

## Force Ouvrière pose ses conditions

# Pas de fusion sans ambition !



## Préambule

**L'administration** s'accroche à son planning mais n'a, jusqu'à présent, pas dévoilé sa conception du futur corps. Fin juin, elle a invité les Conseils généraux des deux ministères (CGEDD et CGAAER) à présenter les conclusions de leur rapport mais elle s'en est complètement affranchie en précisant qu'il ne s'agissait pas de la vision de l'administration, qui serait construite dans des groupes de travail. Les conclusions de ces groupes doivent être présentées lors de la troisième réunion d'échanges du 30 septembre 2011. Des travaux conduits en chambre par les seuls représentants des quatre DRH des ministères (MEDDTL et MAAPRAT) et des établissements publics (Météo-France et IGN) pourront-ils se révéler complets et justes ?

**Les syndicats d'ingénieurs Force Ouvrière** défendant les IAE, ITGCE, ITM et ITPE expriment depuis plusieurs mois leur rejet du projet de fusion tel qu'il est engagé actuellement par l'administration. Leur analyse est présentée dans la brochure InFo-Fusion de mai 2011 :

- l'absence cruelle d'étude préalable sur le « pourquoi » de cette fusion et le sens à donner à un futur corps
- un périmètre de 4 corps incompréhensible et mal justifié, avec des arguments peu convaincants (la similitude de rémunérations !)
- l'annonce d'un statut pour le futur corps sans amélioration aucune aux 1<sup>er</sup> et 2<sup>ème</sup> grades, et une régression au 3<sup>ème</sup> niveau !
- une conduite de projet opaque et brutale, qui hérisse notre culture d'ingénieurs : pas de définition des besoins, pas d'étude d'impact, un planning sous-évalué, une concertation quasi-inexistante, pas de prise en compte des besoins des « clients » (les employeurs) ni des « partenaires » (autres ministères, collectivités territoriales, autres ingénieurs...)

**Ce rejet ferme n'est pas une opposition au principe de fusion.** Un projet de fusion bien conçu pourrait-il prendre de l'intérêt pour les ingénieurs ? Comme le rapport des conseils généraux le dit dans sa conclusion, « la fusion de corps pourrait constituer un atout si quelques conditions de base étaient réunies ». Quelles seraient les conditions à remplir pour aboutir à un projet attractif ? L'exercice est difficile tant les premiers signaux donnés par l'administration sont démotivants et inquiétants, mais Force Ouvrière s'y est tout de même essayé. Nous espérons que ces propositions d'orientations pour le futur corps, constructives et raisonnées, fruit d'un travail collectif et ouvert, auront pour effet d'empêcher l'administration de s'engager durablement dans un projet minimaliste et destructeur.

**Les conditions de Force Ouvrière pour une fusion acceptable** sont présentées ci-après (par ordre alphabétique, sans préjuger de nos priorités !). Chaque thème pourra être encore approfondi, mais le projet de fusion ne saurait se poursuivre sans que l'administration ait, a minima, apporté une réponse à chacune de ces revendications. La fusion doit être l'occasion de construire un avenir ambitieux pour les ingénieurs, sans quoi elle ne doit pas être.

# Animation et Organisation du corps

Nous pensons que tout doit être mis en œuvre pour s'assurer de **la cohérence du futur corps**. C'est un vrai défi car les disparités entre corps sont fortes (histoire, gestion, métiers, cultures...), mais c'est à cette aune que sera jugée la réussite de cette création. C'est la cohérence des corps qui leur a permis depuis des décennies de porter efficacement les politiques de leurs ministères, et de progresser collectivement en compétence et en positionnement. Elle apporte plusieurs garanties indispensables : l'égalité de traitement des individus, la force du réseau, le partage des valeurs de service public, la valorisation des parcours professionnels dans leur diversité, l'enrichissement des compétences par leur mixité, etc.

