

L'ESSENTIEL

ITPE



DÉCEMBRE
2015

GUIDE PRATIQUE
EDITION 2016



Snitpect-FO

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

Force Ouvrière

AVANT-PROPOS

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

“

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

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

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

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

Et des évolutions, il en est question aujourd'hui encore plus que ces dernières années :

- avec la réforme territoriale, qui va bouleverser l'organisation des services en Région, et la nature des missions dans tous les services de l'Etat et des collectivités,
- mais aussi avec notre combat pour l'obtention d'un nouveau statut pour le corps des ITPE, qui comprenne la revalorisation des 1^{er} et 2^{ème} grades et la transformation définitive de notre emploi fonctionnel en 3^{ème} grade.

Aussi il est apparu essentiel de mettre à jour ce guide, publié pour la dernière fois en 2014, avec les dernières évolutions statutaires et de gestion (dont certaines, comme le maintien des 3 cycles de mobilité, acquises uniquement grâce à ton syndicat !), précieux outil qui doit permettre à chaque ITPE de conserver quelque repère face à des employeurs souvent peu au fait de notre mode de gestion.

Un Essentiel de l'ITPE édition 2016 dont nous espérons que la prochaine actualisation pourra s'alimenter des évolutions consécutives à la rénovation du statut... mais ceci est une autre histoire que nous sommes en train d'écrire !

Laurent JANVIER
Secrétaire général du SNITPECT-FO

”

ITPE

SOMMAIRE

Présentation du corps	6
Le statut	6
La grille indiciaire	9
Le recrutement	9
Gestion du corps	11
La CAP des ITPE	11
Les mutations à l'Etat	14
Les positions statutaires	16
Essaimage mode d'emploi	19
Comparatif des grilles indiciaires d'ITPE et d'Ingénieur Territorial	22
Carrière	25
L'évaluation professionnelle	25
L'évaluation scientifique et technique	26
Les réductions d'ancienneté	27
Les promotions	28
La formation professionnelle	31
La retraite	33
Rémunération	35
Traitement indiciaire brut	35
La prime de service et de rendement (PSR)	35
L'indemnité spécifique de service (ISS)	36
La fiche de paye de A à Z	38
Autres primes et indemnités ou allocations	41
Vie quotidienne	44
Le temps de travail	44
Les congés et autorisations d'absence	47
L'action sociale	51
Les recours administratifs contre les décisions de l'administration	52
Le droit syndical	55
Mon syndicat	57
<i>Adresses utiles</i>	60
<i>Mes adresses</i>	62



: **IMPORTANT**

*élément particulièrement important
pour les ITPE*



: **A noter** : *information pratique utile*



: **CONTACT**

*personne ou organisme ressources
dont tu trouveras les coordonnées
dans l'annuaire en page 60*

Présentation du Corps

Le statut

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

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

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

Acquis en 2014 par le SNITPECT-FO :

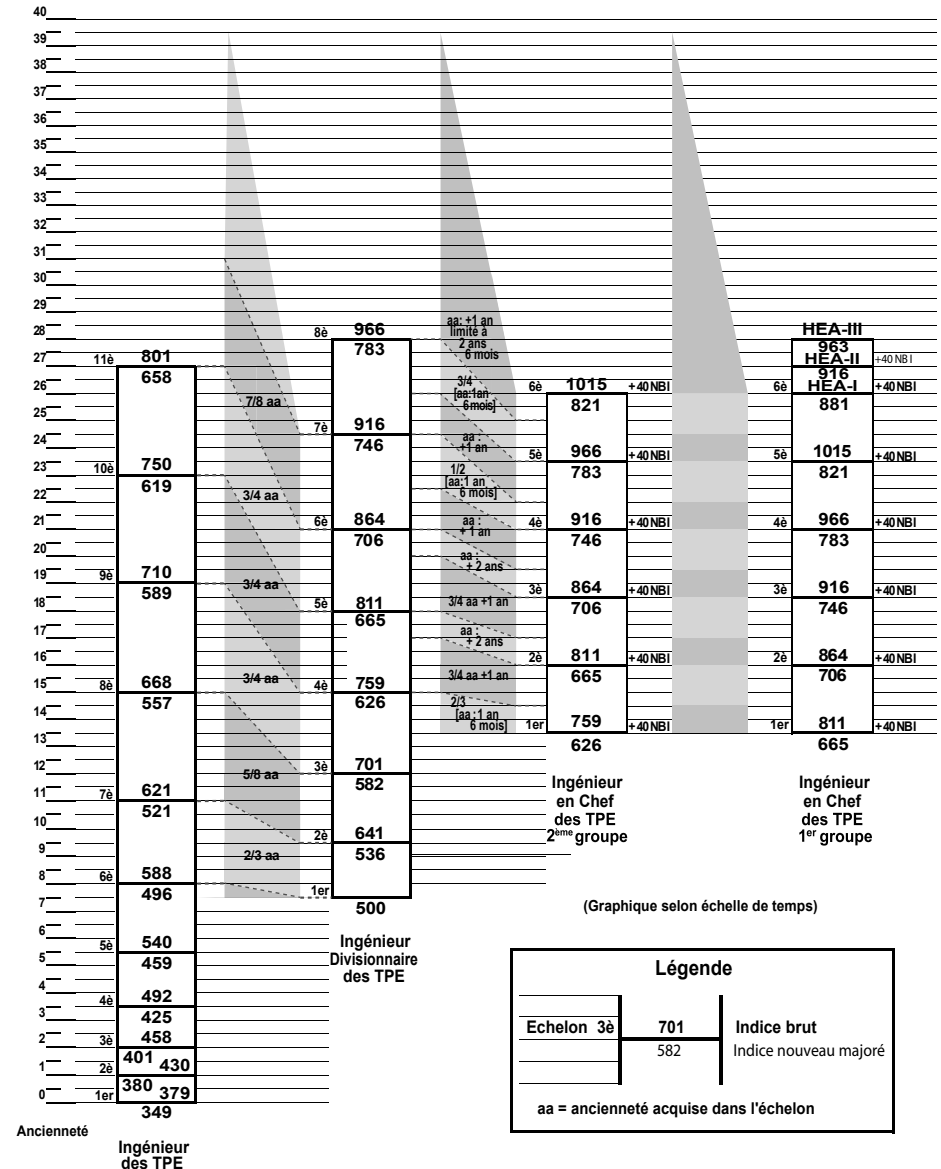
- ✓ le nouvel arrêté emplois en 2014, élargissant les postes éligibles au détachement ICTPE
- ✓ le décret du 10 juillet 2015 améliorant les conditions de retour des emplois DATE et emplois d'ingénieur en chef de la territoriale Devraient aboutir en 2016, grâce aux actions du SNITPECT-FO :
- ✓ un décret, déjà voté en CTM, améliorant les conditions de fin de carrière des ITPE détachés sur emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des 1^{er} et 2^{ème} groupes
- les arrêtés dans les autres ministères (MAAF, MI, SPM...)
- ✓ la révision de l'arrêté emplois, pour intégrer les différents EP sous tubelle et les impacts de la réforme territoriale.

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

Les réformes successives et les transferts de mission, qui se poursuivent, n'ont pas été suivies d'effets au niveau de la prise en compte des emplois fonctionnels des ITPE dans les ministères d'accueil. La seule solution pérenne reste la transformation de l'emploi fonctionnel d'ICTPE en 3^{ème} grade.

Les arrêtés IC hors MEDDE/MLETR
 Éducation nationale : arrêté du 17 novembre 2006
 Jeunesse et Sport : arrêté du 14 avril 2010
 Affaires étrangères : arrêté du 4 mai 2007
 ENPC : arrêté du 6 janvier 2010
 Immigration : arrêté du 6 janvier 2010
 Justice : arrêté du 17 novembre 2006
 Santé : arrêté du 14 avril 2010
 IFSTTAR : arrêté du 17 novembre 2006
 Economie : arrêté du 17 novembre 2006

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



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

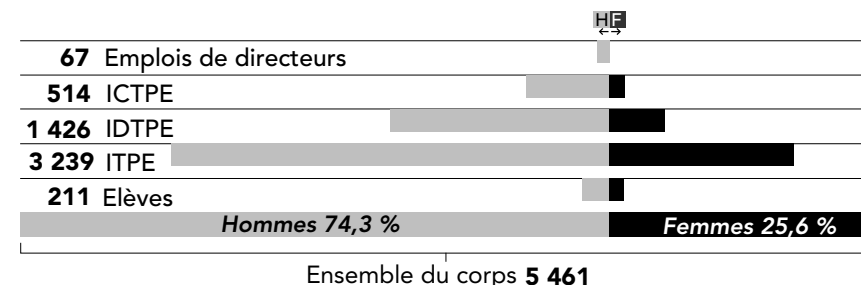
La grille indiciaire

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

- ✓ **A noter :** le 1^{er} échelon du 1^{er} grade correspond à la 3^{ème} année de scolarité à l'ENTPE : à son entrée dans la vie active, l'ITPE est reclassé au 2^{ème} échelon.

