

Décryptage de la bascule

Rompant sans remord les engagements pris auprès de l'ensemble des ITPE au terme de l'action du 29 juin 2016, notre ministre de tutelle est depuis lors aux abonnés absents face à la machine de la Fonction Publique, qui fait avancer son décret entérinant la bascule du corps des ITPE dans PPCR ingénieurs.

Au delà du coup porté à l'ingénierie de l'État en général et du parfait mépris affiché pour les agents des filières techniques, il s'agit d'un renoncement complet à l'ambition des politiques publiques portées par nos ministères... renoncement déjà perceptible à travers leur absence lors du CTM budgétaire du 29 septembre 2016.

L'ensemble des impacts prévisibles, analysés dans notre décryptage PPCR du 1^{er} septembre 2016 risquent de devenir peu à peu des réalités, alors que les signataires de PPCR commencent à s'en mordre les doigts au vu de sa transposition aux corps de la fonction publique territoriale. Et pourtant, les intentions de la ministre de la fonction publique n'ont jamais été dissimulées : enfermer chaque catégorie dans son périmètre, limiter les passerelles entre catégories, sanctuariser une catégorie A+ réservée aux cadres dirigeants, avec des passerelles très limitées depuis la catégorie A. PPCR remet en cause la logique du "diplôme égal / grille identique" au profit d'une rémunération accordée selon la "valeur" du métier et en bloquant la carrière des agents par une limitation drastique des possibilités de promotion.

Sur les parcours professionnels

PPCR équivaut à une **banalisation du corps des ITPE**, tant dans ses compétences techniques et scientifiques que dans son périmètre d'intervention. Il semble réduit à exercer dans sa sphère ministérielle, là où le décret de 2005 et les propositions du SNITPECT confirmaient sa vocation à exercer pour le compte des autres ministères, de leurs établissements publics et pour les directions interministérielles.

La « roue de secours » emplois fonctionnels ICTPE ne fonctionne pas partout. Depuis des années, le ministère est censé travailler sur des contingents d'emplois fonctionnels dans les autres ministères employeurs d'ITPE : le bilan est quasi nul, la DGAFP bloquant des élargissements à certains ministères, et PPCR n'apporte aucune solution à notre besoin de **parcours multi employeurs** !

La **cotutelle Ministère de la Fonction Publique – MEEM** va rendre la gestion du recrutement et de la formation plus lourde, en pleine montée de puissance d'une DRH de l'État (DGAFP) qui risque de faire peu de cas des ministères techniques. Inacceptable pour les ITPE !

La vocation « **encadrement supérieur** » du corps des ingénieurs des TPE a été affirmée par nos ministres. Elle est **volontairement oubliée dans PPCR A pour les ITPE**, malgré le niveau équivalent de recrutement avec certains corps d'encadrement supérieur !

Le niveau « particulièrement élevé de responsabilité » attribué au 3^e grade à accès fonctionnel ne se retrouve pas dans le niveau culminant du corps qui reste limité à HEA, ce qui empêchera les ITPE d'occuper des emplois de direction auxquels ils peuvent pourtant légitimement prétendre !

Sur les rémunérations

La grille indiciaire et le système de reclassement de PPCR ingénieurs apporte une augmentation de la rémunération indiciaire, selon un calendrier s'étalant de 2017 à 2010, notamment pour les premier et deuxième niveaux de grade comme le revendiquait le SNITPECT-FO à travers son projet global. Cependant, l'augmentation de durée dans les échelons efface une partie de ces gains... et des mesures associées à PPCR qui ne sont pas visibles à la seule lecture des textes laissent présager d'une baisse globale de rémunération des ingénieurs : blocage des primes et indemnités spécifiques de service, transfert primes – points d'indice, **suppression des bonifications d'ancienneté**, RIFSEEP imposé aussi aux ingénieurs ! Sans parler de la hausse des cotisations retraite et des projets de complémentaire santé obligatoire...

Ainsi, et comme pour l'ensemble des corps soumis à PPCR, **ce sont les ITPE qui financent eux-mêmes la nouvelle grille 2017 / 2020 par transfert d'une partie de leur indemnitaire.**



à PPCR pour les ITPE

Le transfert primes-points

Il représentera **167€** en 2017 puis **389€** à partir de 2018, en moins sur les rémunérations, pour financer quelques points d'indice ajoutés à la grille.

Comment se passerait le reclassement en janvier 2017 ?

Pour les élèves ingénieurs à l'ENTPE

PPCR ne modifie pas les indices des 1^{ère} et 2^e années à l'ENTPE... revalorisation pourtant nécessaire et revendiquée par le SNITPECT-FO au vu du niveau de recrutement et de l'augmentation du coût de la vie depuis plus de **10 ans** ! Les études et le titre d'ingénieur n'ont apparemment plus aucune valeur aux yeux de la Fonction Publique.

Il serait d'autant plus inacceptable que les élèves ingénieurs soient soumis au transfert primes-points !

Au 1^{er} niveau : grade ITPE

Tous les ITPE sont **reclassés à l'échelon inférieur, en conservant l'ancienneté acquise** dans leur échelon actuel, les bonifications acquises antérieurement n'étant prises en compte que lors du prochain changement d'échelon, sauf :

- **Les ITPE au 3^e échelon** : reclassés au 2^e échelon avec 4/3 de l'ancienneté acquise dans leur échelon.
- **Les ITPE au 2^e échelon** : reclassés au 2^e échelon sans ancienneté.
- **Les ITPE au 1^{er} échelon** : reclassés au 1^{er} échelon avec l'ancienneté acquise dans leur échelon.

Focus départ en retraite : les ITPE n'ayant pas accédé au 2^e grade par le dispositif IRGS, n'ont pas intérêt à partir en retraite entre le 1^{er} janvier et le 30 juin 2017, car ils ne pourraient pas bénéficier de l'indice rattaché à leur nouvel échelon !

