinon de continuer à perdre sa capacité à agir et à transformer notre société pour qu'elle soit en phase avec les défis qui s'ouvrent à elle.

Les ingénieurs l'ont montré en 2012 en se mobilisant : ils sont et resteront exigeants, pour eux et pour le service public, sur leurs conditions d'exercice. Leurs employeurs doivent se montrer à la hauteur de cette exigence et savoir prendre les décisions utiles pour que se maintienne, en France, une expertise et une ingénierie publique de haut niveau.

Ces conditions sont incontournables pour construire un avenir « gagnant-gagnant » aux ingénieurs des TPE et à leurs employeurs.



2. Quels ingénieurs publics DEMAIN pour la France?

A. Pour un corps d'ingénieurs publics de l'aménagement et du développement durables

Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont permis de présenter une vision panoptique des métiers d'ingénieurs au MAAF, au MEDDE et au METL, mais incomplète du fait de l'absence des ingénieurs de l'Industrie et des Mines et des ingénieurs de l'Aviation Civile par exemple.

Il convient désormais de préciser la place que les ITPE occupent dans ce paysage. Chaque corps d'ingénieur n'est pas substituable aux autres dès lors qu'il est attaché au portage des politiques d'un ministère avec ses compétences, ses métiers, et ses positions spécifiques.

Au fil du temps, l'image de l'ITPE s'est brouillée, à l'exemple de son nom ou de celui de son école tellement loin de la réalité actuelle! Les employeurs issus d'autres horizons ont chacun une vision différente et partielle de ce qu'ils sont. L'attractivité dans le corps s'en ressent. Il convient de redonner aux ITPE une identité claire et lisible: leurs domaines d'excellence, leurs parcours, la part de la polyvalence et celle de l'expertise, leur formation initiale, etc.

Il en va de même pour l'ENTPE. Les Assises auront montré l'enjeu pour les ministères de définir et d'affirmer une commande claire quant au « produit » attendu en sortie d'école, en y affectant les moyens correspondants.

Un préalable consiste à dire clairement pourquoi l'État a besoin d'une expertise et d'une ingénierie au service des politiques publiques encore aujourd'hui.

A.1 Manifeste pour une ingénierie publique à la hauteur des enjeux de la France de demain ⁴

L'action menée par le SNITPECT-FO en direction des élus locaux, parlementaires et médias a favorisé la prise de conscience de la valeur inestimable de l'ingénierie publique pour la Nation (rapports sénatoriaux, questions parlementaires au gouvernement, expression d'associations d'élus, discours du président de la République devant le congrès des maires).

Dans une période notamment marquée par la montée en puissance des enjeux liés à l'énergie et à l'écologie, aux risques majeurs, aux inégalités territoriales, parler d'ingénierie a un sens, lui donner les moyens de s'exercer aussi.

4. Ce manifeste a été élaboré par le SNITPECT-FO est paru dans *La Tribune* # 1235 de juillet 2013.

La mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques et l'égalité territoriale ne se décrètent pas. L'ingénierie publique, en assure la bonne fin, et, à ce titre, est un vecteur de développement économique. Dans un contexte marqué par les démarches relatives à l'acte III de décentralisation, de la mise en œuvre de la "modernisation de l'action publique", de la constitution d'un Commissariat Général à l'Égalité des Territoires, de la mise en place du CEREMA, de la suppression définitive de l'ingénierie de solidarité de l'État, et alors que des initiatives des collectivités (qui n'ont d'autre choix) fleurissent pour tenter de combler le vide laissé par le retrait de l'ingénierie opérationnelle de l'État sur le territoire, il est nécessaire de maintenir au sein des services de l'État une capacité opérationnelle de portage des politiques publiques, d'animation et de capitalisation des expériences locales, de structuration à une échelle adaptée de l'ingénierie opérationnelle des collectivités territoriales.

Cette ingénierie publique a une vocation stratégique indissociable de missions nationales :

- porter de façon homogène (Égalité!) la mise en œuvre opérationnelle de politiques publiques d'aménagement durable du territoire, en prenant en compte la gestion et valorisation des ressources naturelles;
- impulser et conduire des projets territoriaux qui répondent aux enjeux locaux;
- assurer la gestion durable et l'amélioration du patrimoine de l'État et des collectivités territoriales;
- eclairer de façon neutre et indépendante les arbitrages politiques ;
- garantir la sécurité juridique des maîtres d'ouvrages ;
- développer la recherche, l'innovation et le transfert de technologie et d'application pour contribuer à l'activité économique nationale et locale et donner un avantage compétitif au tissu économique, y compris les PME;
- représenter la référence en matière de qualité, de technicité et de service pour les prestations d'ingénierie et contribuer ainsi à la définition des règles de l'art et à l'activité normative au plan international

L'État a plus que jamais besoin d'une capacité d'ingénierie car sans expertise technique ni capacité de conduite de projet, l'État perd toute capacité à apprécier la réelle pertinence des règlements qu'il établit ainsi que la bonne application de ses politiques par les acteurs des territoires. Il devient incantatoire, incapable de porter une appréciation sur le fond des dossiers dont l'instruction lui revient, et de comprendre les contraintes des collectivités dans la mise en œuvre opérationnelle des projets.

Sans expertise technique, l'État est incapable d'appliquer sur son propre patrimoine les politiques qu'il porte (patrimoine immobilier/enjeux énergétiques — infrastructures de transports — digues domaniales...), et de contrôler les opérateurs intervenant pour son compte (agences, concessionnaires, fournisseurs...).

Sans expertise technique, l'État ne sera plus en capacité de gérer les crises de plus en plus fréquentes (cf : « la gestion de crise, chronique d'une catastrophe annoncée », SNITPECT-FO parue en octobre 2013). Sans expertise technique, l'État n'est plus en mesure de conduire en toute indépendance l'établissement de règles de l'art et leur évolution. Les collectivités territoriales ont besoin d'une ingénierie opérationnelle forte et structurée en articulation avec la dimension d'égalité, de solidarité et d'expertise de l'ingénierie publique de l'État :

- Les collectivités territoriales ont besoin d'une ingénierie opérationnelle forte et structurée en articulation avec la dimension d'égalité, de solidarité et d'expertise de l'ingénierie publique de l'État :
- l'ingénierie des collectivités, notamment via l'intercommunalité ou les agences départementales, est susceptible de prendre en charge progressivement leurs compétences opérationnelles «récurrentes »;
- la gestion des projets et du patrimoine des collectivités est de plus en plus complexe à mettre en œuvre (réglementation, gouvernance, enjeux émergents). Un appui et une animation de l'État restent nécessaires pour faire émerger les domaines nouveaux et les maîtrises d'ouvrage adaptées. Ceci appelle au maintien d'une forme d'ingénierie de solidarité et de portage des politiques publiques (agenda 21, écoquartiers, diagnostics territoriaux de développement durable, PCET, politique globale d'accessibilité, d'habitat, de réduction de la précarité énergétique des territoires, gestion durable du patrimoine et des services publics, etc.);
- les collectivités les plus importantes expriment le besoin d'une "recherche publique" indépendante et partenariale État/collectivités, ainsi que d'un partage d'expertise au travers de réseaux d'échanges, appelant le renforcement de l'accès des collectivités au réseau scientifique et technique développé par l'État.