La taille totale du corps (élèves stagiaires compris et toutes positions confondues) s'élève à 5 461 ITPE, au 31 décembre 2013.

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



Les 67 emplois DATE sont répartis de la façon suivante : 39 en DDI, 8 en DREAL/DRI et 4 en Outre-Mer.

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

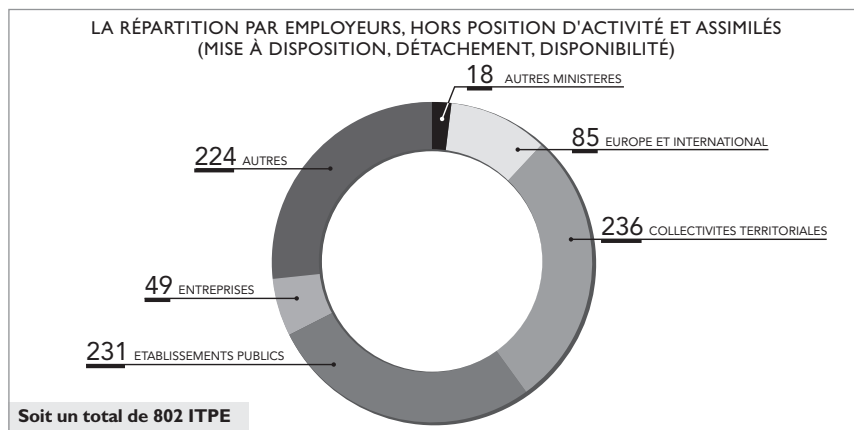
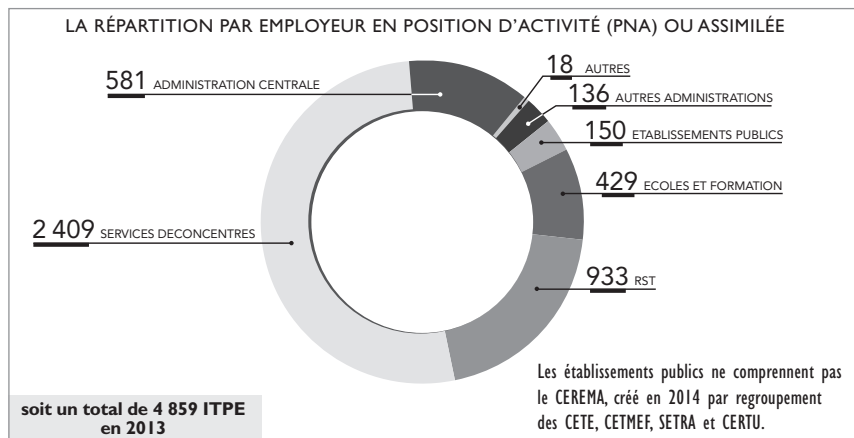
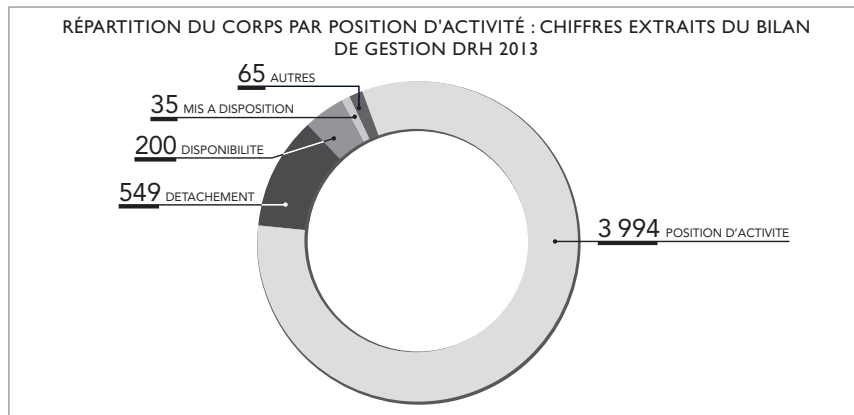
Plusieurs ITPE occupent également des postes de direction dans les DIR ou encore des emplois d'expert de haut niveau.

- ✓ **A noter en 2013 :** 117 départs en essaimage, pour 66 retours d'essaimage la même année.

Le recrutement

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

D'autres entrées dans le corps ont lieu chaque année : les détachements sur le corps et les intégrations, qui font l'objet d'un examen en CAP. En 2013, le corps accueillait un total de 39 détachements entrants.



La gestion du corps

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

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

La CAP des ITPE

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

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

Pour les réorganisations de service, au-delà du fait qu'elles sont de plus en plus fréquentes, il est nécessaire qu'elles soient présentées ne serait-ce que pour faire valider les changements de poste s'assurer de la défense de son dossier dans le cas de désaccord ou prolonger la promotion à IC (renouvellement de détachement dans l'emploi ou nouveau détachement).

Sont également présentées pour information les demandes de détachements sortants et les disponibilités, sauf en cas de difficultés ou de désaccord sur la date d'effet, où, là, les dossiers sont débattus.

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

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

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

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

Il existe trois chargés de mission :

- Xavier Sanchez pour les primo-affectations et entrants dans le corps,
- Cécile Petit-Lebrun pour le 1^{er} niveau,
- et François Landais pour le 2^{ème} niveau et emplois fonctionnels.

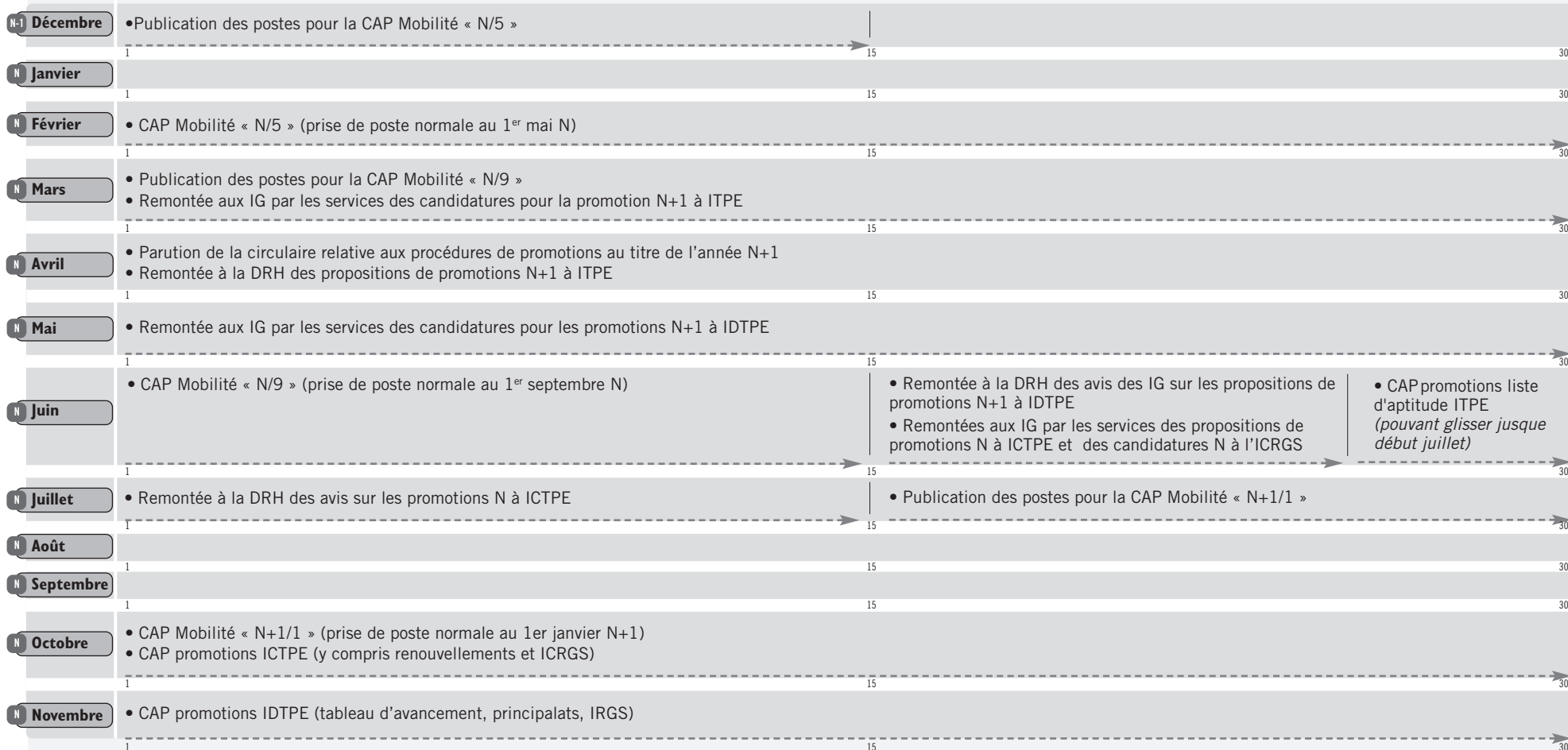
Leur rôle consiste à conseiller les ITPE dans leur parcours professionnel.