Autrement dit, une condition sine qua non de la fusion sera de **ne pas créer de « filières » sectorielles** à l'intérieur du futur corps. Bien sûr les ingénieurs qui composeront ce corps auront chacun leur spécificité ou leur domaine de prédilection, mais pourquoi les confiner dans une filière ? Découper le corps ou sa formation en filières reviendrait à construire des barrières internes (barrières à la mobilité, barrière culturelles...) et à appauvrir la culture technique globale du corps, alors qu'on nous présente le projet de fusion comme synonyme d'un élargissement des perspectives ! A quoi bon une fusion qui ne serait que la juxtaposition des corps actuels ? Quel intérêt par rapport à la situation actuelle de corps distincts ? La création de filières est pourtant une option sérieusement envisagée par nos DRH, car c'est probablement la plus simple – et la moins coûteuse – à réaliser. Elle serait synonyme d'un enfermement des individus.

Pas de barrières entre les employeurs ni entre les compétences, et donc pas de barrières entre les modes de gestion. Nous revendiquons **pour chaque ingénieur le droit à la même gestion, à la même carrière**, au sein du

futur corps. Pour éviter toute inégalité entre les ingénieurs du futur corps, chacun devra pouvoir être géré selon les mêmes principes, par les mêmes instances, quel que soit son corps d'origine. Cette gestion centralisée devra s'appuyer sur une structure de l'administration ad hoc, à même de construire dans la durée une gestion cohérente du futur corps. Ce n'est pas la voie la plus facile car cela suppose aussi de reconstruire entièrement un cadre de gestion, mais nous sommes convaincus que chacun pourrait se retrouver dans ce nouveau cadre si toutes les spécificités des corps actuels sont bien prises en compte intelligemment (cf. § Principes de Gestion).

Enfin, revendiquer une gestion unique et centralisée c'est aussi revendiquer **une CAP unique** pour le futur corps. Cela peut paraître évident. Le danger est pourtant la création de « corps interministériels à gestion ministérielle » (CIGEM), inventé par la Fonction Publique et déjà en cours de mise en œuvre pour le nouveau corps fusionné des attachés : avec un CIGEM, on crée une CAP, voire plusieurs, par ministère. L'administration y verra sûrement l'intérêt de pouvoir ainsi réguler à sa convenance les flux d'ingénieurs entre les différents employeurs (par exemple, une CAP à l'échelle de l'établissement public Météo-France lui permettrait de brider l'essaimage de ses ingénieurs vers les services de l'Etat au régime indemnitaire plus attractif). Ce schéma est aussi celui de CAP factices, aux avis partiels qui seraient pris sous-réserve d'autres CAP ou d'autres instances, c'est-à-dire d'un maelström permettant la justification de toutes les décisions unilatérales aux dépens des décisions collectives et cohérentes. Ce schéma est inacceptable et en totale contradiction avec le principe de création d'un grand corps fusionné appelé à répondre aux grands enjeux techniques des services de l'Etat.

## Compétences

La fusion ne sera acceptable que si elle réaffirme fortement que les services de l'Etat ont intérêt à employer des agents aux profils scientifiques et techniques. Alors que le rôle des ingénieurs est apprécié par les partenaires, il est de plus en plus dénigré par l'administration. Celle-ci doit reconnaître qu'elle ne peut se passer d'eux dans la prise de décision et dans la conduite de projet. Nous demandons donc que la fusion soit l'occasion de clarifier ce point, de **redonner ses lettres de noblesse à la technicité**. Il ne s'agit pas tant de faire l'apologie des compétences de forte expertise, que de réaffirmer à quel point les compétences et qualités génériques d'un ingénieur sont une réelle plus-value pour les missions que l'Etat porte, même quand il les recentre sur des fonctions régaliennes. Nos ministères

devront trouver le moyen d'afficher cette reconnaissance des profils techniques (pour le MEDDTL, nous pensons que le « projet ministériel » en cours d'élaboration doit en être la première étape). Nos ministères devront aussi trouver le moyen de traduire cette reconnaissance dans les actes de façon opérationnelle (pilotage du corps à bon niveau, niveau des rémunérations, accès aux postes, cotation des postes, etc.).