Focus ISS : le SNITPECT a alerté dès le 1^{er} septembre 2016 sur l'impact qu'a le reclassement du 7^e au 6^e échelon sur les ISS perçus. Le décret 2003 sur les ISS des corps techniques fixe les

coefficients pour chaque corps et grade, et au sein du 1^{er} grade ITPE, le passage au 7^e échelon est marqué par une augmentation de points d'ISS. Nous demandons le maintien du niveau acquis pour les ITPE ayant atteint le 7^e échelon et reclassés au 6^e, à travers une révision du décret de 2003 prévoyant un alignement vers le haut du nombre de points d'ISS sur une valeur unique pour l'ensemble du premier niveau de grade. Par ailleurs le décret révisé devra définir les points d'ISS pour le 3^e grade d'ITPE Hors classe, aligné a minima sur le régime indemnitaire des ICTPE et intégrant l'équivalent des 40 points de NBI que ne perçoivent que les ICTPE (et non les ITPE HC).

Au 2^e niveau : grade IDTPE

Tous les IDTPE sont **reclassés dans leur échelon, avec une ancienneté proportionnée aux durées respectives des échelons d'accueil et d'origine**, les bonifications antérieures étant prises en compte au prochain changement d'échelon.

- **Pour les IDTPE aux échelons 1 à 5 et 8^e échelon** : reprise de leur ancienneté.
- **Pour les IDTPE aux 6^e et 7^e échelons** : reclassés dans leur échelon avec 6/7^e de l'ancienneté acquise.

En 2020, un 9^e échelon sera créé, avec un indice brut de **1015**, le 8^e échelon passant à une durée de **3 ans**.

Au 3^e niveau : emploi fonctionnel d'ICTPE

Il n'y a pas de changement pour les IDTPE détachés sur emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE 2^e et 1^{er} groupes. La grille indiciaire n'a pas été revalorisée avec PPCR. Le SNITPECT revendique cependant une revalorisation incluant les **40** points de NBI et permettant d'atteindre le niveau HEB 3^e chevron.

Sans revalorisation de la grille ICTPE, tout transfert primes-points serait inacceptable !

Pour les lauréats Examen professionnel, liste d'aptitude et concours interne

Les conditions de reclassement inscrites dans l'article 21 du décret ITPE

de 2005 sont reprises et clarifiées dans le décret PPCR, suite à nos interventions lors des discussions à l'été 2015. En 2017, les entrants dans le corps seront directement reclassés dans l'échelon correspondant du grade d'ITPE.

Focus départ en retraite : Le SNITPECT a demandé que dans le cadre du passage à deux cycles de mobilité, les TSDD promus ITPE par liste d'aptitude soient nommés au 1^{er} janvier 2017. Si cette proposition était acceptée par la DRH, les ITPE issus d'une promotion de fin de carrière pourraient partir en retraite dès juillet 2017 en bénéficiant des nouveaux indices du grade d'ITPE.

Sur les carrières

La DGAFP ne cache pas ses ambitions pour les agents de la fonction publique hors corps d'encadrement supérieur : permettre un déroulé de carrière sur deux grades dans leur corps... et qu'ils s'en contentent. Sauf que la catégorie A est une catégorie riche, avec des corps aux niveaux de recrutement très divers et aux parcours également très divers !

Ainsi les carrières développées par les ITPE le sont dans des lieux d'exercice multiples, à des niveaux d'encadrement débutant au 1^{er} niveau et se terminant au 3^e niveau. Nombreux sont également les ITPE à occuper des emplois de direction ou à rejoindre le corps des IPEF, voire des AUE et des AC, malgré les très faibles nombres de places actuellement offerts. Sans parler de celles et ceux qui optent pour une carrière de 3^e niveau en territoriale, comme ingénieur en chef ou administrateur territorial.

PPCR crée ainsi un 8^e échelon à horizon 2020, qui culminera à **1015** en indice brut. De quoi satisfaire la plupart des ITPE pour lesquels le dispositif d'ICRGS était inaccessible, mais qui ne suffit pas à répondre aux enjeux de déroulement de carrière compatibles avec la diversité des employeurs.



Mais avec la baisse du taux pro/pro associé à PPCR, **l'atteinte du 2^e niveau de grade** est loin d'être garantie à tous les ITPE, que ce soit après **10 à 20** ans d'exercice (TA classique), ou à **6** ans de la retraite (principalat court). Le taux fixé aux A administratifs est de **7%** : avec une telle cible, nous perdrons environ **64** places au tableau d'avancement IDTPE ! Ce qui impliquerait automatiquement un **temps d'attente plus long pour passer IDTPE** (actuellement durée moyenne d'attente de **14** ans au 1^{er} niveau) et accéder aux postes de 2^e niveau.

En cascade, les conséquences sont multiples : les postes de 1^{er} niveau à enjeux sont moins ouverts à la mobilité, y compris pour les lauréats des examens professionnels et les promus par liste d'aptitude ; les IDTPE accéderont en conséquence plus tardivement aux emplois d'ICTPE (temps d'attente moyen de **20** ans dans les 1^{er} et 2^e niveaux). PPCR prépare un ralentissement de carrière pour tous les ingénieurs !

Avec la disparition des bonifications d'ancienneté et des durées minimales dans les échelons, **la carrière s'allonge** :

■ de **27** mois sur le premier niveau d'ITPE

■ de **22** mois sur le 2^e niveau d'IDTPE

Zoom sur les conditions d'accès au GRAF

Le 3^e grade est créé dans tous les corps de la catégorie A dans le cadre de la transposition de PPCR. Ce grade à accès fonctionnel n'est pas un vrai grade : des conditions de parcours sur certains emplois sont mises en place, alors que des règles de gestion de l'accès à un vrai troisième grade auraient permis de couvrir la diversité et la richesse des parcours de 2^e niveau, notamment à l'essaimage et à l'international.