Les opérateurs économiques ont besoin d'une ingénierie publique pour développer de nouveaux marchés et conforter leur compétitivité :

- une capacité de recherche appliquée indépendante en partenariat avec les entreprises permet de développer la capacité d'innovation globale du secteur productif et la mise au point de techniques et brevets français;
- une capacité locale d'aide à l'émergence de projets des collectivités génère un marché pour l'ingénierie privée, et garantit la bonne qualité des commandes, gage de sécurité pour les bureaux d'étude;
- les outils méthodologiques développés par l'ingénierie publique via l'expérimentation permettent de professionnaliser une ingénierie privée diversifiée.

Pour porter les enjeux de la collectivité nationale, pour la gestion durable de son territoire et de son patrimoine, il y a besoin d'une ingénierie publique forte et rénovée qui :

- intègre, au sein d'un réseau scientifique et technique (RST) de l'État conforté et ouvert aux collectivités, une capacité de recherche appliquée, d'expérimentation, d'expertise, d'animation et de capitalisation des expériences locales;
- fonctionne en réseau au niveau national et régional, en particulier entre ingénieries intégrées des grandes collectivités, services territoriaux et RST de l'État;
- fonctionne en réseau au niveau local, entre d'une part l'ingénierie de solidarité et de portage de politiques des services territoriaux de l'État, réorientée, confortée et "connectée" à l'expertise du RST, et d'autre part l'ingénierie opérationnelle des collectivités structurée à la bonne échelle;
- préserve et conforte une capacité d'ingénierie opérationnelle de l'État sur le patrimoine national, ainsi qu'en matière de gestion de crise:
- contribue enfin à l'animation des réseaux nationaux et locaux de l'ingénierie privée et des grandes collectivités au travers notamment du RST.

A.2 L'État considère-t-il qu'il a encore besoin d'ingénieurs et a-t-il une vision d'avenir à proposer aux ingénieurs de l'État?

La tendance, ces dernières années, est à l'uniformisation des profils des postes pour pouvoir les pourvoir indifféremment, quitte à en gommer les spécificités, dans une course effrénée au remplissage. Pour les catégories A, la DRH des MEDDE et METL applique des modalités de gestion qui distinguent de moins en moins la filière technique de la filière administrative (rémunération, postes, statut). Dans ce contexte, la plus-value des ingénieurs n'est plus une évidence.

■ « Je veux enfin parler de la responsabilité de l'État dans son expertise, car il en a encore : vous savez, ces fonctionnaires de l'État, qui, par leur excellence, peuvent rendre service à ces communes. L'ATESAT(...) mot mystérieux pour le grand public, mais bien connu pour beaucoup d'élus ici. Jamais les fonctionnaires de l'État ne sont autant réclamés par les élus, (...) Eh bien, je vous annonce que l'État continuera à mettre à disposition des collectivités locales les compétences de ses techniciens et de ses ingénieurs pour vous accompagner sur les projets les plus complexes. »

François HOLLANDE - Congrès des Maires 2012

🔲 « Je connais les qualités des ITPE depuis longtemps »

Philippe MARTIN - Ministre de l'Ecologie du Développement Durable et de l'Energie, Assises des Métiers de l'Ingénieur, 3 juillet 2013



 « Quand je vais à Bruxelles défendre des textes difficiles sur la PAC, j'y vais essentiellement accompagné d'ingénieurs. »

Eric ALLAIN - DGPAAT, MAAF, Assises des Métiers de l'Ingénieur

Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont permis de réaffirmer quelques évidences qui n'en étaient semble-t-il plus pour nombre de responsables de nos ministères : la culture scientifique et technique des ingénieurs est une plus-value dans le portage des politiques de ces ministères pour l'État car elle permet d'appréhender la complexité, d'innover dans les solutions.

Les ministres du MEDDE et du METL, qui étaient présents à la journée de conclusion des Assises, (rappelons que pour le ministre de l'Écologie, il s'agissait de son premier jour en fonction), ont non seulement reconnu mais affirmé fortement qu'ils ont besoin de ces compétences pour porter les politiques publiques dont ils répondent devant le parlement.

Comme l'ont souligné, à leur tour, chaque ministre, les **enjeux de la société de demain** exigent une expertise de l'État. Notre pays se trouve confronté à des enjeux déterminants pour son avenir. Des mutations (transitions) importantes (économiques, écologiques, sociales) sont indispensables pour y faire face, qui nécessitent l'émergence et la mise en œuvre de solutions techniques adaptées à la réalité de chaque situation locale. Ces solutions techniques sont potentiellement vecteurs de développement économique, condition incontournable pour cesser d'opposer réglementation et emploi.

Les citoyens attendent que l'État sache anticiper, préparer et gérer les crises toujours plus fortes et complexes que nous allons traverser : crises économiques, financières, sociales, mais aussi catastrophes naturelles, technologiques, sanitaires, écologiques...

Parce que la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques est un projet à part entière, les décideurs publics ont besoin d'une expertise et d'une ingénierie capable d'éclairer leurs décisions et de les mettre en œuvre, puis d'en évaluer l'efficacité.

S'il doit le faire en toute modestie et en s'obligeant, comme s'il s'agissait d'un devoir moral, à l'exercice du doute, l'ingénieur a cette capacité de réussir le changement et à faciliter les interfaces, aux côtés des responsables politiques.

« L'ingénieur doit être adapté pour gérer les différentes temporalités, de la crise immédiate au projet de long terme. »

Daniel BURSAUX - DGITM, Assises des Métiers de l'Ingénieur

L'ingénieur, c'est d'abord des compétences techniques et scientifiques, qui permettent l'innovation et le passage du discours à l'acte.

Mais pas seulement. La formation d'ingénieur a la particularité – encadrée par la Commission des Titres d'Ingénieur – de relier ces bases techniques à des connaissances économiques, sociales, environnementales et humaines, reposant sur une solide culture générale.

«L'ingénieur doit connaître les limites de sa connaissance et les dépasser. Les compétences dont il doit disposer se résument à une trilogie : les sciences « dures », évidemment, une bonne dose de sciences de la société et un peu de connaissance du vivant. »

Jean-Marc MICHEL - DGALN, Assises des Métiers de l'Ingénieur

Les ingénieurs sont pleinement adaptés à la gestion de la complexité et au management de projet. La mise en œuvre des politiques portées par nos ministères relève justement d'une grande complexité (projets techniques, jeu d'acteurs, pluridisciplinarité).

Les ingénieurs proposent des solutions concrètes, qui font la synthèse des différentes politiques publiques, qui articulent les enjeux locaux et les enjeux nationaux régaliens, et qui réunissent services déconcentrés de l'État et collectivités territoriales autour d'un même objectif.

«Les employeurs ont confirmé leur intérêt à avoir des ingénieurs parce qu'ils savent rapidement débrouiller des dossiers complexes. »

Évelyne HUMBERT - CGEDD, Assises des Métiers de l'Ingénieur (à propos des ateliers régionaux)

Enfin, cet équilibre entre technicité et transversalité en fait aussi des managers appréciés et pertinents. La plus-value des corps dits de « A / A+ » est de bénéficier d'une expérience opérationnelle avant l'accès aux postes de direction.

Les corps d'ingénieurs sont et doivent être la colonne vertébrale de leurs ministères d'origine et doivent continuer à être d'excellents ambassadeurs au sein des autres ministères et des collectivités locales, et établissements publics ?

En effet, l'ingénieur public se démarque par son indépendance d'esprit, son sens du service public, son engagement entier et durable... et par toutes les qualités propres à son appartenance à un corps d'ingénieur.

La cohérence des corps d'ingénieurs apporte une cohérence aux politiques publiques.