Les règles de gestion du corps sont consignées depuis 2006 dans **une charte de gestion du corps**, soumise à l'examen de la CAP puis publiée par l'administration. Cette charte est régulièrement réactualisée pour une gestion moderne et adaptée du corps. La dernière version de la [charte](#) a été **publiée en octobre 2014**.

La révision de la charte obtenue en 2014 a notamment intégré les évolutions gagnées par le SNITPECT-FO sur les primo-affectations, les règles relatives aux dossiers proposés à promotions et les emplois IC,...

① La charte peut être consultée et téléchargée sur : www.snitpect.fr dans la rubrique « carrières ».

CALENDRIER TYPE D'UNE ANNÉE :



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

Les mutations à l'État et dans ses établissements publics

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

- publication sur l'[application « Mobilité »](#) des listes de postes vacants ouverts aux personnels de catégorie A et A+ en décembre / mars-avril et juillet,
- examen des candidatures en CAP de février / mai / octobre,
- pour des prises de poste au 1^{er} mai / 1^{er} septembre / 1^{er} janvier.

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

- ✓ **A noter :** l'application « Mobilité » : mobilite.application.equipement.gouv.fr est accessible même hors du réseau intranet.

Le maintien des 3 cycles de mobilité en 2015 et 2016 a été obtenu grâce à la mobilisation de FO !

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

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

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

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

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

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

Obtenu fin 2013 par le SNITPECT-FO

Primo-affectations

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

Pour les sorties d'école :

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

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

La notification des toutes dernières affectations devant intervenir début juin.

Pour les lauréats des examens professionnels :

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

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

Pour les lauréats de la liste d'aptitude :

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

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

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

Mutations internes

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

Durée minimale

La durée minimale d'affectation sur un poste est adaptée à son contenu et doit être suffisante pour en développer toutes les composantes. L'administration considère qu'une durée minimale de 3 ans est nécessaire sur un premier poste dans le corps, mais également globalement pour chaque poste tenu.

- ☞ Il est très important de contacter un élu à la CAP pour défendre ton dossier si tu souhaites un départ avant ces 3 ans (situations particulièrement sensibles, rapprochement de conjoint, raison médicale,...).

Hors MEDDE / MLETR et international

Les ITPE ont aussi accès aux listes de postes vacants de catégorie A et A + publiés par d'autres ministères (dont bien sûr le MAAF, à travers le bulletin officiel du MAAF : [BO.agri](#)). La bourse interministérielle de l'emploi public ([www.biep.gouv.fr](#)) et ses bourses régionales ([www.region.biep.gouv.fr](#)) proposent des postes dans l'ensemble des ministères et leurs établissements publics.

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

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

La promotion à divisionnaire par voie de principalat

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

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

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

Les positions statutaires

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

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

Sa variante est **la mise à disposition**, lorsque le fonctionnaire exerce en dehors de son administration tout en étant géré et rémunéré par son administration d'origine ([circulaire n°2167 du 5 août 2008](#)). Elle peut être faite au profit des administrations de l'État et de ses établissements publics, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics,

d'une organisation internationale ou intergouvernementale, des États étrangers, des organismes publics ou privés qui contribuent à la mise en œuvre d'une politique de l'État (plus large que l'intérêt général). Elle est prononcée par arrêté du ministre, après signature d'une convention, pour une durée de 3 années maximum, renouvelables.

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

1. « sur emploi », lorsque la structure d'accueil dispose de cadres d'emploi dotés d'un statut particulier (ex : en collectivité territoriale, le détachement est réalisé, à équivalence d'échelon, sur l'emploi d'ingénieur territorial ou sur un emploi de directeur). Ce mode de détachement concerne également les emplois DATE (voir page 24) ;

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

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

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

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

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

La disponibilité est une position dans laquelle l'agent cesse de bénéficier de ses droits à l'avancement et à la retraite, tout en conservant les droits déjà acquis. Il existe deux formes courantes de disponibilité :

1. la disponibilité « **pour convenances personnelles** » (art. 44 du décret du 16 septembre 1985).

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

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

Elle concerne les besoins personnels pour :

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

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

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

Cumul d'activités

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

La commission de déontologie

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

■ Essaimage mode d'emploi

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

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

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

3 étapes essentielles pour effectuer sa demande :

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

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

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

① ÉTAPE 2 : Établissement de la fiche financière.

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

① ÉTAPE 3 : Instruction par DRH et passage en CAP.

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

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

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

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

Obtenu suite aux actions du SNITPECT-FO, le décret n° 2015-850 du 10 juillet 2015 a permis d'améliorer les conditions de retour des emplois d'ingénieur en chef de la FPT.

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

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

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

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

- les offres d'emploi accessibles en ligne. Il y a en moyenne plus de 150 offres ciblées TPE par mois dans les collectivités, les établissements publics et les entreprises.
- le guide de l'emploi rassemblant tous les principaux éléments pour réussir son essai et aider à la construction et la gestion de projet professionnel dans les différentes sphères d'emploi.
- le guide pratique du détachement et de la disponibilité (à paraître) donnant l'essentiel des informations juridiques et pratiques aux fonctionnaires qui envisagent une mobilité vers un autre employeur que leur maison d'emploi. Il contient des informations plus détaillées que le guide de l'emploi.

✓ **A noter** : l'adhésion au SNITPECT-FO donne accès à une adhésion à prix réduit à l'AITPE (20 euros en 2016).

www.aitpe.fr

L'intégration directe

La [loi mobilité](#) a introduit une nouvelle forme d'essai avec l'[intégration directe](#). La procédure d'intégration directe est semblable à celle du détachement. Avec ce mode d'essai, le fonctionnaire quitte son corps pour intégrer un autre corps ou cadre d'emploi. Contrairement au détachement, il n'y a pas de retour possible garanti sur son corps d'origine.

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

L'engagement des huit ans de service

Le [statut des ITPE prévoit en son article 8](#) que les élèves ingénieurs doivent servir en qualité de fonctionnaire de l'État, en activité ou en détachement, pendant une durée minimale de 8 ans à compter de la titularisation sous peine de devoir rembourser les frais de scolarité et les salaires perçus pendant cette scolarité.

Dans le cadre d'une démission, lorsqu'un agent quitte son corps d'origine, le montant qu'il doit à l'État est calculé au prorata du temps restant, à partir de sa date de titularisation.

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

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

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

■ Comparatif des grilles indiciaires d'ITPE

et d'Ingénieur Territorial

Légende		
Echelon	Nombre de mois - maxi / mini	Indice
9 ^{ème}	36 / 48	710

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

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

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

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

Ingénieur des TPE		
11 ^{ème}	-	801
10 ^{ème}	48	750
9 ^{ème}	48	710
8 ^{ème}	48	668
7 ^{ème}	48	621
6 ^{ème}	42	588
5 ^{ème}	36	540
4 ^{ème}	36	492
3 ^{ème}	36	458
2 ^{ème}	30	430
1 ^{er}	24	379

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

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

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

ACCES AUX EMPLOIS DE DIRECTION : MODE D'EMPLOI

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

Ils sont régis par les textes suivants :

- [Décret n° 2009-360 du 31 mars 2009](#) relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (fixant les missions et les conditions de nomination et d'avancement et énumérant en annexe les décrets listant les emplois concernés dans les différents ministères) ;
- [Décret n° 2008-836 du 22 août 2008](#) (fixant l'échelonnement indiciaire)
- [Décret n° 2010-258 du 12 mars 2010](#) (relatif à la prime de fonctions et de résultats pour les emplois DATE).

- ✓ **A noter** : suite à la publication des décrets n°2015-984 et 2015-985 du 31 juillet 2015, les deux premiers décrets ci-dessus évoluent au 1^{er} janvier 2016.

Ils sont découpés en 5 groupes : les groupes V et IV sont accessibles aux IDTPE avec 4 ans d'ancienneté dans le grade, le groupe III aux ICTPE avec 3 ans de détachement dans l'emploi. Les groupes I et II sont interdits aux ITPE, sauf à ce qu'ils aient passé 4 ou 8 ans dans le groupe III. L'accès aux emplois d'experts de haut niveau n'est désormais possible que pour les ITPE qui ont été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant HEB pendant au moins 8 ans.