Ce système de parcours fléché ne constitue pas une évolution majeure par rapport aux emplois fonctionnels ICTPE imposé en 2006 par une DGAFP qui détournait déjà notre revendication de 3^e grade.

L'effectif du GRAF d'ITPE Hors Classe serait fixé « à terme » à **10%** de l'effectif du corps, selon une progression très lente.



Il serait alimenté par trois viviers

a. Les IDTPE ayant atteint **depuis un an le 5^e échelon** et ayant été détachés pendant **au moins 6 ans** dans un ou plusieurs **emplois fonctionnels culminant à l'indice brut 1015**.

Ce 1^{er} vivier représente les IDTPE déjà détachés dans les emplois fonctionnels d'IC2 ou IC1, par exemple, mais aussi les IDTPE détachés sur emploi DATE ou tout autre emploi fonctionnel culminant IB 1015. Soit au minimum 11 ans au 2^e niveau, et au prix de la perte de 40 points de NBI pour les ICTPE accédant à ITPE HC.

b. Les IDTPE ayant atteint **depuis un an le 5^e échelon** et justifiant de **8 années d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise** correspondant à un niveau élevé.

Ce 2^e vivier correspond à celui des détachements sur IC2, qui conserve par contre des conditions statutaires et de gestion plus intéressantes (1 an et 6 mois au moins sur 3^e échelon IDTPE et 5 années d'exercice sur des postes de 2^e niveau).

c. Les IDTPE justifiant de **3 ans d'ancienneté au 8^e échelon** et ayant fait preuve d'une « **valeur professionnelle exceptionnelle** », dans la limite de 20% du nombre total des promotions annuelles dans le grade d'ITPE Hors classe.

Ce 3^e vivier devrait récompenser les IDTPE en fin de carrière, qui n'aurait pas suivi un « parcours fléché » sur emplois fonctionnels au 2^e niveau. Les critères statutaires (3 ans au 8^e échelon IDTPE) excluent cependant de fait certains ITPE issus de la promotion interne arrivés tardivement dans le corps.

Focus emploi fonctionnel « grafable »

le SNITPECT-FO a demandé qu'un travail soit très rapidement mené sur la liste des emplois permettant d'accéder au 3^e grade d'ITPE Hors Classe, en parallèle de la révision des arrêtés emplois ICTPE dans nos ministères et établissements, et dans les ministères recrutant des ITPE aux 2^e et 3^e niveaux de responsabilité.

Focus emplois de direction et d'experts de haut niveau

En 2015, le SNITPECT-FO a obtenu à travers les décrets n° 2015-

984 et 985 du 31 juillet 2015 diverses dispositions auxquelles ses interventions auprès de la DGAFP et des services du Premier ministre ne sont pas étrangères, notamment :

- **chapitre I** : ré-ouverture aux ITPE de l'accès aux emplois d'experts de haut niveau, s'ils ont été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant HEB pendant au moins **8 ans** ;
- **chapitre II** : maintien de l'accès des ITPE aux emplois de groupe I et II s'ils ont occupés un ou des emplois de groupe III pendant au moins **4 ans** ou **8 ans** dans des emplois fonctionnels culminant HEB (ramenés à **6 ans** jusqu'au 30 juin 2018) ;
- **chapitre III** : ré-ouverture aux ITPE de l'accès aux emplois de chef de service et de sous-directeur des administrations de l'État, s'ils ont été détachés dans un ou plusieurs emplois fonctionnels culminant HEB pendant au moins **8 ans** ou **10 ans** pour les emplois de chef de service ;
- **chapitre IV** : maintien des emplois au sein d'une direction régionale ou d'un SGAR jusqu'à la suppression de la direction régionale ou du SGAR et maintien de la rémunération pendant **5 ans** même en cas de reclassement dans un groupe inférieur.

Ces décrets pénalisent en revanche le corps sur plusieurs points :

- l'accès aux groupes I et II est limité aux corps terminant HEB (précédemment HEA) !
- l'ensemble des catégories d'expert de haut niveau sont réservées en accès direct aux corps culminant a minima HEB !
- l'ancienneté nécessaire sur un emploi HEB pour accéder aux emplois de sous-directeurs et experts de haut niveau est fixée à **8 ans**, délai trop important !

La structure du corps est modifiée et passe de **2 à 3 grades**.

Néanmoins le niveau culminant reste fixé à HEA, même si les emplois fonctionnels d'ICTPE sont rémunérés au niveau de HEB 1^{er} chevron.