Le champ de compétences du futur corps devra former **un ensemble cohérent de compétences**, sans se contenter d'une simple juxtaposition des champs de compétences des corps initiaux.

Le futur corps doit se composer de profils diversifiés qui se complèteront avec harmonie et s'enrichiront mutuellement.

Généralistes, généralistes de domaine, spécialistes, experts : le futur corps doit se construire avec l'objectif d'**un équilibre entre les différents profils**, valorisés équitablement. Chacun doit trouver sa place, quel que soit le parcours qu'il ou elle a choisi de construire. La diversité des profils n'empêche en rien la cohérence du corps, à condition de construire des règles de gestion adaptées à chaque type de profil.

En particulier, **la valorisation des parcours de spécialistes et d'experts** doit être organisée (accès au comité de domaine, bonification de rémunérations, suivi personnalisé...) et surtout elle doit concerner tous les parcours

sans les restreindre aux seuls organismes scientifiques et techniques des deux ministères.

Enfin, **une note d'orientation** du corps doit être écrite par l'administration, en concertation avec les représentants du personnel, pour afficher une projection à moyen ou long terme de ce nouveau corps d'ingénieurs : c'est-à-dire exprimer les besoins auxquels ce corps doit répondre et définir la forme qu'il doit prendre pour y arriver (compétences, métiers, types de fonctions et niveaux de fonctions). Un comité de suivi, paritaire et représentatif (représentativité issue de la CAP), devra être créé pour assurer le suivi de l'évolution du corps.

## Périmètre de constitution du corps

L'administration présente le périmètre de la fusion – le choix des corps concernés – comme inscrit dans le marbre, pourtant il reste incohérent et illogique : il est nécessaire de continuer à le remettre en cause. Il est, quoi qu'il en soit, incontournable de produire **une étude sur le périmètre pertinent**. Elle n'existe pas à ce jour ! Cette réflexion montrera les connexions et les convergences entre les différents corps d'ingénieurs existants, et mettra à jour les véritables synergies à construire. Nous n'aurons de cesse de réclamer cette étude.

L'étude devrait logiquement s'ouvrir au périmètre complet des trois fonctions publiques, mais déjà, au sein du périmètre Etat, aucun état des lieux n'a été produit sur les convergences possibles entre tous les corps d'ingénieurs de la Fonction Publique d'Etat. Pourtant ces ingénieurs ne sont « que » 17 500, au regard des 10 500 que l'administration veut fusionner aujourd'hui (IAE, ITGCE, ITM, ITPE). Nous revendiquons **un recensement de tous les corps d'ingénieurs de l'Etat et une analyse de leurs convergences**.

Si l'on s'en tient à la seule échelle des ministères du MEDDTL ou du MAAPRAT regardée par nos administrations, les seules

convergences qui peuvent être établies, de façon immédiate et indéniable par chaque ingénieur, sont les suivantes :

- convergence de métiers entre IAE et ITPE en DDT/M ou en DREAL
- convergence de métiers entre IIM et ITPE en DREAL
- convergence de métiers entre IEEAC et ITPE au sein de la DGAC
- convergence de ministère gestionnaire pour les IEEAC, ITGCE, ITM, ITPE
- convergence des supports administratifs pour les IEEAC et les ITM

Si l'on s'en tient aux convergences qui ont le plus de sens (les métiers), **le socle le plus logique de fusion devrait intégrer les IIM**. Ce raisonnement rapide ne saurait être remis en cause en l'absence de la réalisation par l'administration de l'étude approfondie demandée ci-dessus. Tant que ce socle ne sera pas étudié, la fusion n'aura aucun sens.