Par leur présence à tous les échelons, dans les trois versants de la fonction publique et dans tous types de structures, par leur mobilité et leur adaptabilité à de nouveaux métiers, par leur goût pour le travail en réseau, les ingénieurs tissent des liens précieux sur la chaîne de mise en œuvre des politiques publiques portées par nos ministères. Au-delà des seuls ingénieurs, la cohérence de la filière technique dans son ensemble est une réelle plus-value.

Les corps d'ingénieurs sont entièrement dédiés à ces politiques publiques. Les ministères ont la main sur la formation et sur les parcours de leurs corps d'ingénieurs, grâce aux outils de gestion (promotions, rémunérations, statut). Ils peuvent ainsi les orienter vers les compétences et les emplois jugés stratégiques. L'adaptabilité et la mobilité sont les maîtres-mots des ingénieurs, lorsqu'ils s'inscrivent dans une logique gagnant-gagnant.

Les politiques publiques ne reposent plus seulement sur les services des ministères mais beaucoup plus sur des services interministériels, des établissements publics, des collectivités territoriales.

L'essaimage des ingénieurs de l'État hors de leur ministère permet une diffusion de leurs **compétences** et facilite l'interface entre ces différents acteurs d'une même politique.

Hélas les ministères ont deux visages qui ne se regardent pas, celui d'employeur (en tant que gestionnaire il ne pressent pas l'intérêt a priori de l'essaimage, source potentielle de complications à son sens) et celui de **pilote d'une politique publique**. Ils ont pourtant tout intérêt à promouvoir les allers-retours entre les différents employeurs de la sphère publique, pour améliorer et maîtriser la compétence collective de leurs domaines d'intervention.

Il est temps de reconstruire un lien étroit entre les enjeux portés par nos ministères et les compétences de leurs ingénieurs. Les bouleversements connus ces dernières années ont éloigné nos ministères de leurs propres corps d'ingénieurs. Dans l'urgence et en l'absence de gestion prévisionnelle, la part belle a été faite à des recrutements externes opportunistes, sans que les ministères n'aient aucune prise sur la gestion des personnels intégrés. Nos ministères doivent mettre à plat et afficher, dans une vision long terme, leurs besoins en compétences, pour en déduire les « portraits-robots » des ITPE de demain, lesquels constituent leur premier corps d'encadrement.

B. ... géré en transparence par le ministère du développement durable au nom des différents employeurs?

La gestion des agents de catégorie A de nos ministères tend vers un alignement par le bas. Pour conserver la plus-value des ingénieurs, nos ministères doivent reconstruire les bases d'une gestion prévisionnelle spécifique aux ingénieurs et réviser les outils existants.

Les ministères devront toujours s'appuyer sur la CAP des ITPE pour mettre en œuvre cette stratégie (cette CAP est singulière puisqu'elle a toujours œuvré pour un équilibre entre les besoins des employeurs, la cohérence collective et stratégique du corps, et les aspirations individuelles des agents).

Les employeurs hors de nos ministères (autres ministères, établissements publics, territoriale) doivent être partie prenante de cette straté-

gie. Un **conseil des employeurs** pourrait contribuer à orienter et suivre sa mise en œuvre, aux côtés de la DRH gestionnaire.

B.1 Reconnaître et faciliter les parcours spécifiques des ingénieurs

À l'issue des Assises, l'administration s'est engagée à réhabiliter les parcours professionnels des ingénieurs et à tout mettre en œuvre pour les faciliter et les promouvoir. Cela passe en premier lieu, mais sans être exclusive, par l'amélioration nette des conditions de mobilités.

Rendre aux ITPE leur faculté à assurer de manière tenable et choisie des mobilités

Il convient clairement, à moins d'une suppression tout bonnement des ZGE, de trouver les moyens de redonner de la souplesse dans les mobilités, lesquelles risquent de finir... au point mort.

Par ailleurs, il faut que les ITPE puissent candidater sur des postes auxquels leurs compétences les destinent naturellement., sans a priori, en tenant compte de leurs capacités d'adaptation, de la richesse de leur réseau, de leur capacité à la médiation notamment.

A contrario, il n'est pas acceptable et pour le coup utile pour le service public de procéder à des recrutements alors que les compétences sont déjà présentes ou aisément déployables dans les services.

Et il paraît incongru d'aller rechercher en dehors du ministère des compétences déjà présentes avec en bout de course un surcoût et un transfert de charges depuis les autres ministères se traduisant à la fois par une concurrence exacerbée (qui nuit à la mobilité) et inutile sur les postes et l'incapacité à gérer humainement les sureffectifs théoriques qu'ils décrètent.

Mettre en place un Conseil des Employeurs

Tous les employeurs doivent être associés au pilotage et à l'orientation du corps, par exemple avec la création d'un « Conseil des employeurs ».

La DRH doit se voir confier officiellement un « mandat de gestion» pour le compte de tous les employeurs recrutant ou pouvant recruter des ingénieurs des TPE.

Pour mettre en œuvre ce mandat de gestion collectif, le rôle des chargés de mission du corps au sein de la DRH doit être revu. Si la mise en place d'un chef de corps n'est pas d'actualité et ne constitue pas nécessairement une option à privilégier, les chargés de mission du plus important corps d'encadrement du MEDDE/METL doivent voir leur rôle non seulement affirmé mais amplement renforcé.

Tout en réaffirmant la vocation des ITPE à être la colonne vertébrale en charge du portage opérationnel des politiques du MEDDE et du METL, le ministère chargé de la gestion des ITPE doit assumer un chantier de valorisation des ingénieurs des TPE auprès des employeurs et la DRH doit s'investir dans « l'essaimage accompagné » des ingénieurs dont elle assure la gestion en considérant que les parcours hors ministères sont aussi une garantie de mise en œuvre des politiques de l'État.

Une mission, commanditée par la DRH, et impartiale sur les besoins des employeurs en ingénieurs des TPE devrait être lancée pour prolonger et préciser la dynamique des Assises. Elle constituerait un état zéro qu'un conseil des employeurs aurait vocation à réexaminer chaque année, la DRH assurant un travail réel de gestion prévisionnelle des besoins en emplois d'ingénieurs pourvus par des ITPE.

Lancer un vrai chantier de formation

« Rien ne prédispose plus au conformisme que le manque de formation » – Gustave THIBON, philosophe français.

À partir de l'expression des besoins par les directions générales du MEDDE et du METL, garantes des politiques que les ITPE ont vocation à porter quel que soit leur lieu d'exercice, il conviendra de mobiliser tous les outils existants (IFORE, CVRH, ENTPE...) en synergie pour assurer un dispositif cohérent de formation des ingénieurs publics de l'aménagement. Les écoles du MEDDE, du METL et du MAAF ont initié des collaborations : il convient que leurs tutelles dessinent l'objectif de ses rapprochements et en premier lieu qu'au sein du MEDDE et du METL une vraie politique de formation soit dessiée sur le moyen terme.

Pour les agents, la possibilité de 4° année tout au long de la vie doit être mise en œuvre pour permettre l'adaptation des évolutions de politique, dont certaines peuvent être de vraies ruptures et à tout le moins des transitions fortes. Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont montré que face au changement, l'administration n'avait pas su se doter des moyens d'accompagner les nouvelles politiques (changement climatique par exemple), notamment parce qu'elle n'offrait pas d'outil d'accompagnement à ses propres agents pour prendre en charge ces politiques.