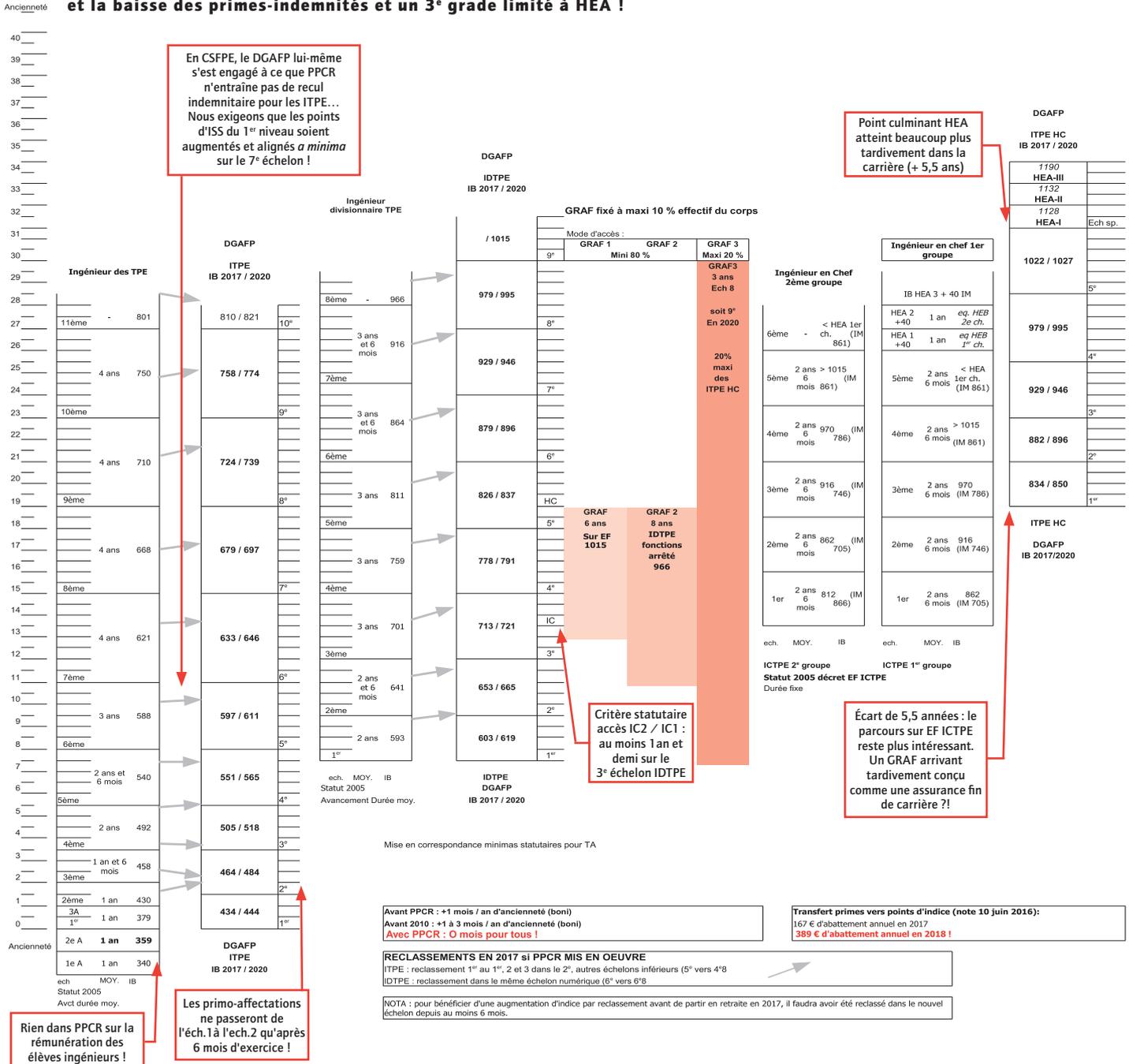
■ **PPCR ne résout pas grand chose en termes de parcours professionnels, de carrières et de rémunérations pour les ITPE !**

■ **PPCR reste une supercherie !**

■ **Le SNITPECT-FO se bat pour une réforme statutaire ambitieuse et porteuse de sens pour le principal corps technique d'encadrement supérieur de l'État !**

Comparaison entre Grilles Statut actuel avec avancement moyen et projet PPCR Ingénieurs 2017-2020

PPCR = une revalorisation des 1^{er} et 2^e niveaux financée par l'allongement des carrières et la baisse des primes-indemnités et un 3^e grade limité à HEA !



Analyse des impacts de PPCR la carrière des ITPE

Cette analyse a été réalisée en appliquant uniquement les éléments prévus dans les décrets (anciennetés requises, durée dans les échelons, grille indiciaire...) et les règles de gestion du corps (durées moyennes d'accès à IDTPE et ICTPE). Elle n'inclut aucun élément aggravant, telles que des mesures de gestion dégradant les possibilités d'évolution professionnelle, des diminutions des contingents d'emplois fonctionnels d'ICTPE, des baisses de régime indemnitaire...

Les exemples suivants présentent des évolutions comparées de carrière déroulées soit dans le cadre du statut actuel, soit dans l'hypothèse de l'application de « PPCR A-type ingénieurs ». Chaque exemple est présenté à l'aide de deux graphiques :

- Le premier est une comparaison de l'indiciaire net perçu par l'agent. Cette valeur intègre le traitement indiciaire brut, les cotisations sociales (CSG, CRDS, contribution solidarité) et la retenue pension civile. L'hypothèse PPCR comprend l'évolution indiciaire jusqu'en 2019 et le transfert primes-points (**167€**/an en 2017 puis **389€**/an). Les calculs prennent également en compte l'évolution du taux de la pension civile jusqu'en 2020, ainsi que la valeur du point d'indice à partir de février 2017.
- Le second graphique est une représentation des écarts de rémunération entre PPCR A-type et le statut actuel. Une première courbe représente le différentiel instantané (différence entre niveaux indiciaires nets tels que calculés ci-dessus, chaque mois). La seconde courbe cumule ces différences tout au long d'une carrière-type et met ainsi en évidence le différentiel cumulé avec les années !