## Principes de Gestion

Les syndicats d'ingénieurs Force Ouvrière se battent pour une gestion équitable et transparente. L'égalité de traitement, c'est dépendre des mêmes gestionnaires pour tout le corps au niveau national, c'est leur donner un poids fort, et ainsi éviter la suprématie des chefs de service ou de tout autre potentat local dans la gestion des ingénieurs, ce qui serait synonyme de disparités de traitement entre les régions et entre les services (c'est la tendance actuelle avec le pouvoir grandissant laissé aux RBOP notamment). La transparence, c'est asseoir une instance de dialogue où les gestionnaires du corps viennent écouter les représentants du personnel, débattre de leurs revendications à

titre individuel comme collectif, et rendre compte de leurs décisions. Nous revendiquons ainsi **une gestion unique et centralisée, puissante et transparente**, dont le travail serait entièrement examiné et débattu au sein d'**une instance de concertation nationale, la CAP** aujourd'hui. Cet engagement doit être pris sur le long terme, quel que soit l'avenir de la CAP, quelles que soient les réorganisations incessantes des organigrammes de nos DRH et des secrétariats généraux de nos ministères et de nos établissements publics, et quelles que soient les velléités des échelons déconcentrés de prendre la main sur la gestion de leurs agents...

Le dialogue social doit être instauré pour chaque acte de gestion (mobilité, détachement, promotion...), avec l'engagement d'un **vrai dialogue équilibré entre les trois enjeux** que sont les besoins des employeurs, l'orientation collective du corps et les aspirations personnelles des individus. Concrètement, le poids des décisions locales devra pouvoir être mis en balance avec celui des décisions collectives ou celui des souhaits individuels. La tendance actuelle donne de plus en plus de poids à l'avis de l'employeur, aux dépens de l'intérêt du corps ou de celui des individus. L'administration devra réaffirmer que la compétence collective du corps se construit d'abord à partir des compétences individuelles que chacun aura choisi de développer dans son parcours.

**Des préCAP** devront être organisées en travail préparatoire à chaque CAP, pour laisser toute leur place aux échanges et afin que chaque individu puisse être défendu sans contrainte de temps.

**Le principe de mobilité choisie** (par l'intéressé) doit être un engagement de l'administration. La fusion ne doit pas être l'occasion d'introduire de nouvelles contraintes arbitraires. Les mutations doivent s'organiser selon trois cycles, avec examen sur **trois CAP par an**. La publication des postes vacants pourra se faire en deux temps, comme à Météo-France, où la deuxième publication prend en compte les postes susceptibles d'être vacants pour toutes les candidatures déposées à l'issue de la première publication. En outre, les gestionnaires du corps devront exercer un vrai contrôle sur les postes publiés et leurs fiches de poste, afin de garantir l'intérêt des postes et leur bon niveau de fonction.

La promotion doit s'appuyer sur la valorisation de l'ensemble du parcours. Ce qui nécessite aussi que l'administration construise une vision nationale et unifiée. Les promotions au 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et

3<sup>ème</sup> grade doivent être examinées en CAP. **La promotion en fin de carrière doit être systématique** pour tous les ingénieurs (dès six ans avant le départ), comme c'est le cas pour les ITPE aujourd'hui, sur simple candidature. L'accès à la promotion doit être possible pour tous au plus tôt (dès que l'individu a pu faire ses preuves) et il doit rester ouvert sans discontinuité tout au long de la carrière. L'administration doit s'engager sur **un taux de promotion d'au moins 14%** et permettre ainsi un pyramidage du corps à 50%/30%/20% du 1<sup>er</sup> au 3<sup>ème</sup> grade. Ce pyramidage mettrait le corps en conformité avec le nouveau pyramidage des ministères et des services, bien plus cylindrique et moins pyramidal.

L'ensemble des principes de gestion doit être inscrit dans une **« charte de gestion », établie après concertation et avant toute création du nouveau corps**.

Cette charte de gestion doit construire **des règles adaptées à chaque type de profil, du plus spécialisé au plus généraliste**. Nous savons l'exercice possible, puisque le corps des ITPE fournit l'exemple d'un corps composé de généralistes (de domaine) mais aussi de spécialistes et d'experts (près de 1000 ingénieurs), tout en s'appuyant sur une charte de gestion unique qui valorise avec des nuances les différents profils.