🔲 « Les écoles sont notre actif, notre bien le plus précieux. »

Vincent MAZAURIC - SG du MEDDE et du METL, Assises des Métiers de l'Ingénieur

La formation continue est un outil à part entière de la GPEECC. Elle est aujourd'hui en déshérence compte tenu notamment de la baisse des moyens et du flou dans la définition des métiers. Elle doit au contraire offrir des capacités d'enrichissement des connaissances sur certains domaines novateurs.

Enfin, pour adapter au fil du temps la formation aux enjeux et missions et si certains postes requièrent une compétence particulière, une formation continuée de type « prise de poste » permettrait tout à la fois, l'émergence de nouveaux domaines d'activité et la réduction du nombre des recrutements exceptionnels hors des champs traditionnels de l'aménagement du territoire et du développement durable, ou le recrutement dans d'autres corps non gérés par le MEDDE.

La formation continue doit s'appuyer sur les écoles, c'est à notre sens le principal objectif qui justifie la mise en synergie des différentes écoles.

« Je ne considère ni comme un évadé, ni comme perdu celui qui part en collectivité locale. Il n'y a pas d'interdit au détachement en collectivité en sortie de l'ENTPE. »

Vincent MAZAURIC - SG du MEDDE et du METL, Assises des Métiers de l'Ingénieur

Consolider l'ENTPE comme « creuset » du corps des ITPE

Sur la formation initiale, il convient surtout que la réflexion soit pilotée et la commande formalisée par la tutelle, afin que la formation initiale reste connectée aux besoins des employeurs de l'État. De ce point de vue, la ré-ouverture dès 2014 d'un recrutement sur la thématique « système d'information » est une priorité partagée avec l'administration. Développer le travail en commun entre l'ENTPE et la fonction publique territoriale, dans le cadre des orientations annoncées par Mme DUFLOT, est par ailleurs un projet fondamental.

Les 60 ans de l'ENTPE, fêtés en 2014, et la sortie d'un nouveau contrat d'objectifs constituent les échéances majeures de ce chantier.

Le lien entre l'ENTPE et les directions générales et avec les différents employeurs doit être clairement renforcé (services de l'État, établissements publics, collectivités territoriales). L'ouverture dès cette année d'une primo-affectation en collectivité territoriale est un exigence et le signe de la compréhension par le MEDDE de son rôle au-delà des frontières du ministère.

Faciliter les passages en collectivités

Face aux freins à la mobilité entre fonctions publiques, largement commentés dans la première partie de ce rapport, plusieurs mesures s'imposent, et ce, de manière pérenne :

- le rattrapage de l'année de retard de l'ISS qui freine l'essaimage est urgente. Elle a été réalisée pour les IPEF et doit naturellement l'être pour les ITPE; cette situation ubuesque ne peut plus durer.
- alors qu'a été relancée la réforme du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, et à l'heure où s'écrit un nouvel acte de décentralisation, il est indispensable de lever les contraintes administratives obsolètes et discriminatoires du détachement notamment sur les postes de direction (voir I E3), qui reposent sur un critère de formation initiale exclusif et non sur les compétences acquises et le niveau de fonction exercée. Par ailleurs, si l'on souhaite promouvoir l'essaimage et les échanges inter-fonctions publiques, il est important de revaloriser les emplois de DGA souvent moins bien valorisés que les emplois DATE.
- une implication de nos ministères en faveur de l'alignement des cotisations retraite employeurs est nécessaire pour lever un frein là encore peu compréhensible au détachement d'agents de l'État en collectivités locales.



« Il faut vous faciliter les passerelles entre les fonctions publiques, y compris pour les postes de direction. »

Cécile DUFLOT -Assises des Métiers de l'Ingénieur

Faciliter l'accès aux postes de direction

Les groupes 1 et 2 des emplois DATE sont interdits aux ITPE sauf à ce qu'ils aient passé quatre ans dans le groupe 3, lui-même accessible sur condition d'ancienneté. Cette possibilité s'ouvrira donc à partir de 2014. Cette passerelle doit évidemment être préservée, en attendant le troisième grade terminant à HEB, pour que l'employeur État dispose d'un vivier de cadres suffisamment diversifié.

B.2 Appliquer et améliorer la charte de gestion

Repenser le cadre des mobilités

Conformément aux règles statutaires instaurées par la loi de 83, l'administration doit proposer aux ITPE l'éventail complet des postes qui leur sont accessibles à tous les niveaux de grade. Particulièrement les listes de postes vacants de catégorie A et A+ doivent comporter les postes vacants proposés en interministériel et dans les établissements publics de l'État, à commencer par ceux sous tutelle du MEDDE et du METL. Elle se doit de mettre en place les structures de promotion de l'essaimage et d'accompagnement des ingénieurs hors ministère.

Conformément à ses engagements, l'administration doit offrir des postes correspondants à des parcours valorisants au contenu précis et aux responsabilités clairement énoncées. L'exigence la plus forte doit notamment être portée à la production des fiches de postes et à la vérification de leur contenu.

Les pratiques de gestion par « zone de gouvernance » ne sont plus adaptées à l'évolution et aux regroupements de service et ne sont en aucun cas adaptées à la gestion d'un corps national! Elles doivent être impérativement repensées et réformées, comme la gestion de la mobilité des ingénieurs des TPE doit être impérativement re-centralisée sous l'autorité de la CAP nationale des ITPE (et non faire l'objet de multiples arbitrages hors CAP).

Redonner son rôle à la CAP

La CAP doit être le lieu d'examen de toutes les mobilités, seule garantie d'éqalité de droit et de traitement.

Des règles équitables, transparentes et concertées régissant les mobilités interministérielles, doivent être mises en place comme preuve que le MEDDE et le METL s'investissent dans la gestion de leur corps d'ingénieurs majoritaire.

Il doit être mis un terme à la discrimination entretenue par l'administration – et certains chefs de service - lorsqu'ils font barrage à des

candidatures d'ITPE sur des postes arbitrairement réservés à d'autres corps. L'administration centrale doit prendre ses responsabilités en CAP en passant outre les avis injustifiés des chefs de service.

La liste des postes offerts en primo-affectation doit être soumise à avis préalable de la CAP et enfin ouverte aux collectivités et établissements publics.

Améliorer les conditions de promotion

Les conditions d'accès au grade d'ingénieur divisionnaire des TPE doivent être assouplies par un allongement à deux ans de la période de concrétisation. Une harmonisation interministérielle des conditions d'accès au deuxième niveau de grade (particulièrement les conditions de mobilité) doit être engagée en concertation avec les partenaires sociaux.

Une harmonisation des pratiques des IG devrait être mise en œuvre, pour éviter les situations, souvent dénoncées, où de nombreuses candidatures ne remontent pas jusqu'à la CAP.

Au moment où différents établissements publics se mettent en place, et où de nouveaux rôles sont attribués aux RZGE, aucun directeur ne devrait se trouver être juge et partie dans les propositions de promotion, les MIGT pouvant assurer ce rôle.

B.3 Vers une nouvelle charte de gestion des ITPE

Outre qu'elle mérite d'être complètement mise en œuvre par la DRH, la charte de gestion des ITPE, pré LOLFlenne et pré REATienne, mérite une sérieuse actualisation.