- ☒ La délégation aux cadres dirigeants du secrétariat général dirigée par le délégué Sylvain LATARGET gère le vivier des cadres dirigeants en leur faisant bénéficier d'un conseil de carrière, et prépare les nominations sur les emplois DATE ministériels. Une circulaire ministérielle du 10 mars 2011 précise le dispositif de suivi et d'orientation des cadres supérieurs de l'État.

- ✓ **A noter** : le détachement dans l'emploi DATE soumet l'ITPE au régime du RIFSEEP, versé l'année en cours.

Le [décret n° 2015-850 du 10 juillet 2015](#) a modifié le [décret n° 2005-632 du 30 mai 2005](#) relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du 1^{er} groupe et du 2^{ème} groupe, afin d'améliorer les conditions de retour des emplois DATE vers les emplois ICTPE en permettant de conserver le bénéfice de l'indice acquis sur emploi DATE.

- ✓ **A noter** : les avis de vacance des emplois DATE et d'experts de haut niveau sont publiés au Journal Officiel et repris pour partie sur le site de ton syndicat dans la rubrique « Offres d'emploi ».

Obtenu suite aux actions du SNIITPECT-FO ! Ce texte permet d'améliorer la gestion de situations individuelles jusqu'alors inacceptables et de conforter le choix fait par les ITPE de candidater sur ces emplois de cadres dirigeants, en leur offrant des conditions de retour dignes à défaut d'être optimales.

La carrière

L'évaluation professionnelle

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

C'est en 2002 que l'entretien professionnel est devenu incontournable à l'État (décret n°2002-682 du 29 avril 2002). Dans la fonction publique territoriale, tous les agents dotés d'un statut sont soumis à un entretien professionnel depuis le 1^{er} janvier 2015.

Depuis 2007, la notation chiffrée a été supprimée et l'entretien d'évaluation annuelle est devenu obligatoire pour l'évaluateur (décret n°2007-1365 du 17 septembre 2007). Une circulaire ou note de gestion est produite chaque année par la DRH pour lancer la campagne (dernière en date, la note de gestion du 16 décembre 2014). De même pour les DDI, une circulaire ou note de gestion est publiée chaque année.

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

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

Les voies de recours sont :

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

- ✓ **A noter** : Tu peux retrouver des conseils et éléments de rédaction dans la tribune n° 1234 de février 2013, dans l'article « [Évaluations professionnelles : les conseils des élus à la CAP](#) », ainsi que sur le site internet de ton syndicat.


Le dossier de l'agent :

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

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

- les arrêtés de nomination, de titularisation, de mutation, de promotion
- les arrêtés d'avancement d'échelon, automatiques ou correctifs (c'est-à-dire la bonification)
- les arrêtés de mise en temps partiel, congé parental, disponibilité, détachement, etc.
- les arrêtés accordant des congés de maladie, maternité, accident de service et les pièces justificatives
- les fiches de notation (avant 2007) et les comptes rendu d'entretien d'évaluation (dans leur version corrigée s'il y a eu un recours suivi d'effet)
- les formations suivies
- le dossier disciplinaire et sanctions disciplinaires
- les documents se rapportant à la retraite et au régime de sécurité sociale
- le dossier de paye (copie des fiches de paie et pièces justifiant des remboursements) et donc le coefficient d'ISS.

Néanmoins, l'administration est loin d'être parfaite dans ce domaine et n'a pas forcément tous les éléments.

 **Le SNITPECT-FO recommande donc de bien garder une copie de ces éléments**, nécessaires pour certains pour les promotions, ou à terme pour les dossiers RAEP (reconnaissance des acquis de l'expérience professionnelle).

L'évaluation scientifique et technique

Le dispositif de valorisation des carrières scientifiques à travers des comités ad hoc était, jusqu'en 2014, spécifique aux MEDDE/MLETR ; il a depuis peu été étendu, pour certains domaines, au sein du MAAF. Cette évaluation à travers des comités de domaine est utile pour, d'une part, obtenir des conseils de carrière et, d'autre part, pour éclairer les membres de la CAP sur les parcours de spécialistes et experts.

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

Obtenu en 2011
grâce au
SNITPECT-FO

Toutefois, malgré ces avancées, les comités de domaines fonctionnent plus ou moins bien, avec une hétérogénéité dans la rédaction de avis.

✓ **A noter :** Il est important d'alerter le syndicat lorsque tu observes des dysfonctionnements.

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

Quelques chiffres en 2014 :

ANNÉE 2014					
Comités/grades	Total spécialistes	Total experts	Total experts internationaux	Total corps ITPE	Total tous corps
Bâtiment	3	3	0	6	11
Geotechnique-risques naturels	14	9	1	24	32
Gestion durable ressources naturelles	4	1	0	5	13
Habitat, aménagement, villes et territoires	5	2	0	7	12
Infrastructures	3	2	1	6	14
Ouvrages d'art	1	3	1	5	11
Risques anthropiques	2	0	0	2	3
Systèmes d'information	5	4	0	9	22
Energie-Climat	4	0	0	4	4
Transports durables, sécurité, intermodalité	14	8	4	26	36
TOTAL	55	32	7	94	158

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

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

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

Son rôle est moindre dans le cadre des conseils de carrières (le monde de la recherche disposant de ses propres dispositifs) mais est pris en compte pour l'examen en CAP promotion. En 2014, 22 ITPE sont qualifiés CESAAR (chercheur, chercheur confirmé, sénior) pour un total qualifiés de 36 agents.

Les réductions d'ancienneté

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

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

- campagne 2007, le principe était d'un mois pour tous
- campagne 2008 et 2009 des quotas étaient mis en places : au moins 70 % des agents bonifiés et au moins 10% à +2 ou +3 mois
- depuis 2010, retour au principe d'un mois pour tous, sauf pour les ITPE et IDTPE ayant atteint l'indice sommital. Des ITPE peuvent être exclus du dispositif (ex : ITPE en détachement) en fonction du nombre de mois à distribuer et du nombre d'agents bonifiables.

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

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

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

Bonification liée aux ZUS (zones urbaines sensibles) :

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

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

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

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

La promotion

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

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

En administration centrale, les harmonisateurs sont les directeurs des directions générales. Pour le CEREMA, les MIGT conservent leur rôle. Pour VNF, un IG centralisateur a été mis en place, ce qui a été dénoncé par le SNITPECT-FO au vu des dysfonctionnements constatés.

Ⓞ LE DIVISIONNARIAT ET LE PRINCIPALAT

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

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

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

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

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

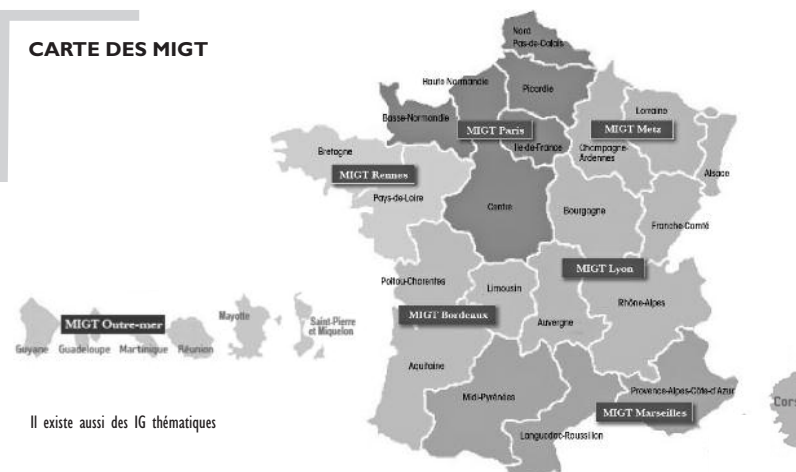
✓ Généralisé en 2005 grâce au SNITPECT-FO

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

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

✓ **A noter** : les dates d'engagement au départ à la retraite sont au plus tard au 31 décembre de l'année N+7 ou N+10, en fonction de la voie de promotion choisie.

CARTE DES MIGT



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

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

Le taux PRO/PRO pour la période 2015-2017 est de 11 %, permettant ainsi de conserver les avancées obtenues par le SNITPECT-FO en 2011 pour les différentes formes de principalat

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

Le détachement sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef du 2nd groupe (IC2) peut intervenir à partir de cinq ans passés sur des postes de 2^{ème} niveau, à condition d'occuper un poste éligible. La CAP examine les différentes propositions à la promotion et sélectionne les dossiers au travers de l'exposition des postes et de la manière de servir, dans la limite du contingent.

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

Grâce aux actions du SNITPECT-FO, un décret est sur le point d'être signé permettant de prolonger le détachement 2 ans de plus jusqu'au départ à la retraite.