La création du corps devra aussi être l'occasion d'introduire **une prise en compte des postes à risques particuliers** ayant un impact sur la santé des agents. Par exemple, les services permanents avec travail de nuit (comme les prévisionnistes de Météo-France) doivent pouvoir bénéficier d'un départ en retraite anticipé (sur le modèle des cadres de la Douane).

## Recrutement et Formation initiale

En matière d'ambition pour le futur corps, l'administration a déjà en vue la réduction du nombre d'ingénieurs qui en feront partie ! (cf. le rapport des conseils généraux qui n'étudie que des scénarios de baisse des effectifs) Seule une analyse prospective fine sur les missions futures des ingénieurs – que l'administration nous refuse – serait à même de baser une quantification des effectifs nécessaires à ces missions. En son absence, les syndicats d'ingénieurs Force Ouvrière revendiquent **un volume de recrutement au moins égal à la somme des recrutements actuels, soit 380 par an**. Si l'administration crée un nouveau corps, elle doit lui offrir des perspectives positives.

Pour le concours externe, **la formation du futur corps par école d'ingénieur doit rester la voie normale et majoritaire**. Elle construit l'identité globale du corps, son ossature de compétences. D'autres voies de

formation à BAC+5 compléteront cette voie principale et enrichiront le corps par leur palette de spécificités.

Cette formation de trois ans est reconnue comme un temps de maturation qui permet d'acquérir, au-delà des compétences scientifiques et techniques, un sens et une culture du service public, qui prendra toute sa dimension au moment de la première prise de poste. Cet apport a néanmoins un coût. La tendance étant à la chasse aux surcoûts, il est préférable de réaffirmer que **le recrutement des ingénieurs fonctionnaires doit impérativement continuer à se faire en entrée d'école**. Le recrutement en entrée d'école a aussi l'avantage d'offrir une rémunération aux élèves fonctionnaires pendant leur scolarité, avantage qui réduit un peu, à l'échelle d'une carrière, l'écart entre privé et public.

Non seulement avoir des élèves déjà fonctionnaires prépare mieux ceux-ci à leurs missions de service public futures, mais aussi cela ouvre généralement à la coexistence d'élèves fonctionnaires et d'élèves civils. Cette coexistence permet de développer pendant la formation une double culture public/privé (voire parapublic), qui est reconnue comme un vrai atout pour chaque ingénieur. C'est une spécificité de nos écoles actuelles, une richesse qu'il faut conserver. Ainsi nous revendiquons que **toute école de formation du corps doit continuer à recruter un nombre suffisant de fonctionnaires.**

L'ouverture d'une école au concours interne est une chance formidable pour le corps, elle permet d'intégrer des individus riches à la fois d'une expérience des politiques publiques et de la formation classique d'ingénieur. Nous revendiquons **le maintien des volumes actuels de recrutement en écoles par concours interne.**

De même, la promotion de catégorie B en A (par examen professionnel ou par liste d'aptitude) est une opportunité indéniable d'apporter au corps des profils complémentaires et de valeur. Nous revendiquons **le maintien de la part du recrutement parmi les agents de catégorie B** par la liste d'aptitude ou l'examen professionnel.

Quant au recrutement sur titre, il doit également être conservé au niveau actuel. Il doit permettre d'**apporter des compétences spécifiques complémentaires.** Il doit s'accompagner d'une juste valorisation des compétences après le recrutement.

En matière d'enseignement à délivrer pendant les trois ans de formation des ingénieurs, nous revendiquons **un projet pédagogique unique** pour tout le corps (pouvant être déployé sur une ou plusieurs écoles). Comme présenté plus avant, nous sommes très attachés à la cohérence du futur corps ; il est donc essentiel de définir, avant tout, le socle de compétences de ce corps et ainsi le socle de sa formation. Cet exercice ne préjugera en rien des options à retenir sur l'avenir des écoles actuelles. Néanmoins le projet pédagogique dessinera les articulations à prévoir et les besoins à combler, il fixera ainsi les objectifs. C'est un **préalable indispensable** à toute réflexion sur les écoles.