Celle-ci devrait intégrer :

- l'allongement de la durée de concrétisation de la promotion à IDTPE à deux ans (comme avant 2006);
- l'amélioration du fonctionnement des comités de domaine ;
- l'amélioration de l'accès au 3º niveau de fonction ;
- la reconnaissance des parcours des ITPE et une incitation des employeurs à les accueillir sur des domaines soi-disant réservés;
- la prise en compte de la mobilité fonctionnelle: dès lors qu'elle conduit à un changement de contexte de travail (acteurs, supérieur hiérarchique), elle doit plus clairement être considérée comme répondant aux critères énoncés dans la charte de gestion, notamment lors de la concrétisation de la promotion au deuxième grade et ce principe devra être clairement écrit et non plus sujet à interprétation. La mobilité géographique ne doit plus être le seul critère, mais pourra être utilement reconnue et valorisée tout au long de la carrière, en particulier pour le passage à IC puis pour le 3e grade ;
- l'exposition que constitue le détachement (établissements publics, collectivités, privé) devra être mieux reconnue et valorisée, au travers notamment d'évaluations et d'avis du conseil des employeurs;



une meilleure reconnaissance pour les spécialistes et experts, un bilan des compétences détenues et la définition des besoins des employeurs permettront une gestion cohérente de leur carrière. Dans le cas de promotion sur place, il conviendra de veiller à ce qu'ils disposent de véritables postes de A+ (progression en responsabilités ou en qualification):une réflexion devra être portée sur la définition des postes A+ pour les ITPE à profils de spécialiste et/ou expert, notamment sur la part accordée aux missions managériales.

D'autre part, la gestion doit être individualisée à tous les grades et un effort supplémentaire est nécessaire pour développer le conseil et l'accompagnement des IDTPE dès leur deuxième poste en vue d'un déroulement de carrière cohérent avec leurs ambitions (postes d'IC, puis postes de direction).

Enfin, quoique à l'origine très masculin, le corps des ITPE se féminise depuis quelques années à un rythme soutenu : **25** % en 2011 contre **18** % en 2006 (élèves : **40** %). Plus de **10** % des femmes sont ingénieures en chef des TPE (environ **130** femmes ingénieures en chef des TPE), chiffre en augmentation constante et supérieur à la proportion de femmes du corps dans la tranche d'âge correspondante. Elles constituent ainsi un vivier pour les emplois de direction .

B.4 Améliorer les conditions de rémunération des ITPE, grands perdants de la dernière décennie

Force est de constater ces dernières années que les ITPE sont les laissépour-compte de la distribution des mesures catégorielles, et ce bien souvent au bénéfice de corps mieux rémunérés!

Plusieurs corps de catégorie A ont vu leurs conditions améliorées. Dans ce contexte, les ITPE sortent grands perdants des dernières années :

- un régime indemnitaire largement accru pour certains corps, avec une provision financière très substantielle qui grève aujourd'hui même la simple possibilité de compensation de la perte de pouvoir d'achat subie par les ITPE dont les primes relèvent de la même enveloppe : les engagements pris auprès des autres corps l'ont été au détriment de celui des ITPE ;
- des améliorations de progression de carrière sauf pour les ITPE (le taux de nouveaux promus dans le grade d'attaché principal est plus que conséquent) avec un corollaire (logique) d'augmentation des rémunérations afférentes;
- des modifications de structure qui amènent à placer des agents issus de corps différents sur des mêmes postes sans qu'ils aient la même rétribution : dans un même bureau en DREAL, un ITPE et un IIM, pour les mêmes fonctions pourront avoir un écart de rémunération de plus de 1000 euros par mois (!), ou un Ingénieur en Chef des TPE en charge d'un service accueillant des IIM aura un montant d'indemnité équivalente à celle de ses collaborateurs N-2 plus jeunes !

Les ITPE réclament un alignement des rémunérations des ITPE sur les autres corps d'ingénieurs mieux dotés exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions de niveaux équivalents.

Depuis de nombreuses années, les ITPE demandent la révision de la PSR, en raison du faible écart avec les corps techniques de catégorie B mais également en raison de l'écart important avec la rémunération

perçue par d'autres ingénieurs ou emplois exerçant des fonctions similaires; cette différence peut aller jusqu'à **300** %!

La fusion des corps de catégorie B implique la refonte du texte sur le calcul de la PSR. La seule avancée obtenue à ce stade a été la modulation des coefficients, avec une progression significative en 2013 de... **50 euros** (pas par mois ; sur l'année!).

Aujourd'hui, il va de soi qu'il convient de réviser le montant de la PSR pour qu'ils soient cohérents avec le niveau de grade et de fonction des ITPE.

Cette révision doit permettre un alignement sur ce dont bénéficient d'autres corps mieux dotés, et exerçant les mêmes responsabilités, soit une première augmentation de **50**% pour l'ensemble des catégories de service.

Enfin, dans le cadre de la bonification indiciaire au titre du séniorat et de la territorialité (+4 points d'ISS), le seuil du 7e échelon doit être supprimé. En quoi, un ITPE perdrait sa reconnaissance ou le caractère territorial de son poste parce qu'il aurait changé d'échelon?

C. Un corps attractif, véritable ascenseur du mérite républicain

C.1 Le corps des ITPE, corps d'ingénieurs de la République

Les ingénieurs des TPE forment un corps dont les origines remontent à plus de deux siècles. Il a contribué à la reconstruction du pays aprèsguerre, à son équipement en infrastructures, à son développement économique, à la production de logements et plus largement de notre cadre de vie.

Leur palette de compétences s'est significativement élargie dès les années 1990 pour aller vers une approche globale des problématiques territoriales et du développement durable. Ils ont en particulier largement contribué à cette période, à la construction du Ministère de l'Environnement et de ses services régionaux.

Aujourd'hui les ITPE participent, sous l'autorité des ministres compétents, à la conception, à l'élaboration, à la mise en œuvre et à l'évaluation des politiques publiques, notamment dans les domaines relatifs :

- au climat;
- a la demande énergétique;
- à l'aménagement et au développement durable des territoires (y compris les risques naturels et technologiques);
- au logement et a la ville ;
- aux transports;
- à la gestion et a la préservation des espaces et des ressources naturelles terrestres et maritimes⁵;
- 5. « Les ingénieurs ont vocation à travailler dans l'environnement et notamment les ITPE », Vincent MAZAURIC SG du MEDDE et du METL, Assises des Métiers de l'Ingénieur, 3 juillet 2013.

à la recherche, à l'enseignement, à la formation et au développement dans les matières précédentes.

Ils occupent des postes très variés dont la dominante peut être :

- la médiation⁶
- le management
- la gestion de projet
- la technique
- la recherche⁷

Le corps a acquis, pas à pas, la notoriété qui a permis la reconnaissance du mérite de chacun de ses membres. L'accès aux fonctions de chefs de service et de direction a depuis longtemps été gagné. La première partie du rapport a permis de montrer que le nombre de contraintes s'est développé rapidement et que pour y faire face, le statut des ITPE, doit évoluer pour maintenir (et c'est légitime) ces acquis anciens et poursuivre la valorisation des ITPE. Les pansements sur les jambes de bois n'y suffisent plus : il faut maintenant de vraies solutions pérennes.

À l'issue des Assises de l'Ingénieur, l'Administration doit porter **un chantier de réforme statutaire** du corps des ITPE.

C.2 Le HEB: enfin!

« Si l'homme est ingrat, l'humanité est reconnaissante » François-René DE CHATEAUBRIAND.

Les ITPE font le pari de faire mentir cet adage et montrer que l'administration ne restera pas sourde à l'évidence.