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

Le détachement sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef du 1^{er} groupe (IC1) peut également intervenir en accès direct dès la prise de fonction d'un poste éligible, selon l'avis de la CAP « mutation », dans la limite des postes budgétaires disponibles (au-delà, la sélection se fait en CAP « promotion »).

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

La liste des emplois éligibles à ingénieur en chef du 2nd groupe et du 1^{er} groupe est définie par arrêté ministériel. Pour le MEDDE/MLETR, le dernier arrêté en date est celui du [12 mars 2014](#). Tu trouveras la liste des emplois disponibles dans d'autres Ministères en page 6.

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

La promotion d'un ITPE en position de détachement

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

Ⓞ PROMOTIONS VERS D'AUTRES CORPS

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

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

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

La formation professionnelle

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

Ⓞ FORMATION INITIALE POUR LES ENTRÉES DANS LE CORPS

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

Recrutement sur titres

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

Examen professionnel

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

Concours interne

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

Concours externe

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

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

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

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

Quatrième année d'étude

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

Formation continuée

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

Formation prise de poste

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

Formation continue

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

Le droit individuel à la formation (DIF)

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

La retraite

La pension des fonctionnaires d'État est assise sur le grand livre de la dette publique. C'est-à-dire qu'elles sont inscrites sur le budget de l'État et non pas adossées sur une caisse pour laquelle les fonctionnaires et l'État cotisent (contrairement au privé ou à la territoriale). De nombreuses tentatives vont dans le sens de la création d'une caisse pour les fonctionnaires : alors que depuis 1946, l'État a fait des économies en ne cotisant pas auprès d'une caisse, aujourd'hui il va financer les retraites en faisant cotiser les fonctionnaires (les indications cotisations sur les fiches de payes sont des artifices comptables d'affichage). Les différentes lois sur les retraites depuis 2010 ont fait beaucoup évoluer le dispositif dans un sens défavorable aux fonctionnaires. Force Ouvrière a été constante dans ses revendications contre ces évolutions en proposant d'autres pistes de financement. La dernière loi en vigueur est la [loi n°2014-40 parue le 20 janvier 2014](#).

Âge d'ouverture des droits, âge limite et retraite à taux plein :

Ces âges passent respectivement de 60 à 62 ans (ouverture des droits) et de 65 à 67 ans (âge limite) progressivement d'ici 2018. Pour l'âge d'ouverture des droits, ce report se fera à raison de 4 mois supplémentaires chaque année, à compter du 1^{er} juillet 2011. Ce changement a pris effet à partir de la génération 1951.

Durée de cotisation :

La loi prévoit un allongement de la durée en fonction de l'allongement de l'espérance de vie. Pour les personnes nées dans les années 1953 et 1954, donc à partir de 2013, le nombre d'années est passé à 41 ans et un trimestre (soit 165 trimestres).

Départ anticipé pour handicap :

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

Dispositif des carrières longues :

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

✓ **A noter** : le dispositif de départ anticipé pour les parents de trois enfants a été fermé par la loi.

Parent d'enfant handicapé :

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

Rachat de trimestres au titre des études supérieures :

Les décrets n°2003-1308 et n°2003-1310 du 26 décembre 2003 prévoient la possibilité de racheter les trimestres d'études supérieures) ; ce rachat en tant que fonctionnaire est possible seulement si tu es en activité dans la fonction publique à la date de ta demande.

Le traitement continué :

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

Poly-pensionnés :

A partir de 2 ans dans la fonction publique, un agent qui a eu une carrière publique/privée aura droit à une pension de la fonction publique calculée à proportion des années de public selon les règles de retraite des fonctionnaires. Un agent ayant assuré des enseignements dans différents types d'organismes de formation (administrations, universités, écoles,...) peut percevoir des compléments de pension de retraite en faisant valoir ses droits auprès des caisses auxquelles ces organismes ont cotisé.

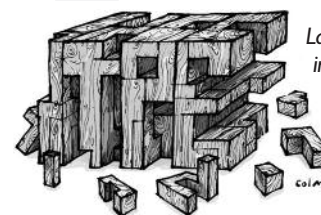
✓ **A noter :** depuis le 1^{er} janvier 2015, les agents ne peuvent plus demander à bénéficier des régimes de retraite séparément.

Prise en compte de la NBI dans la pension :

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

Rémunération

pour que ce ne soit plus un casse-tête !



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

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

Traitement indiciaire brut

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

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

✓ **A noter :** la dernière valeur annuelle du point d'indice est 55,5635 € et n'a pas évolué depuis juillet 2010.

Prime de service et de rendement (PSR)

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

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

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

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

	CMVRH et ENTE	AC - CGEDD - outre-mer CPII - Dtech-ITM - Dtech EMF	Autres services
ITPE	3 318 €	3 218 €	2 356 €
IDTPE	5 634 €	5 465 €	4 000 €
ICTPE 2G	6 354 €	6 163 €	4 511 €
ICTPE 1G	7 144 €	6 930 €	5 072 €

Pour les établissements publics (VNF, CEREMA,...) l'évolution devrait être intégrée par les directeurs généraux. Ainsi l'ex-SETRA et l'ex-CETMEF (anciennement 2^{ème} catégorie) auront un coefficient porté à 1,94 et les autres directions à 1,42.

Indemnité spécifique de service (ISS)

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

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

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

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

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

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

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

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

● **Le coefficient de service :**

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

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

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

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

● **Le coefficient de modulation individuel :**

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

Pour les Outre-mers, l'harmonisation se fait au niveau de la MIGT 8 quel que soit le grade.

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

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

La note de gestion du 2 juillet 2009 précise la variation du coefficient individuel suivant un pas de 0,025 ou 0,05, compris entre 0,735 et 1,225 pour les ID(C)TPE et entre 1,15 pour les ITPE (dans certains cas dérogatoires, le coefficient individuel peut se situer en dehors de ces plages mais doit faire l'objet d'un rapport circonstancié).

La dernière note date du 4 décembre 2014.

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

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

Dans le cadre d'un départ en essaimage (détachement, disponibilité mais également PNA sortante dans certains autres Ministères,...), les ITPE concernés perçoivent la première année à la fois l'ISS de l'année précédente (95 % versés en début d'année – le solde en fin d'année) et la rémunération normale en essaimage. L'éventuel « double versement » de la part indemnitaire du traitement peut avoir des conséquences sur la tranche d'imposition. De plus, en cas de retour au sein de l'État, l'ITPE n'aura pas d'ISS lors de la première année. Les ITPE recrutés par la voie du concours sur titre ou issus des concours de déprécarisation se trouvent dans la même situation pendant une année alors qu'ils sont déjà en poste.

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

Et en détachement dans la fonction publique territoriale ?

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

La fiche de paye de A à Z

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

Depuis la centralisation des payes (achevée en avril 2014), dont le processus est décrit dans la [note de la DRH du 18 juillet 2013](#), la gestion est directement assurée par la sous-direction de la Gestion Administrative et de la Paye (GAP) de la DRH. Un processus à améliorer, comme a pu le dénoncer le SNITPECT-FO depuis 2 ans à présent, au vu des anomalies de paie signalées et suivies !

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

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

Nouvelle bonification indiciaire (NBI) :

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

Indemnité de résidence :

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

Supplément familial de traitement :

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

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

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

Remboursement des frais de transport domicile-travail :

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

Retenue pour pension civile :

9,54 % du traitement brut et de la NBI depuis janvier 2015. (A souligner que cette valeur n'est qu'un artifice comptable, aucune caisse de retraite n'assurant la pension des fonctionnaires de l'État, inscrite de fait au budget annuel comme une dépense issue du grand livre de la dette publique !). Ce taux passera à 9,94 % en 2016 et augmentera chaque année pour atteindre 11,10 % en 2020.

Retraite complémentaire (RAFP) :

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

Contribution exceptionnelle de solidarité :

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

Contribution sociale généralisée (CSG) :

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

Contribution au remboursement de la dette sociale (CRDS) :

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

Indemnité dégressive (remplaçant l'indemnité exceptionnelle) :

Le [décret n° 2015-492 du 29 avril 2015](#) a abrogé l'indemnité exceptionnelle qui avait été mise en place par le décret n° 97-215 du 10 mars 1997, pour compenser la perte financière entraînée par l'extension du prélèvement de la CSG, pour les fonctionnaires recrutés avant 1998. Une indemnité dégressive est mise en place, correspondant au montant de l'indemnité exceptionnelle et plafonnée à 415 €/mois, et a vocation à disparaître (ou diminuer dans un premier temps) lors d'un avancement ou une promotion occasionnant un gain financier.

- ✓ **A noter :** Suite à la fusion de la MGET (mutuelle générale environnement et territoires) avec la MGEN au 1^{er} janvier 2016, le prélèvement des cotisations ne peut plus se faire sur la paye pour les mutualistes.