Les projections suivantes montrent le déroulement de quatre types de parcours :

- un ITPE issu du concours externe, passant IDTPE, puis qui continue son parcours au 3^e niveau pour exercer des postes de direction ; ce cas de figure est présenté en deux exemples :
 - Passage à IDTPE après une durée moyenne puis accès à IC2 (dans le statut actuel) ou au GRAF 2^e vivier (PPCR A-type) [Exemple 2a],
 - Passage différé à IDTPE en raison d'une diminution du taux pro/pro puis promotion à IC2 dans les deux cas [Exemple 2b],
- un ITPE lauréat de la liste d'aptitude, passant IDTPE en bénéficiant du principalat pour accéder au 2^e niveau avant son départ en retraite ; ce cas de figure est présenté en deux exemples :
 - Passage à IDTPE par la voie du principalat normal dans les conditions de gestion actuelles [Exemple 3a],
 - Passage à IDTPE par un dispositif de fin de carrière réduit dans le cadre de PPCR, à cause de la diminution du taux pro/pro [Exemple 3b],
- un ITPE pouvant être issu du concours interne, de l'examen professionnel ou du concours de déprécarisation, passant IDTPE puis continuant son parcours sur des postes de direction ; ce cas de figure étant présenté avec un passage différé à IDTPE en raison d'une diminution du taux pro/pro puis un accès à IC2 dans le statut actuel ou au GRAF 2^e vivier dans l'hypothèse de PPCR A-type [Exemple 4].

Les impacts de la diminution du taux pro/pro ont été simulés en considérant une diminution du taux à 9% pendant 3 ans, puis à 7% (sur la base du taux actuels du CIGEM des attachés).

Ces exemples sont sans appel

Avec l'allongement de la durée des échelons et la suppression des réductions d'ancienneté, ce sont les agents eux-mêmes qui auto-financent la revalorisation indiciaire de PPCR : pire, **les ITPE seront systématiquement perdants financièrement** sur l'ensemble de leur carrière.

L'effet de la **diminution du taux pro/pro serait dévastateur** si notre ministère ne se mobilise pas contre la volonté de la Fonction Publique de nous aligner sur le CIGEM des attachés (taux abaissé à **7%**) : **-60 000 €** sur une carrière (en admettant que les contingents d'IC2 ne soient pas affectés).

Les avancées telles que le principalat, obtenues par le SNITPECT-FO, sont en danger : la réduction du taux pro/pro menaçant de diminuer leur

Impacts de PPCR Ingénieurs sur les ITPE

durée jusqu'à les réduire à un simple dispositif 6 mois avant le départ à la retraite, ne permettant plus aux ITPE passant tardivement IDTPE de réorienter leur carrière sur une durée pertinente.

Le **GRAF** est un leurre ; c'est l'**anti-thèse** même d'un véritable 3^e niveau de grade :

- PPCR, qui s'associe à la suppression d'un cycle de mobilité et l'individualisation des régimes indemnitaires, vise à promouvoir des parcours statiques (GRAF 2^e voie) pour **empêcher les ITPE** d'enrichir leur expérience et d'**accéder aux postes de cadres dirigeants**.
- Pour les ITPE issus de la **promotion interne**, cette 2^e voie du **GRAF** (pour ceux répondant aux critères !) ne pourra constituer au mieux qu'un **dispositif de fin de carrière** et en aucun cas la reconnaissance de leur valeur professionnelle sur des postes à enjeux.
- Pour les ITPE faisant le choix de ne pas forcément briguer des postes de direction, la 3^e voie du **GRAF ne pourra se substituer à l'ICRGS** : elle ne vise qu'à valoriser les agents dont la valeur professionnelle sera reconnue comme « exceptionnelle » ! Même 6 mois avant un départ en retraite, l'administration demeurera incapable de récompenser une vie professionnelle dévouée au service public.

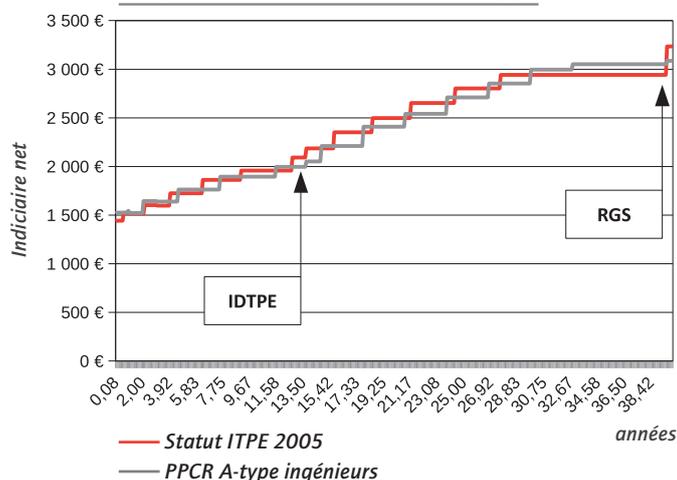
Les exemples pourraient être multipliés suivant la voie d'accès au corps de l'ITPE mais le résultat demeure le même :

- **Allongement des parcours**
- **Pertes financières**
- **Éviction des postes de direction**
- **PPCR ne résout rien et les ITPE en ressortent systématiquement perdants !**



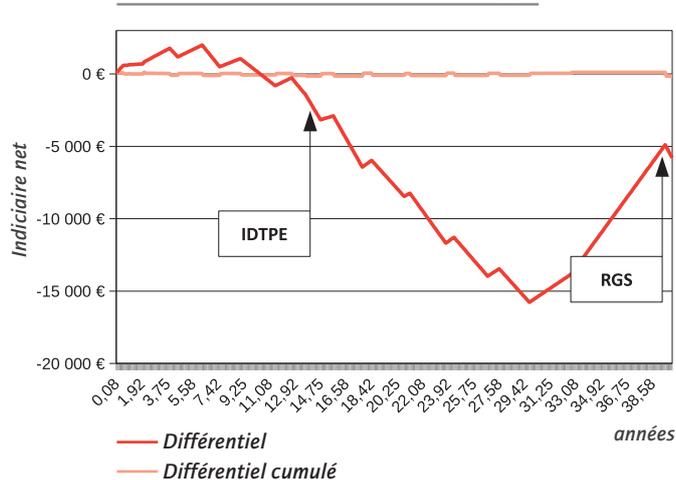
Exemple 1 a

Comparatif Statut 2005 VS PPCR A-type



Exemple de carrière d'un ITPE, concours externe, à l'échelon n°2 au 01/01/17. Il passe IDTPE au tableau d'avancement classique après 14,9 ans passés au 1^{er} niveau, que ce soit dans le statut actuel ou dans l'hypothèse PPCR.