Cela fait plus de 35 ans (statut de 1976) que les ITPE ont accès à l'emploi fonctionnel correspondant à un troisième niveau de grade. Cette situation de faux-semblant (vous méritez d'être distingué, non pour vos qualités propres mais pour celles que vous développez sur un poste particulier dans une logique de concurrence avec vos pairs où il est difficile de rebattre les cartes), dont le Conseil d'État a pu lui-même indiquer qu'elle ne correspondait pas à une situation normale, devient de plus en plus intenable. Juge-t-on aujourd'hui la qualité des postes tenus par tel ou tel membre de tel ou tel corps à trois ou quatre grades pour apprécier la qualité de celui qui l'occupe? Fort heureusement non, les surprises seraient de taille! C'est pourtant de fait ce que l'on inflige aujourd'hui aux ITPE.

Les freins rencontrés par les ITPE aujourd'hui dans la construction de parcours aux différents niveaux de responsabilité tiennent à un changement d'environnement réglementaire dans lequel n'ont pas été intégrées, à tort à ce stade, les spécificités du corps des ITPE.

- 6. «L'ingénieur doit être souvent un médiateur plus qu'un solutionneur aujourd'hui; il doit contribuer à la décision publique qu'il faut souvent documenter, être un facilitateur qui ne se cache pas derrière la législation », Jean-Marc MICHEL, DGALN, Assises des Métiers de l'Ingénieur 3 juillet 2013... car « trop souvent on nous fait une réponse en droit, pas en idée ! » Vincent MAZAURIC, SG du MEDDE et du METL, Assises des Métiers de l'Ingénieur, 3 juillet 2013.
- 7. Rapport GPEEC

- Décret n°2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État.
- « Les membres du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État sont chargés de fonctions de direction, d'encadrement, d'expertise, d'étude, d'administration, de recherche ou d'enseignement dans les domaines scientifique, technique, environnemental, économique ou social.

Les ingénieurs des travaux publics de l'État peuvent être chargés de la direction d'unités ou de cellules.

Les ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'État peuvent être chargés de la direction de services ou de bureaux.

Article 4

Les membres du corps des ingénieurs des travaux publics de l'État exercent leurs fonctions à l'administration centrale, dans les services à compétence nationale, dans les services déconcentrés du ministère de l'équipement ou dans les établissements publics de l'État qui en dépendent.

Ils peuvent aussi exercer leurs fonctions dans les services d'autres ministères ou dans d'autres établissements publics de l'État. »

Avec un fonctionnement en corps de A/A+, bien éloigné de celui du A-type défini par la DGAFP, et complètement atypique dans le paysage administratif, il est constitué de fonctionnaires recrutés avec un haut niveau de formation initiale (diplôme d'ingénieur bac+5 après classes préparatoires, nombreux doctorants et doubles cursus).

Par ailleurs, il a démontré depuis suffisamment longtemps sa capacité à occuper des postes de direction, d'encadrement de haut niveau et d'expertise au sein de l'État, de ses établissements publics et des collectivités pour qu'il puisse continuer à prétendre à postuler sur ces postes dont bon nombre se ferment à eux, vont se fermer ou dont l'accès devient nettement plus ardu.

La construction d'un troisième grade (fusionnant les deux groupes d'ICTPE), qui éviterait la situation ubuesque de retour en arrière pour

🦳 « Je ne veux pas de plafond de verre au-dessus de vous. »

Vincent MAZAURIC - SG du MEDDE et du METL, Assises des Métiers de l'Ingénieur



les ICTPE lorsqu'ils sortent d'un emploi fonctionnel, terminant à l'indice terminal HEB est de ce point de vue nécessaire. Cela permettrait aussi d'aligner le droit sur la réalité : l'emploi d'Ingénieur en Chef est déjà géré comme un grade mais à accès fonctionnel. Il faut et il suffit qu'il soit reconnu comme tel en droit. Ce vrai troisième grade se substituerait à celui d'ICTPE. Contrairement à des réformes statutaires engagées pour d'autres corps, celle-ci n'a aucun coût immédiat.

Le maintien d'un faux grade (à accès fonctionnel) complique, voire compromet, des carrières et est inadapté au nouveau contexte (réorganisations qui raréfient les postes, emplois hors ministère — en SGAR par exemple — non couverts, passage d'ICTPE aux emplois DATE ou autres « vrais » emplois fonctionnels en établissements publics par exemple). La transformation de notre emploi fonctionnel en grade est un levier indispensable pour faciliter la mobilité inter-fonction publique, et l'indice terminal HEB s'impose désormais pour pouvoir accéder aux postes d'encadrement supérieur.

En parallèle, la réforme du cadre d'emploi d'ingénieur territorial doit être l'occasion de permettre enfin le détachement des ingénieurs des TPE sur le grade d'ingénieur en chef territorial.

La réforme du statut doit aussi intégrer la revalorisation globale de la grille indiciaire, qui est indispensable au regard de la perte de pouvoir d'achat des ingénieurs, et particulièrement en début de premier grade, si l'on veut restaurer l'attractivité du corps.

C.3 De meilleures conditions de promotion pour le premier corps d'encadrement des MEDDE et METL

Pour la promotion au grade d'ingénieur divisionnaire, nonobstant la question de la mobilité et de choix d'un poste, il sera nécessaire de redéfinir, et ce dès 2014, le taux de promotion, en cohérence avec la taille du corps. Il devra être supérieur au taux actuel, qui est de 12 %. Pour les promotions à ingénieur en chef, outre les problèmes de dimensionnement du contingent évoqué plus haut, et la nécessité d'un troisième grade finissant HEB, il est plus que nécessaire que le « cheffalat » pour tous soit enfin inclus dans la charte de gestion.

C.4 Le jour où les ITPE ont dit oui à un nouveau nom?

L'Ingénieur des Travaux Publics de l'État, d'une certaine manière, a vécu. Il a été l'honneur d'une nation qui se bâtissait et a permis à la France de disposer aujourd'hui d'un réseau d'infrastructures et d'équipements de haut niveau, de s'illustrer sur la scène internationale par son savoirfaire dans le domaine routier notamment.

L'ITPE qui était le fer de lance de la mise en œuvre des grands programmes d'équipement de notre pays a, au gré des évolutions dans le positionnement de l'État et des collectivités, lui-même fait progressivement sa mue.

Malgré la nostalgie qui accompagne tout sentiment du devoir accompli, l'ITPE s'est résolument tourné vers l'avenir, au service des politiques publiques souhaitées par nos concitoyens, dans le vaste champ de la politique d'aménagement et du développement durable.

Son parcours professionnel n'a plus grand chose à voir avec celui qu'il aurait eu quelques décennies auparavant, sa formation initiale et continue non plus, et encore moins la majorité des fonctions qu'il occupe aujourd'hui.

L'ingénieur routier ou gestionnaire d'infrastructures n'est pas mort (pour preuve les travaux en cours de lancement par la MARRN – mission d'appui du réseau routier national- sur la revalorisation des parcours « routiers ») pour autant et il est important pour la sphère publique qu'il soit encore en capacité d'exprimer son talent mais dans une démarche plus transversale sur la gestion de la mobilité dont la route est un vecteur important (la majorité des mobilités s'effectuant encore sur les routes), mais pas exclusif.

L'ingénieur en constructions publiques n'est pas mort mais il recentre son activité sur la gestion patrimoniale et la conduite d'opération pour l'État dans une vision élargie aux problématiques énergétiques et environnementales (qu'il a depuis longtemps intégrées).