Autres déductions possibles :

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

Majorations des DOM :

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

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



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

- Pour Mayotte, le taux de majoration, mis en place par le [décret 2013-964 du 28 octobre 2013](#), est fixé à 30 % en 2016, puis 40 % à partir de 2017.

L'indemnité de sujétion géographique aux fonctionnaires affectés dans certains

Outre-mer : Une indemnité de sujétion géographique (ISG) est attribuée aux fonctionnaires de l'État affectés en Guyane, à Saint-Martin, à Saint-Pierre-et-Miquelon, à Saint-Barthélemy ou à Mayotte, s'ils y accomplissent une durée minimale de quatre années consécutives de services. Le [décret n°2013-314 du 15 avril 2013](#) fixe les conditions d'attribution, les montants et les modalités de versement de cette indemnité.

Elle équivaut, en traitement indiciaire brut :

- en Guyane : entre 10 et 20 mois (suivant la résidence administrative)
- à Saint-Martin : entre 10 et 16 mois
- à Saint-Pierre-et-Miquelon ou à Saint-Barthélemy : 6 mois
- à Mayotte : 20 mois

L'indemnité est versée par fractions successives au cours des 4 premières années de service dans le département ou la collectivité.

- ✓ **A noter :** A Mayotte, elle remplacera l'indemnité d'éloignement. Ce remplacement sera de plein effet le 1^{er} janvier 2017.

Autres primes, indemnités ou allocations

Prime d'affectation en région parisienne et dans une commune de la communauté urbaine de Lille :

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

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

Prime spécifique d'installation :

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

Prime informatique :

Il s'agit d'une prime de fonction, prévue par le [décret 71-343 du 29 avril 1971](#) et précisée dans la [circulaire 2006-7 du 8 février 2006](#), octroyée sous conditions cumulatives de fonctions exercées et de qualification reconnue sur examen (de 228 € d'analyste à 516 € de chef de projet en brut mensuel).

Les intérimis :

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

Pour mémoire, les intérimis sont rémunérés sur les ISS, en jouant sur le CMI (qui ne doit pas dépasser 1,5).

Les astreintes

Voir le chapitre « Temps de travail » en page 46.

- ✓ **A noter :** ce sont les services RH de proximité qui font la remontée à GAP des astreintes à payer, à des fréquences variées, ce qui peut expliquer des décalages dans les paiements.

Indemnité pour frais de changement de résidence :

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

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

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

Elle a vocation à accompagner les mutations et/ou les délocalisations de services consécutives à une opération de restructuration. Elle peut être versée aux agents mutés ou déplacés dans le cadre d'une restructuration du service dans lequel ils exercent leurs fonctions, à l'initiative de l'administration qui reste seule juge de son opportunité et qui fixe le montant attribué à chaque agent dans la limite d'un plafond de 15.000 €.

La prime peut être complétée par une allocation d'aide à la mobilité du conjoint qui, du fait de la mobilité subie par l'agent concerné par une restructuration de service, se trouve confronté à une perte d'emploi. Son montant est fixé à 6.100 €. (références réglementaires : [décret n° 2008-366 du 17 avril 2008](#) et arrêté du 17 avril 2008).

Indemnité temporaire de mobilité :

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

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

Indemnité de départ volontaire :

Un agent dont le poste est supprimé ou fait l'objet d'une restructuration dans le cadre d'une opération de réorganisation du service, qui n'est redevable d'aucune année de service et qui est à plus de 5 ans de l'âge d'ouverture des droits à pension (ou à plus de 2 ans pour certaines réorganisations fixées par arrêté ou celles relatives à la réorganisation régionale de l'Etat) peut, en démissionnant, sous certaines conditions, bénéficier d'une indemnité de départ volontaire, introduite par le [décret n° 2008-368 du 17 avril 2008](#) (ou le [décret n° 2015-1120 du 4 septembre 2015](#), par dérogation). Cette indemnité est plafonnée à vingt-quatre fois un douzième de la rémunération annuelle brute perçue par l'agent au cours de l'année civile précédant celle du dépôt de sa demande de démission.

Les indemnités enseignement et jury :

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

Indemnité de déplacement :

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Rémunération pour les élèves à l'ENTPE

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

Vie quotidienne

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

Le temps de travail ⌚

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

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

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

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

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

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

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

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

Dans les services des MEDDE/MLETR :


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

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

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

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

Les temps de trajet compensés

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

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

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

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

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

Le temps partiel

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

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

■ Incidence du temps partiel :

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

L'astreinte

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

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

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

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

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

Après avoir obtenu des avancées pour les DDI en termes d'astreinte, FO a réussi à cranter leur traduction pour les services du MEDDE/MLETR (administration centrale, DREAL, DIR,...).

Les textes applicables sont :

- le [décret n° 2015-415 du 14 avril 2015](#) relatif à l'indemnisation des astreintes et à la compensation ou à la rémunération des interventions aux ministères chargés du développement durable et du logement ;
- l'[arrêté du 14 avril 2015](#) fixant les montants de l'indemnité d'astreinte et la rémunération horaire ;
- l'[arrêté du 14 avril 2015](#) fixant les conditions de compensation horaire des heures supplémentaires ;
- l'[arrêté du 14 avril 2015](#) fixant les taux de l'indemnité de permanence

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

■ Les congés et autorisations d'absence

Congés annuels

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

A présent, le report collectif d'un volume fixé de jours sur l'année suivante n'est plus possible; cependant, le chef de service peut exceptionnellement autoriser un report sur demande expresse. Les congés non pris ne donnent lieu à aucune compensation, mais le compte épargne temps (CET) a vocation à jouer ce rôle de moyen de report en épargnant les jours à raison de 10 jours maximum par an, dès lors que le CET a atteint 20 jours (voir plus loin page 51). Sont comptabilisés dans les jours de congés uniquement les jours ouvrés. L'absence du service ne peut excéder 31 jours consécutifs (sauf en cas de congé bonifié).

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

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

Réduction du temps de travail

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

Congés de maladie

- **Maladie ordinaire** : plein traitement pendant 3 mois, puis demi-traitement pendant 9 mois, ensuite disponibilité limitée à un an ou retraite pour invalidité
- **Congés de longue maladie - CLM** - (liste des affections fixée par arrêté ou sur demande du médecin de l'agent après avis du comité médical) : mêmes principes avec délais portés à 1 an (plein traitement) et 2 ans (demi-traitement).
- **Congés de longue durée - CLD** - (5 affectations fixées par arrêté et avis du comité médical) : possible après une première année à plein traitement de CLM (année qui est décomptée dans la durée de CLD), même principe que le CLM avec des délais portés à 3 ans (plein traitement) et 2 ans (demi-traitement). La durée peut être de 8 ans (5 ans à plein traitement et 3 ans à demi-traitement) si l'affection est contractée pendant le travail.
- **Mi-temps thérapeutique** : 3 mois, renouvelable dans la limite d'un an, seulement après un CLM, CLD ou un accident professionnel. Un nouveau CLM est possible en cas de rechute après un mi-temps thérapeutique.

depuis le 1^{er} janvier 2014, le jour de carence, imposé en 2013, a été supprimé grâce aux pressions des organisations syndicales !

Les droits à congés sont acquis. Une note de la DRH impose l'autorisation du report par les chefs de service des jours de congés non pris du fait d'un congé de maladie. Cependant, les jours ARTT sont proratisés et diminués en fonction du nombre de jours de congés maladie pris dans l'année. Par exemple, un agent en modalité 4bis travaillant à 100 % se verra retirer 1 jour RTT à chaque fois qu'il aura cumulé 11 jours de congés de maladie. (référence réglementaire : [circulaire DGAFP du 18 janvier 2012](#))

Grossesse

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

Congés de maternité

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

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

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

Congé de paternité

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

Congé d'adoption

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

Congé de présence parentale

D'une durée de maximale de 310 jours ouvrés (environ 15 mois) sur une période de 36 mois pour rester auprès d'un enfant à charge dont la maladie, l'accident ou le handicap nécessite une présence parentale soutenue. Ce congé n'est pas rémunéré mais l'agent peut percevoir l'allocation journalière de présence parentale, dont la dernière mise à jour date de la [circulaire du 16 décembre 2014](#). Les durées de congés de présence parentales sont prises en compte pour l'avancement, la promotion, la constitution du droit à pension au titre des enfants nés ou adoptés depuis le 1^{er} janvier 2004, dans la limite de 3 ans par enfant. De plus, les périodes de congé de présence parentale ne sont pas prises en compte pour déterminer les droits à congés annuels.

Autorisation d'absence pour garde d'enfants

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

Congés de solidarité familiale

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

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

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

Autorisation d'absence pour événements familiaux

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

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

Congé parental

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

Les deux parents peuvent le prendre de façon simultanée.

