Lignes Directrices de Gestion Promotions à l'Ecologie
Contribution du SNITPECT-FO

Cette contribution spécifique au corps des ITPE s'inscrit en complément de la plate-forme de propositions de Force Ouvrière pour la révision des LDG promotions ministérielles. Elle s'inscrit dans une démarche traduisant l'attachement de la FEETS-FO à préserver une gestion par corps garantissant la cohérence des parcours professionnels et l'égalité de traitement des agents.

Une promotion doit reconnaître les acquis professionnels, ouvrir de réelles perspectives de progression et être traduite financièrement en conséquence. Au-delà de la révision des LDG promotions, **l'ouverture de chantiers statutaires et salariaux est désormais indispensable** pour redonner de véritables perspectives aux ITPE : modernisation de la grille indiciaire, création d'un véritable troisième grade, volumes de promotions à la hauteur des besoins, revalorisation indemnitaire après 10 ans de stagnation.

📌 Garantir une gestion nationale et égalitaire du corps

La segmentation des périmètres d'harmonisations (notamment pour IDTPE) et les quotas de fait génèrent des logiques de files d'attente locales incompatibles avec la diversité des parcours et lieux d'emploi des ITPE.

→ **Le SNITPECT-FO revendique l'abandon de ce système et un rééquilibrage entre le rôle managérial de la hiérarchie et le rôle de régulation de l'autorité nationale de gestion**, garantissant l'égalité de traitement de tous les ITPE, quel que soit leur lieu d'emploi.

📌 Reconnaître pleinement la diversité des parcours professionnels

Les avancées obtenues par FO en 2020 doivent être préservées : reconnaissance des parcours d'expertise, de recherche, de management transversal, des expériences à l'essaimage, ...

→ **Le SNITPECT-FO demande leur application effective**, sans critères restrictifs fondés sur le nombre de mobilités, le secteur géographique d'exercice ou la voie de recrutement dans le corps. Les évaluations des comités de domaine doivent être pleinement valorisées.

📌 Préserver les dispositifs de reconnaissance des fins de carrière

Les principalats constituent des acquis essentiels pour reconnaître les carrières longues et garantir des perspectives de progression tout au long de la vie professionnelle.

→ **Le SNITPECT-FO exige leur maintien et leur pleine application**, avec l'examen effectif de tous les dossiers éligibles, selon des règles explicites et homogènes.

📌 Assurer des perspectives réelles à tous les niveaux

Dans l'attente d'une réforme statutaire, l'accès au GrAF ITPE hors classe doit contribuer effectivement à la progression des ingénieurs et s'articuler avec les emplois fonctionnels d'ICTPE.

→ **Le SNITPECT-FO demande de privilégier les promotions bénéficiant réellement aux agents**, notamment ceux exerçant auprès d'employeurs ne disposant pas d'emplois ICTPE ou quittant un emploi fonctionnel, et de reconnaître les parcours d'expertise comme ceux d'encadrement.

📌 Rétablir une charte de gestion des ITPE pleinement opérationnelle

Les spécificités du corps nécessitent des règles stables, lisibles et appliquées par tous les acteurs, au-delà des orientations générales des LDG.

→ **Le SNITPECT-FO revendique la réactivation et l'actualisation de la charte de gestion des ITPE**, sa déclinaison effective dans les circulaires annuelles et un suivi national associant le gestionnaire, les employeurs et les représentants du corps.