Plus généralement, l'ingénieur des travaux publics n'est pas mort mais la majorité des ITPE ne se reconnaît plus dans cette dénomination aujourd'hui car elle ne reflète pas la pluralité des métiers qu'ils exercent. En effet, construire et décliner la politique du logement dans un département ou une région relève-t- il d'un ingénieur de travaux ?

Développer une politique de conservation de la biodiversité en région relève-t-il d'un ingénieur de travaux ?

Accompagner, avec les outils régaliens ou ceux de l'ingénierie territoriale, les collectivités dans leur stratégie d'aménagement du territoire sur une intercommunalité ou une métropole relève-t-il d'un ingénieur de travaux ?

Engager la transition énergétique en contribuant au débat local, par la promotion des outils de planification territoriale (PCET), par l'élaboration des Schémas Régionaux Climat Air Energie relèvent-ils d'un ingénieur de travaux ?

Structurer les outils d'analyse et d'observation du territoire aux différentes échelles relèvent ils tout autant d'une ingénierie de travaux que d'une ingénierie de portage de politique ?

Construire le débat public sur les questions de mobilité relève-t-il d'un ingénieur de travaux ?

Porter des axes de recherche dans les domaines de l'aménagement, de l'urbanisme, des déplacements relèvent-ils d'un ingénieur de travaux?

Être spécialiste ou expert reconnu dans des domaines aussi variés que le bâtiment, la gestion durable des ressources naturelles, l'habitat et l'aménagement, les risques anthropiques... relève-t-il d'un ingénieur de travaux?

Pour illustrer ces propos, entre 2010 et 2012 :

- **51**% des personnes qualifiées (spécialiste experts ou experts internationaux) dans le domaine du bâtiment sont des ITPE;
- 64 % dans le domaine de la gestion durable des ressources naturelles sont des ITPE;
- 66 % dans le domaine de l'habitat et de l'aménagement sont des ITPE ;
- et enfin **54** % dans le domaine des risques anthropiques sont des



Tous ces métiers relèvent d'un ingénieur, mais renvoient-ils à l'image (depuis longtemps décalée) d'un ingénieur de travaux spécialisé dans le domaine du BTP?

Il n' y a nullement à rougir du passé d'un corps capable, avant, lorsque ce fût nécessaire, de porter et rendre concrètes les préoccupations d'aménagement physique du territoire et aujourd'hui de le penser à l'aune du développement durable sur de nouvelles postures et au sein de multiples structures.

Pour autant, ces évolutions devraient maintenant être portées haut et fort et en premier lieu dans le nom des ingénieurs qui sont la colonne vertébrale historique de ministères :

- qui ne s'appelleront plus Ministère de l'Équipement (Dominique PERBEN en 2007 ne savait sans doute pas qu'il serait le vingtième mais dernier ministre de l'Équipement de la Cinquième République quarante ans après Edgar PISANI);
- qui se sont appelés Ministère de l'Écologie après avoir été longtemps celui de l'Environnement (depuis les années 70);
- qui s'appellent encore Ministère du Logement, ou qu'ils aient amplement accompagné les ministères de l'Aménagement du Territoire (depuis les années 60) ou de la Ville (depuis les années 90) et qui tous portent les politiques d'aménagement et de développement durable du territoire.

Quelle que soit sa dénomination, le corps d'ingénieurs majoritaire des Ministères en charge des politiques d'aménagement et de développement du territoire doit y retrouver la marque de son identité. Cette identité est marquée par plusieurs traits de caractères qui lui sont propres et le distinguent :

- il porte les politiques d'aménagement et de développement durable au sein des départements ministériels qui le gèrent et où il évolue principalement tout autant que chez ses opérateurs et au sein des collectivités ou d'autres départements ministériels, de la même manière que les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement déploient leurs parcours au profit des politiques portées par le département ministériel en charge principalement de l'agriculture;
- il est composé d'ingénieurs qui se définissent en premier lieu par leur capacité à répondre à des situations complexes par un procédé de démarche de projet qu'ils cultivent par leur formation initiale et leurs parcours; ils œuvrent de concert avec les attachés administratifs reconnus pour leur formation initiale en droit;
- il accompagne ou initie les mutations: celles des politiques d'aménagement et de développement des territoires, celles des structures qui les mettent en œuvre, celles des approches élaborées pour les décliner;
- il entretient l'image d'un corps en mouvement, très loin de la vision éculée d'un corps qui serait encore inscrit dans un passé lointain, celui du ministère de la reconstruction, porté par des politiques de grands travaux qui n'ont plus court, exécutant des missions de contrôle de travaux, sous ingénieurs (telle était leur dénomination en des temps ancestraux) exerçant à l'ombre des ingénieurs des ponts et chaussées;

«Une partie de nos ingénieurs doit être formée pour la recherche et doit savoir dialoguer avec les chercheurs.»

Bernard LARROUTUROU, préfigurateur du CEREMA, Assises des Métiers de l'Ingénieur

- lest le creuset des compétences techniques de l'État dans les domaines de l'urbanisme, de l'habitat et du logement, de l'aménagement du territoire (y compris les risques), de l'écologie et de l'environnement (partagé avec les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement), des technologies de l'information appliquées aux territoires (aux côtés des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques) et fer de lance du développement durable ; il peut largement contribuer à la transition énergétique, domaine partagé avec les ingénieurs de l'industrie et des mines (seul le domaine est partagé, les conditions statutaires d'exercice des missions ne l'étant pas) et avec les ingénieurs des travaux météorologiques (mais dont la maison mère n'a pas investi un champ relevant du département ministériel en charge du développement durable, celui de l'adaptation climatique, dans lequel tout est à faire) et bien évidemment contribuer à la transition écologique ; la bataille, si ce n'est séculaire en tout cas depuis les années soixante-dix, entre Environnement (dont le ministère a largement été bâti avec les ITPE) et Équipement, a vécu et été complètement consumée dans la création des DDT et DREAL;
- Il est composé d'ingénieurs qui peuvent tout à la fois développer leurs compétences dans des filières identifiées (les spécialistes et experts, très majoritairement issus de l'actuel corps des ITPE au sein des comités de domaine du MEDDE-METL), exerçant dans le réseau scientifique et technique et dans les écoles, dans les départements ministériels en tant qu'intégrateur des politiques au niveau départemental et régional, ou façonneur de celles-ci en administration centrale ; il construit son parcours grâce à sa mobilité, principalement fonctionnelle, autant que nécessaire au sein des différentes sphères d'exercice des politiques publiques (différents employeurs, différentes échelles géographiques);
- il est constitué d'ingénieurs capables d'accéder aux postes de direction et de chefs de projet de haut niveau dans toutes les structures d'exercice actuels des ITPE (DDI, DREAL, administrations centrales, opérateurs de l'État, collectivités locales), au même titre que les IPEF ou les administrateurs civils mais après des parcours différents.

Enfin, quelque soit sa dénomination, elle doit être déterminée en écho à celle de son école de formation, creuset du corps !

Le changement du nom est un des outils possible (parmi les autres, tel que le conseil des employeurs), pour accompagner le changement d'identité opéré par les ITPE.

3. Les 50 propositions aux Ministres pour l'avenir de l'expertise et de l'ingénierie publique au service de leurs politiques

Parmi ces cinquante propositions, certaines d'entre elles doivent être mises en œuvre dans l'attente de l'obtention du 3e grade, mais ne doivent en aucun cas être considérées comme une solution définitive. Il en est ainsi par exemple des propositions relatives aux emplois d'ingénieurs en chef.