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

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

Congés de formation professionnelle

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

Autorisation d'absence pour activités syndicales

Voir le chapitre « Droit syndical » et le tableau page 56

Absences diverses

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

Fêtes religieuses légales

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

Congé bonifié

Les fonctionnaires dont le lieu de résidence habituelle est situé dans un DOM ou à Saint-Pierre-et-Miquelon ou les fonctionnaires qui travaillent dans un DOM ou à Saint-Pierre-et-Miquelon et dont le lieu de résidence habituelle est situé en France métropolitaine ou dans

un autre DOM, après une période ininterrompue de 3 ans de service, peuvent bénéficier de congés bonifiés : 5 semaines de congés annuels, auxquelles s'ajoutent sans fractionnement possible une bonification de 30 jours calendaires maximum (durée totale maxi : 65 jours consécutifs, samedis, dimanches et jours fériés inclus)..

Le [décret 78-399 du 20 mars 1978](#), fixe les modalités de prise en charge des frais de voyage (y compris pour les membres de la famille) et les conditions de prise des congés bonifiés.

✓ A noter : Durant leurs congés bonifiés :

- les fonctionnaires exerçant en métropole et dont le lieu de résidence habituelle est situé dans un DOM bénéficie de la majoration de traitement principal brut (voir page 40),
- les fonctionnaires qui travaillent dans un DOM et dont le lieu de résidence habituelle est situé en métropole ne peuvent prétendre à la majoration de traitement.

Compte-épargne temps

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

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



En cas d'absence de réponse, les jours sont transférés au RAFF.

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

L'action sociale**Le service social**

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

Le comité de gestion des centres de vacances (CGCV)

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

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

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

Les différentes prestations

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

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

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

Les représentants Force Ouvrière dans les CLAS peuvent aussi fournir la plupart des renseignements nécessaires. Retrouve le cahier des [prestations d'actions sociales 2015](#), édité par FO.

Les recours administratifs contre les décisions de l'administration

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

Les recours administratifs : gracieux ou hiérarchique

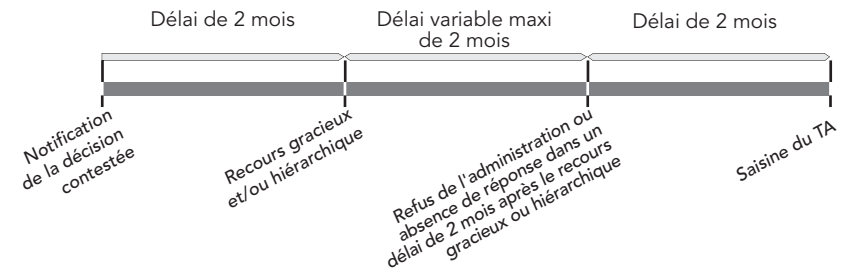
La décision contestée doit préciser les voies et délais de recours. En cas d'absence de cette indication, aucun délai de recours ne s'applique à l'agent. Le délai de recours à compter de la notification de la décision est libre mais pour pouvoir envisager une procédure contentieuse il est nécessaire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

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

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

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

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



Le recours devant le tribunal administratif

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

La requête doit :

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

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

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

De façon générale, il est intéressant de prendre contact avec l'avocat de la FGF-FO (voir coordonnées page 61) ou les services juridiques de son Union Départementale FO pour préparer tout recours contentieux.

- ✓ **A noter** : sur les coefficients de prime, la jurisprudence a établi la déconnexion de l'entretien d'évaluation.

Absence de notification d'une décision

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

Faits de discrimination

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

CONTRAT COLLECTIF DE PROTECTION PENALE SNITPECT-FO - GMF PROTECTION JURIDIQUE

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

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

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

Du lundi au vendredi inclus de 8h30 à 18h00, hors jours fériés et chômés.

En dehors de ces périodes, en cas d'urgence (*audition, mise en examen, garde à vue, ...*) :
01 47 11 12 15

Le droit syndical

Le gouvernement a fixé un nouveau cadre de référence en matière de gestion des droits et moyens syndicaux à travers la [circulaire Fonction Publique n°SE 1 2014-2 du 3 juillet 2014](#).

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

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

- [Décret n°82-447 du 28 mai 1982](#) relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique,
- [Circulaire du 22 septembre 2015](#) relative à l'exercice du droit syndical et du dialogue social au sein des services (et des établissements publics sous tutelle)
- [Arrêté du 28 octobre 2015](#) relatif à l'accès des OS aux technologies de l'information et de communication

Les principaux textes pour la fonction publique territoriale :

- [Décret 85-397 du 3 avril 1985](#) relatif à l'exercice du droit syndical dans la FPT
- [Décret 85-552 du 22 mai 1985](#) relatif au congé pour formation syndicale
- [Décret n° 2014-1624 du 24 décembre 2014](#) relatif à l'exercice du droit syndical dans la fonction publique territoriale.

Ces textes définissent :

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

Pour en savoir plus sur le droit syndical, tu peux consulter le [Guide de l'animation syndicale](#) du SNITPECT, partie D droits et moyens syndicaux, disponible sur le site.

Les autorisations spéciales d'absences pour l'activité syndicale :

Responsabilité	Droit commun Fonction Publique	MEDDE/MLETR
Représentant syndical mandaté (FO, FGE, FEETS, SNITPECT BN-CE-SD-SUF, Cartels) ASA 13 : congrès, réunions d'organismes directeurs du syndicat	20 jours par an	30 jours par an
Représentant syndical (titulaire, suppléant, expert) ASA 15 : réunions administration, négociations, comités, conseil	ASA de plein droit	Autorisation spéciale d'absence de plein droit
Tout agent pour AG	-	2 jours par an
Tout agent pour son information	1 heure par mois cumulable sur 3 mois	Heures mensuelles d'information (HMI) cumulables dans la limite de 4h par trimestre Campagne électorale : + 1 HMI, 6 semaines avant le scrutin
Tout militant (ex ASA 14 et DAS 16)	Décharge d'activité de service totale ou partielle ou Crédit d'heures	Décharge d'activité de service totale ou partielle (géré par SG/DRH/RS) Crédit d'heures (coupons gérés par le responsable de cartel FEETS)
Tout militant	-	Congé pour formation syndicale (maximum 12 jours par an)

Les Décharges d'activité de service (DAS) sont réparties entre les syndicats nationaux par la fédération FEETS-FO en fonction des résultats aux élections CTM. La fédération répartit ensuite les crédits d'heures entre les services par l'intermédiaire des responsables de cartels. Une section qui a besoin de crédit d'heures (coupons par demi journée) doit les demander au secrétaire de cartel FO.

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

Les organismes consultatifs

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

Selon cette logique, si un représentant du personnel prenait des positions opposées à celle de ses mandants, l'organisation syndicale ne pourrait rien faire et celui-ci resterait représentant syndical tout de même.

Parmi les organismes, il y a notamment :

- le **Conseil Supérieur de la Fonction Publique de l'État** (CSFPE), celui de la Fonction Publique Territoriale (CSFPT) et celui de la Fonction Publique Hospitalière (CSFPH) qui sont les organes supérieurs de recours en matière disciplinaire, d'avancement et en cas de licenciement pour insuffisance professionnelle ; ils donnent un avis sur l'ensemble des modifications statutaires ;

- les **commissions administratives paritaires** (CAP) : ces commissions sont consultées sur les décisions individuelles intéressant les membres du corps (mutations, promotions, discipline)
- les **comités techniques** (CT) : ils examinent les problèmes relatifs à l'organisation et au fonctionnement des services. Ils peuvent être ministériels ou adossés à un service. Il existe aussi un comité technique central pour toute l'administration centrale
- les **comités d'hygiène, de sécurité et de santé au travail** (CHSCT) : cette instance est importante pour assurer la sécurité et la qualité des conditions de travail des agents (charge de travail, locaux, équipement informatique, risques professionnels...)
- les **commissions locales de formation** (CLF), les **commissions locales d'action sociale** (CLAS) qui existent encore dans certains services.
- le **comité technique des DDI**, qet son CHSCT, qui traite de l'ensemble des problèmes intéressant les DDI. Le SNITPECT-FO y a des représentants.

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

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

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

Depuis les élections de décembre 2014, les ICR ont été mises en place selon une répartition des voix plus conforme à la représentativité. FO y dispose au total de 85 sièges.