Nous revendiquons aussi **la possibilité d'accès à une quatrième année de formation, en sortie d'école et tout au long de la carrière.**

Enfin, toute école de formation du corps devra être aussi un pilier de **la formation continue et continuée** de ce corps.

## Rémunérations

En la matière, la revendication est limpide : la fusion doit offrir **une hausse générale des rémunérations.** En une décennie, le pouvoir d'achat des ingénieurs de travaux de la fonction publique a fondu à vitesse grand V et l'écart avec les rémunérations moyennes du secteur privé s'est creusé (pendant que celui des IPEF enregistrait plusieurs améliorations significatives...). Si l'administration souhaite continuer à attirer dans le corps des individus de qualité, elle devra établir une rémunération plus juste. Les ingénieurs doivent pouvoir bénéficier d'un retour sur les économies engendrées par ce programme de fusion.

A quel niveau de rémunération ? Le niveau de rémunération sera pour l'administration le moyen le plus clair d'afficher son attachement aux profils techniques et de conforter le niveau de recrutement à bac+5. Pour cela, seule est envisageable **l'homologie entre les rémunérations des ingénieurs de profil similaire**, quelle que soit leur sphère d'emploi. Et d'autant plus lorsque la sphère d'emploi est la même ! Un même métier et un même niveau de responsabilités, qui plus est dans une même structure, doivent conduire à la même rémunération. Par conséquent, les régimes indemnitaires de tous les corps doivent, a minima, être alignés sur les régimes indemnitaires des ingénieurs les mieux rémunérés, à savoir les ingénieurs de l'industrie et des mines (+1 000 €/mois env.) et les ingénieurs de l'aviation civile (+1 500 €/mois env.).

L'administration prévoit en outre, à l'occasion de la fusion, de remplacer nos différentes primes par la Prime de Fonction et de Résultat (PFR). La PFR nous inquiète de prime abord par sa part Résultat, qui pourra varier de 1 à 6 au bon vouloir de l'employeur, et ensuite par sa part Fonction, qui s'appuiera sur une cotation des postes à l'image de celle déjà établie pour les corps administratifs. La cotation des postes va à l'encontre de la liberté de choix des postes et de la construction des parcours ; elle risque de figer la mobilité des ingénieurs. Et l'exercice même de cotation, conduit à l'échelon local souvent sans transparence, va à l'encontre de l'égalité de traitement des agents du corps, qui est pourtant un principe fondamental. Nous sommes donc opposés à l'adoption de cette prime pour le futur corps.

A tout le moins, nous revendiquons, à l'instar de l'indemnité de performance et de fonction des IPEF, d'être dotés d'un régime indemnitaire spécifique. La nouvelle prime devra comprendre **une part de modulation individuelle réduite très significativement** par rapport à la part liée aux fonctions, pour protéger les individus, et, pour protéger le corps, **une cotation des postes spécifique aux ingénieurs**, construite en conformité avec la gestion du corps.

## Statut et Débouchés

Le corps aura *vocation à occuper des fonctions d'encadrement supérieur et de direction*, et à développer des parcours correspondant à notre positionnement actuel de **corps A/A+**. C'est déjà la situation actuelle des corps d'ingénieurs de nos ministères, mais pourtant c'est une vocation qui n'a de cesse d'être remise en cause par nos dirigeants depuis quelque années. Nous nous battons pour conserver ce positionnement, qui bénéficie à l'ensemble du corps en créant un effet d'aspiration et d'entraînement dans une dynamique positive..

Le corps devra aussi bénéficier d'*une véritable fluidité dans les parcours*, et ce à l'échelle des 3 fonctions publiques. La Fonction Publique a fait son cheval de bataille du principe de mobilité (ce qui a justifié la loi « mobilité »), et notre profil nous destine tout naturellement à cette fluidité : culture de la mobilité et de l'essaimage bien ancrée, champ de compétences transversal sur le développement durable... Nous revendiquons donc que la réforme actuelle soit l'occasion d'améliorer les passerelles entre les fonctions publiques : **aucun frein à l'essaimage** ne doit subsister. La solution que nous portons depuis des années est celle de créer un statut inter-fonction publique. Reconnaissons que ce projet est très ambitieux, mais désormais la fusion est un événement majeur qui justifie d'engager le chantier de la fluidité des parcours.