A. Pour une expertise et une ingénierie publique de l'aménagement du territoire digne de ce nom

Proposition n°1

Assurer une place à l'expertise et l'ingénierie dans le processus de construction de la décision publique et reconnaître ainsi la nécessité de la considération technique.

Proposition n°2

Maintenir au sein des services de l'État une expertise propre pour relever les défis de demain.

Proposition n°3

Maintenir ou réintroduire l'accès des collectivités locales à l'appui technique de l'État pour accompagner le progrès technique, risquer l'innovation.

Proposition n°4

Reconnaître les compétences transversales, de médiation, d'intégration au même titre que les fonctions spécialisées et l'apport de la formation scientifique dans l'exercice de ces compétences.

Proposition n°5

Faciliter les passages entre les filières d'expertise et les services en charge de la définition et de la mise en œuvre des politiques.

Proposition n°6

Remettre des ingénieurs des TPE à la tête des services de nos ministères techniques.

Proposition n°7

Pérenniser et renforcer le recrutement d'ingénieurs fonctionnaires, au sein d'écoles dédiées.

Proposition n°8

Renforcer l'essaimage à double sens vers les collectivités territoriales et les établissements publics.

Proposition n°9

Dresser un bilan des besoins des employeurs des ITPE à commencer par le MEDDE et le METL et leurs établissements publics, et l'élargir à l'ensemble de la sphère publique, via le « conseil des employeurs » (voir Proposition n°16).

Proposition n°10

Adopter un projet stratégique pour le corps des ITPE, précisant, au regard des besoins en ingénierie et expertise de nos ministères les compétences, positions et rôles attendus des ITPE.

B. Pour une gestion transparente et efficace des ITPE

Proposition n° 11

Faire évoluer la gestion des agents pour supprimer les contraintes issues du découpage en ZGE et fluidifier ainsi les parcours professionnels.

Proposition n°12

Détourner les chefs de service de la tentation du recrutement extérieur et les convaincre de ce que l'« employabilité immédiate » est un critère de recrutement beaucoup trop restrictif, non profitable à long terme.

Proposition n°13

Réserver les recrutements sur titre aux compétences non habituellement détenues par des ITPF.

Proposition n°14

Stopper le système de recrutement asymétrique favorisant des corps dont le MEDDE et le METL n'assurent pas la gestion ou, à tout le moins, rééquilibrer les entrées sorties entre ministères au bénéfice des ITPE qui se sont vu fermer de nombreuses fonctions et postes qui leur étaient classiquement ouverts.

Proposition n°15

Assurer le déploiement des ITPE sur des postes d'unité territoriale de DREAL dès lors que leur parcours suggère une capacité à y développer leurs compétences.

Proposition n°16

Instaurer un «conseil des employeurs » qui contribuera à suivre et orienter le corps des ITPE.

Proposition n°17

Donner un mandat de gestion (c'est à dire une lettre de mission) à la DRH du MEDDE et du METL pour qu'elle prenne en compte au quotidien les besoins de tous les employeurs des ITPE.

Proposition n°18

Renforcer le rôle des chargés de mission en charge des ITPE-IDTPE et ICTPE dans l'accompagnement des agents et le dialogue des ministères avec les différents employeurs.

Proposition n°19

Remettre sur une même liste de postes vacants les postes ministériels et les postes stratégiques hors ministère.

Proposition n°20

Recréer une mission « d'accompagnement à l'essaimage» des ITPE.

Proposition n°21

Définir une nouvelle stratégie de gestion spécifique aux ingénieurs, pour retrouver une logique gagnant/gagnant (une vraie GPEECC).

Proposition n°22

Réaffirmer le rôle des écoles d'ingénieurs formant des fonctionnaires, pour ce qui nous concerne l'ENTPE, comme creuset des corps exerçant pour le service public et qui conditionnent ce sens du service public.

Proposition n°23	Mettre en œuvre un droit de 4° année toute la vie.	Proposition n°38	Mieux prendre en compte, pour la concré- tisation de l'inscription au tableau d'avance- ment au grade d'ingénieur divisionnaire, la	
Proposition n°24	Préciser la lettre de mission confiée à l'ENTPE pour la formation initiale mais aussi continue des ITPE (prises de postes, 4° année pour tous)		mobilité fonctionnelle et pas systématiquement géographique.	
Proposition n°25	Assurer une meilleure tutelle sur les écoles pour une adéquation parfaite entre la formation et les besoins de la sphère publique.	Proposition n°39	Définir véritablement les parcours professionnels d'«experts», qui permettra leur juste valorisation.	
Proposition n°26	Permettre les primo-affectations dans les collectivités territoriales et les établissements publics.	C. Pour un corps a	ttractif et durable	
Proposition n°27	•	Proposition n°40	Revaloriser les rémunérations de début de carrière.	
		Proposition n°41	Relever les rémunérations des ITPE, à commencer par les ISS : • ICTPE 1 - 75 points	
Proposition n°28	Assurer un conseil aux ingénieurs accédant au deuxième niveau pour leur déroulement de carrière.		• ICTPE 2 - 70 points • IDTPE - 55 points • ITPE - 42 points	
Proposition n°29	Maintenir les possibilités d'accès à tous les emplois DATE, y compris ceux des groupes 1 et 2 et rétablir les possibilités d'accès aux postes de sous directeurs et de chefs de projets de haut niveau.	Proposition n°42	Revoir la PSR de manière substantielle dans une logique de rattrapage et de réajustement.	
		Proposition n°43	Maintenir les points de seniorat et de territorialité au-delà du 7° échelon.	
Proposition n°30	Assurer un suivi des fins de carrière des ICTPE sur emplois de direction.	Proposition n°44	Revoir le statut des ITPE pour mieux affirmer leur place (notamment pour les fonctions de direction), et domaines d'intervention (qui ont	
Proposition n°31	Faciliter le retour des emplois DATE.		évolué).	
Proposition n°32	Allonger la durée de concrétisation de la promotion à ingénieur divisionnaire à deux ans.	Proposition n°45	Transformer l'emploi d'ingénieur en chef des TPE (qui termine HEA) en le fusionnant en grade terminant HEB et le dimensionner à 20 %	
Proposition n°33	Assurer un contrôle de la qualité des postes offerts aux A et A+ et vérifier la distinction faite		du corps.	
	entre eux.	Proposition n°46	Améliorer les conditions d'accès à la promotion à IPEF.	
Proposition n°34	 Cibler les fiches de postes requérant des com- pétences spécifiques d'ingénieurs. 	Proposition n°47	Améliorer les conditions de mobilité entre fonctions publiques y compris pour les postes de direction.	
Proposition n°35	Rendre lisibles l'éligibilité à IC des postes.			
Proposition n°36	jusqu'à 20 % du corps et créer les emplois fonc- tionnels manquants dans les ministères où les ITPE peuvent exercer de hauts niveaux de res- ponsabilité (intérieur, agriculture et services du Premier Ministre).	Proposition n°48	Intégrer les femmes ITPE dans le dispositif de rééquilibrage de la présence féminine aux postes de direction de l'État.	
		Proposition n°49	■ Instaurer le cheffalat pour tous (fin de carrière au niveau ingénieur en chef pour tous les ingénieurs divisionnaires).	
Proposition n°37	Mettre fin à la triple peine des examens pro-	Proposition #0F0	Accreître le taux de premetien à ingénieur	

Proposition n°50

fessionnels et des lauréats de la liste d'aptitude.

Accroître le taux de promotion à ingénieur divisionnaire et Faciliter le passage au grade

d'ingénieur divisionnaire plus tôt.