Mon syndicat**SNITPECT-FO**

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

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

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

Les structures du SNITPECT-FO sont les suivantes :

- **les sections départementales** et les **unités fonctionnelles** dont le périmètre est souvent un service, qui servent de point d'appui pour chaque ITPE. Les sections départementales sont notamment dotées d'un bureau, regroupant respectivement un secrétaire départemental, un trésorier départemental ainsi qu'un ou plusieurs secrétaire(s) adjoint(s). Ce sont les interlocuteurs de proximité pour tous les ITPE. Les bureaux de section se réunissent autant que de besoin, et notamment avant le congrès annuel ;
- **les bureaux régionaux**, animés par les délégués et secrétaires régionaux (DR-SR), regroupent les secrétaires départementaux-ales (SD) ou d'unités fonctionnelles (SUF) et leurs adjoints. Peuvent également en faire partie des correspondants fonctionnels, du fait de leur lieu d'exercice (FPT, Santé, Rectorat, Justice, SGAR...). Un représentant des retraités de la région peut également en être membre. Le bureau régional est consulté avant la commission exécutive, et le délégué régional y rend compte des débats en CE ;
- **la commission exécutive** (environ une cinquantaine de membres) comprend les délégué-e-s régionaux-ales, les délégué-e-s nationaux-ales et les membres du bureau national (BN). Elle se réunit 4 fois par an, par session de 2 jours généralement. C'est en quelque sorte le « parlement », c'est-à-dire l'organe décisionnel du syndicat qui délibère dans le respect de la ligne définie lors du congrès annuel. Elle élit le secrétaire général, le trésorier national, le trésorier national adjoint et le délégué aux retraités ;
- **un bureau national** (comprenant au maximum 7 secrétaires nationaux) se réunit toutes les 3 semaines. C'est l'organe exécutif du syndicat qui met en œuvre les décisions de la commission exécutive ;
- **une permanence** (le secrétaire général, les deux secrétaires nationaux permanents, l'assistante et la comptable) qui répond à toutes tes interrogations et sollicitations concernant la vie des services, ton parcours professionnel (promotion, mobilité, rémunération,...) et vient en appui aux bureaux régionaux, aux sections départementales et unités fonctionnelles ;
- **les élus à la CAP** (voir le chapitre « la CAP des ITPE » en page 11) sont également là pour défendre les ingénieurs des TPE, tant sur le plan collectif qu'individuel. Charlotte COUTON, Jean-Marie BLAVOET, Elsa ALEXANDRE, Edouard ONNO, Stéphanie PASCAL, Benjamin VIER, Laurent JANVIER, Manuelle SEIGNEUR, Eric HENNION, Nadia JACQUOT, Alberto DOS SANTOS, Christelle BASSI.



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

Ces instances permettent une bonne articulation entre les préoccupations locales et nationales, maintiennent le lien au sein du groupe des ITPE et alimentent les réflexions du syndicat.



TON SYNDICAT ÉDITE ÉGALEMENT PLUSIEURS PUBLICATIONS POUR INFORMER AU MIEUX LES ITPE :

- La **Tribune des ingénieurs de l'aménagement** : cette revue est l'outil historique de communication de ton syndicat. Publiée trimestriellement, elle permet d'accéder à l'essentiel des actualités et à des dossiers de fond. Chaque année au mois de novembre, une tribune spéciale est diffusée avant le Congrès annuel du SNITPECT-FO, présentant les rapports issus des groupes de travail de l'année et les rapports d'activité du secrétaire général et de la trésorière nationale.
- Le « **En direct de la CAP** » : article destiné à informer les ITPE des débats et des positions développées lors des CAP, moments essentiels dans la gestion des carrières des ITPE.
- Le **bulletin d'informations** : diffusé tous les 15 jours sous forme de newsletter, il permet aux ITPE d'accéder facilement et rapidement aux derniers articles parus sur le site internet ; en cas d'actualité exceptionnelle, un flash spécial « SNI-express » est également diffusé.
- Pour suivre au jour le jour, les informations mises en ligne, tu peux suivre notre compte **Twitter #SNITPECT_FO** et relayer nos articles !
- Les différents cahiers de revendications, annuels ou thématiques, du SNITPECT-FO.
- www.snitpect.fr : le site de ton syndicat rassemble la quasi-totalité des informations diffusées aux ITPE. Tu peux y retrouver l'ensemble des publications décrites ci-dessus, ainsi que les textes réglementaires majeurs concernant les ITPE ou encore des offres d'emploi ne figurant pas dans l'application Mobilité. Depuis son évolution en 2014, le site du SNITPECT-FO te permet de gérer ton profil en ligne, afin de le mettre à jour après une mutation, un départ en retraite, un changement de coordonnées, un changement de grade ou de corps...



Pense à toi !
Pense à ton syndicat
et adhère !

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

ADRESSES UTILES

- **AITPE** www.aitpe.fr
rue Maurice Audin
69518 Vaulx-en-Velin cedex
04 72 04 70 01
- **Association FO des Consommateurs** www.afoc.net / afoc@afoc.net
01 40 52 85 85
141 av du Maine - 75680 Paris cedex 14
- **Bureau de gestion des ITPE** Rémy GAUBE
01 40 81 69 57
remy.gaube@developpement-durable.gouv.fr
- **Cartel FEETS** www.feets-fo.fr
Gérard COSTIL
01 44 83 86 20
gcostil@feets-fo.fr
46, rue des petites écuries - 75010 Paris
- **CGCV** Arche de la défense
92055 Paris la défense cedex
01 40 81 81 94
- **Chargé de mission des ID(C)TPE** François LANDAIS
01 40 81 11 32
francois.landais@developpement-durable.gouv.fr
MEDDE Tour Pascal B - 92055 La défense cedex
- **Chargée de mission des ITPE** Cécile PETIT LE BRUN
01 40 81 65 15
cecile.petit-lebrun@developpement-durable.gouv.fr
- **Chargé de mission des jeunes ITPE** Xavier SANCHEZ
01 40 81 62 81
xavier.sanchez@developpement-durable.gouv.fr
- **CNFPT** 10 rue Anjou 75008 Paris
01 55 27 44 00
- **DAEI** Tour Pascal A
Bureau des personnels à l'international
01 40 81 18 28
92055 La défense cedex
- **DRH** drh.sg@developpement-durable.gouv.fr
01 40 81 62 15
- **ENTPE** www.entpe.fr
rue Maurice Audin - 69518 Vaulx-en-Velin cedex
04 72 04 70 70

- **FGF-FO** www.fo-fonctionnaires.fr
Christian GROLIER - Secrétaire Général
01 44 83 65 55
grolier@fo-fonctionnaires.fr
46 rue des petites écuries - 75010
- **FGRFP** 20, rue Vignon - 75009 Paris
01 47 42 80 13
fgr.fp@wanadoo.fr
- **FNASCE** MEDDE/METL
01 40 81 32 88
Arche sud - 92055 La défense cedex
Fnasce@i-carre.net
Chaque département a sa section.
- **FO** www.force-ouvriere.fr
Confédération
141 av du Maine - 75690 Paris cedex 14
01 40 52 82 00
- **GAP** pole-a-technique.gap31.gap.drh.sg@developpement-durable.gouv.fr
(bureau de la paye catégorie A)
- **MFP Service** MFP SERVICES
(siège de la sécurité sociale) CS 30006
94 272 LE KREMLIN BICETRE
0821 08 9000
- **Permanence juridique FGF-FO** 46 rue des petites écuries - 75010 Paris
consultation au siège : prendre rendez-vous au
01 44 83 65 55
consultation téléphonique : à partir de 16h30,
certains jours, au 01 45 23 05 57
- **Protection pénale GMF** Assistance protection juridique
1 rue de Galilée - 93195 Noisy le Grand
01 49 14 87 92
Numéro d'urgence : 01 47 11 12 15
*Pour activer le contrat d'assistance,
il faut en faire la demande auprès du SNITPECT-FO.*
- **SNIAE-FO** Jean-Christophe LEROY - Secrétaire général
01 49 55 52 84
jeanchristophe.leroy@agriculture.gouv.fr
78 rue de Varenne - 75349 PARIS 07 SP
- **SNIIM-FO** Guillaume PETITPRE - Secrétaire Général
BP 20007 - 59440 AVESNELLES
- **SNITPECT-FO** www.snitpect.fr
11 rue Meslay - 75003 Paris
01 42 72 45 24
snitpect@snitpect.fr

A remplir par l'ITPE :

Secrétaire de Section du SNITPECT-FO

Délégués régionaux du SNITPECT-FO

Secrétaire de cartel FO

Union Départementale FO

Secrétaire Général du Service

Responsable RH du service

Standard du Service

ASCE

CVRH

NOTES :

DECEMBRE 2015

'ITPE

L'ESSENTIEL DE



Société éditrice : **SNITPECT-FO**

Directeur de publication : Laurent JANVIER

Agrément CPPAP n° 1114S06818

Supplément à la revue la Tribune n°1246 / tiré à 4500 exemplaires

Graphisme : Arzimut - Illustration : COLM

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

Numéro ISSN de la publication : 1959-4704

Il s'appuie sur les versions 2011 et 2014 de l'Essentiel de l'ITPE
et sur l'ensemble des travaux des permanents réalisés depuis, ainsi que sur les différentes publications de FO.