Différentiel Statut 2005 VS PPCR A-type

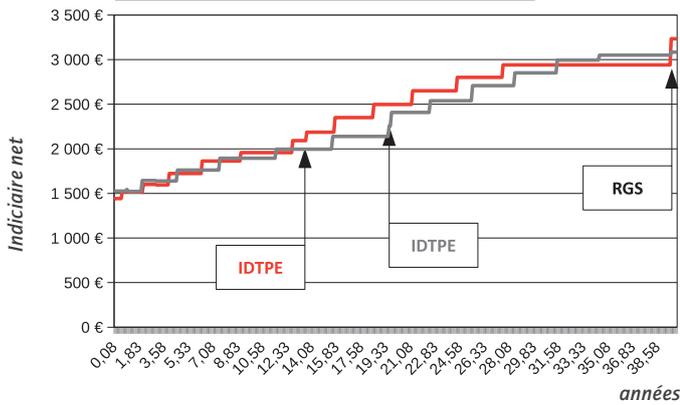


Il bénéficie, selon les règles de gestion actuelles, d'un dispositif de fin de carrière 6 mois avant son départ à la retraite (ICRGS dans le cas actuel, IHCTPE par la 3^e voie dans l'hypothèse PPCR).



Exemple 1b

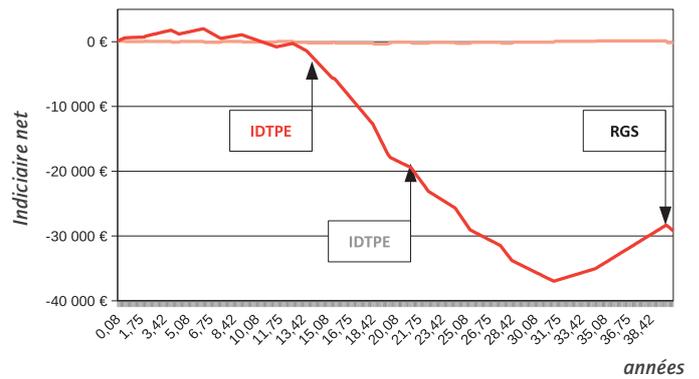
Comparatif Statut 2005 VS PPCR A-type



— Statut ITPE 2005
— PPCR A-type ingénieurs

Exemple de carrière d'un ITPE, concours externe, à l'échelon n°2 au 01/01/17. Dans le statut actuel, il passerait IDTPE au tableau d'avancement classique après une durée moyenne de 14,9 ans passés au 1^{er} niveau. Dans l'hypothèse PPCR, la diminution du taux pro/pro l'oblige à patienter 6 années supplémentaires avant d'être promu.

Différentiel Statut 2005 VS PPCR A-type

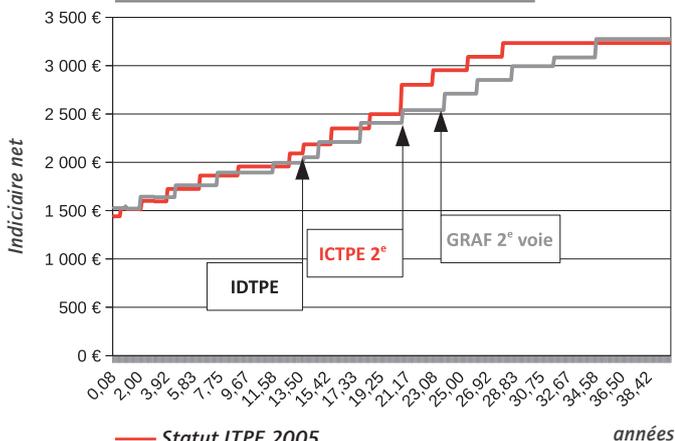


— Différentiel
— Différentiel cumulé

Son choix de carrière ne le porte pas vers des emplois d'ICTPE ou de direction ; il bénéficie d'un dispositif de fin de carrière 6 mois avant son départ à la retraite (ICRGS dans le cas actuel, IHCTPE par la 3^e voie dans l'hypothèse PPCR... si sa valeur professionnelle est reconnue comme exceptionnelle !).

Exemple 2a

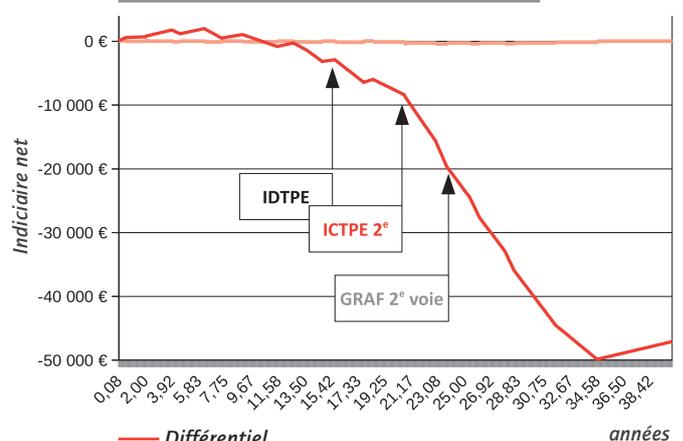
Comparatif Statut 2005 VS PPCR A-type



— Statut ITPE 2005
— PPCR A-type ingénieurs

Exemple de carrière d'un ITPE, concours externe, à l'échelon n°2 au 01/01/17. Il passe IDTPE au tableau d'avancement classique après 14,9 ans passés au 1^{er} niveau, que ce soit dans le statut actuel ou dans l'hypothèse PPCR. Il concrétise sur un poste d'IDTPE qui n'est ni éligible IC2, ni grafable, où il reste 3 ans.

Différentiel Statut 2005 VS PPCR A-type

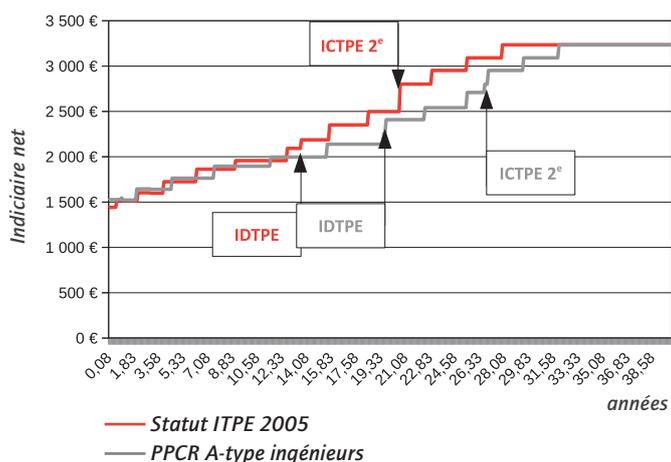


— Différentiel
— Différentiel cumulé

Il prend par la suite un poste éligible IC2 et grafable : dans le statut actuel, il passe IC2 après 7 ans passés au 2^e niveau. Dans l'hypothèse PPCR, il doit patienter 8 ans sur son poste grafable (soit 11 ans au total, au 2^e niveau).

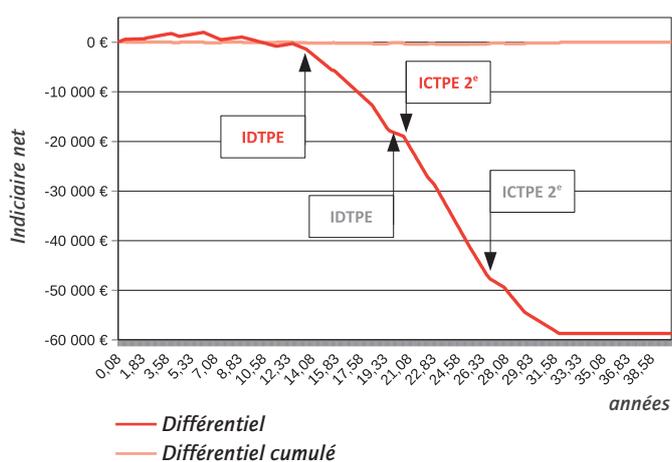
Exemple 2b

Comparatif Statut 2005 VS PPCR A-type



Exemple de carrière d'un ITPE, concours externe, à l'échelon n°2 au 01/01/17. Dans le statut actuel, il passe IDTPE au tableau d'avancement classique après une durée moyenne de 14,9 ans passés au 1^{er} niveau. Dans l'hypothèse PPCR, la diminution du taux pro/pro l'oblige à patienter 6 ans supplémentaires avant d'être promu.

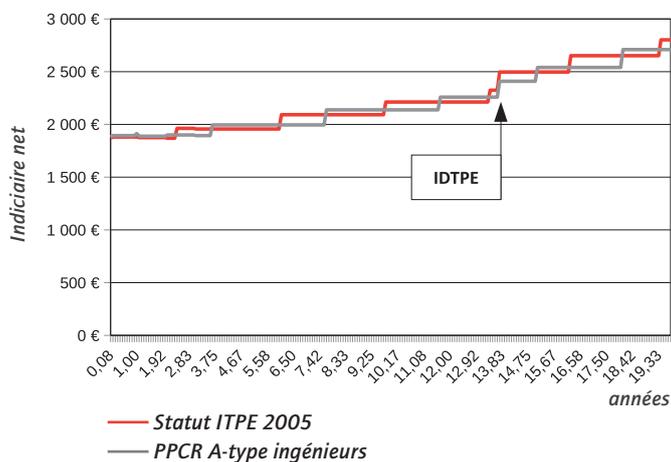
Différentiel Statut 2005 VS PPCR A-type



Dans chacune des hypothèses (statut actuel et PPCR), il effectue un premier poste d'IDTPE de 3 ans, puis prend un nouveau poste éligible IC2 sur lequel il sera promu au bout de 7 ans passés au 2^e niveau. Le décalage dans la progression de carrière est très net !

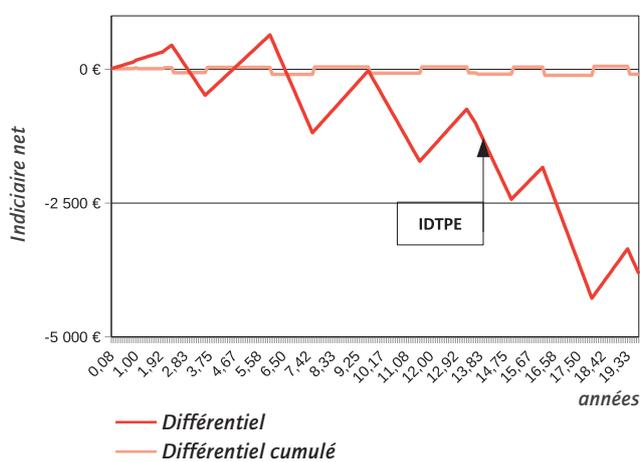
Exemple 3a

Comparatif Statut 2005 VS PPCR A-type



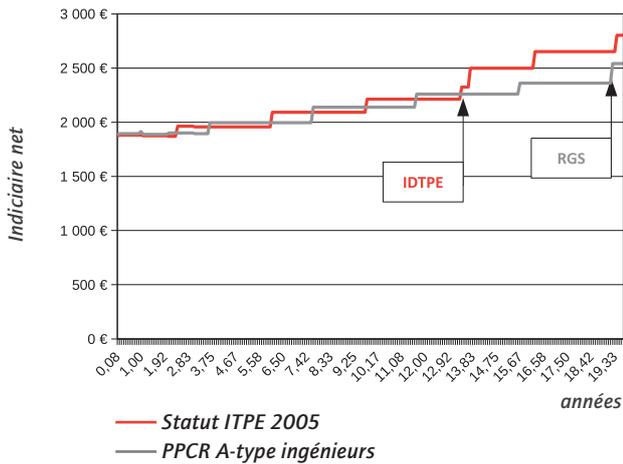
Exemple de carrière d'un ITPE, lauréat de la liste d'aptitude à 45 ans, reclassé à l'échelon n°6 d'ITPE (dans le statut actuel) au 01/01/17. Il passe IDTPE au principalat normal, selon les règles de gestion actuelles, 6 ans avant son départ à la retraite, que ce soit dans le statut actuel ou dans l'hypothèse PPCR.

Différentiel Statut 2005 VS PPCR A-type



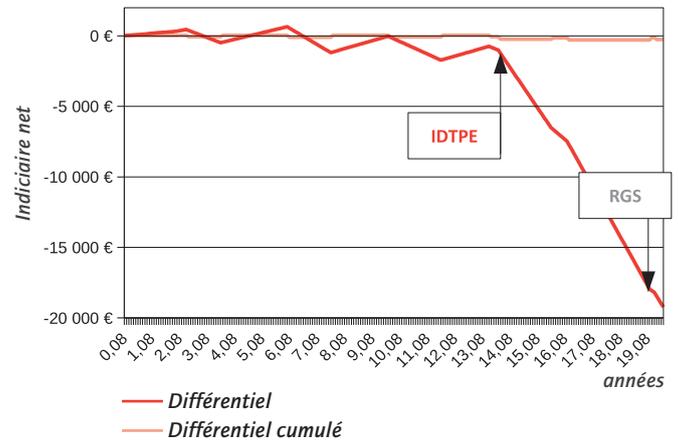
Exemple 3b

Comparatif Statut 2005 VS PPCR A-type



Exemple de carrière d'un ITPE, lauréat de la liste d'aptitude à 45 ans, reclassé à l'échelon n°6 d'ITPE (dans le statut actuel) au 01/01/17.

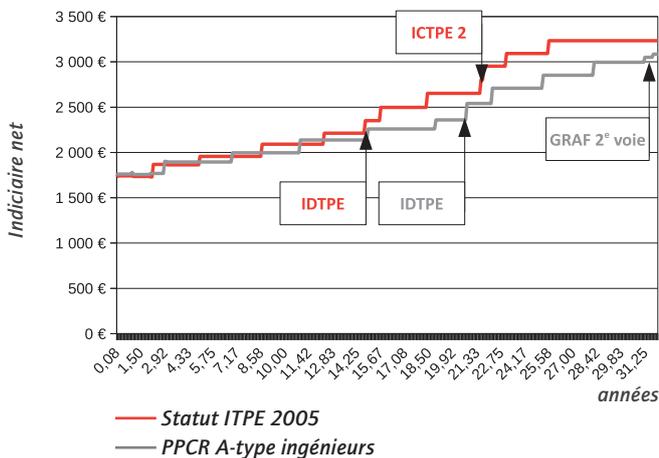
Différentiel Statut 2005 VS PPCR A-type



Avec le statut actuel, il passerait IDTPE au principalat normal 6 ans avant son départ à la retraite. Cependant, avec la diminution du taux pro/pro, le principalat normal se réduit dans l'hypothèse PPCR à un simple dispositif de fin de carrière, 6 mois avant son départ à la retraite.

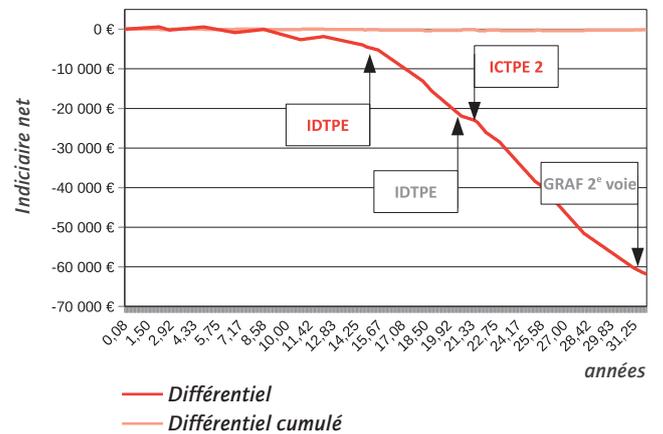
Exemple 4

Comparatif Statut 2005 VS PPCR A-type



Exemple de carrière d'un ITPE, lauréat de l'examen professionnel à 33 ans, reclassé à l'échelon n°5 d'ITPE (dans la statut actuel) au 01/01/17. Dans le statut actuel, il passe IDTPE au tableau d'avancement classique après une durée moyenne de 14,9 ans passés au 1^{er} niveau. Dans l'hypothèse PPCR, la diminution du taux pro/pro l'oblige à patienter 6 ans supplémentaires avant d'être promu.

Différentiel Statut 2005 VS PPCR A-type



Il effectue alors son premier poste d'IDTPE sur un poste qui n'est ni éligible IC2, ni grafable, où il reste 3 ans. Il prend par la suite un poste éligible IC2 et grafable : dans le statut actuel, il passe IC2 après 7 ans passés au 2^e niveau. Dans l'hypothèse PPCR, il doit patienter 8 ans sur son poste grafable (soit 11 ans au total, au 2^e niveau) ; sa promotion s'assimile alors à un contrat de fin de carrière.