Les freins à la mobilité sont pourtant de plus en plus nombreux. En particulier, et c'est symbolique, les freins à l'accès aux postes de direction se multiplient. Y compris dans les services de l'Etat. L'administration doit pouvoir garantir au futur corps **un accès naturel à tous les postes de direction**, au sein des services de l'Etat comme des autres fonctions publiques.

De manière statutaire, cela passe par **un indice terminal du corps à hors échelle B** (HEB). Sans cela, pas d'accès direct aux postes d'ingénieur en chef ou de directeur dans la territoriale (on expérimente suffisamment aujourd'hui le parcours du combattant pour accéder à ces postes...). Pas d'accès non plus aux postes de direction des services déconcentrés ou de l'administration centrale (les nouveaux textes en préparation imposent le HEB sans dérogation possible). Et n'oublions pas qu'à chaque réforme statutaire le corps des IPEF est doté d'un échelon supplémentaire (HEE atteint lors de la fusion de 2009 !).

La fluidité, c'est garantir des débouchés aux ingénieurs à tous les niveaux de fonction, mais c'est aussi **garantir des débouchés sur tous les postes qui relèvent de leur champ de compétences** (aucune barrière ne doit subsister) et dans tous les services qui portent les politiques correspondantes : quel que soit l'employeur, quel que soit l'échelon territorial. En particulier, **l'ancrage territorial doit être préservé**.

Le statut du corps doit comporter **trois niveaux de grade**, en toute logique vis-à-vis des trois niveaux de fonction occupés.

Le corps doit être pyramidé en adéquation avec le nouveau pyramidage des services (globalement beaucoup plus cylindrique) et doit traduire une vraie ambition pour le corps. Nous revendiquons **un pyramidage 50%/30%/20%** aux 1<sup>er</sup>, 2<sup>ème</sup> et 3<sup>ème</sup> grades.

La construction du corps ne saurait afficher autre chose qu'**une amélioration des deux premiers grades**, par rapport à la situation existante. Le 2<sup>ème</sup> grade n'a pas connu de vraie avancée depuis des décennies, et le 1<sup>er</sup> grade reste indigent vis-à-vis d'une carrière type d'ingénieurs. En outre, la Fonction Publique annonce elle-même que les projets de fusion doivent s'accompagner d'avancées pour les corps concernés.

En ce qui concerne le nouveau 3<sup>ème</sup> grade, la revendication est très simple et non négociable : le 3<sup>ème</sup> grade devra au minimum reproduire la situation actuelle des emplois fonctionnels. **Une progression sur le taux de promotion, sur le déroulement indiciaire, et sur le mode d'accès**, est indispensable.

Le 3<sup>ème</sup> grade doit être accessible sans condition fonctionnelle, comme n'importe quel grade. Il doit être possible d'**accéder au 3<sup>ème</sup> grade à partir du 4<sup>ème</sup> échelon et de cinq ans d'exercice dans le 2<sup>ème</sup> grade**, ce qui correspond à la situation actuelle. La CAP aura la responsabilité de sélectionner les promus parmi les promouvables sur la base de leurs parcours individuels.

Le statut du futur corps doit enfin prévoir **une bonification d'ancienneté d'un mois par an au minimum**. C'est le cas dans le projet de statut portant fusion des attachés approuvé par le Conseil supérieur de la fonction publique d'Etat du 9 mai dernier.

# Les 50 conditions

## Force Ouvrière

### ANIMATION ET ORGANISATION

- *une cohérence dans le futur corps*
- *ne pas créer de « filières » sectorielles*
- *pour chaque ingénieur : le droit à la même gestion, à la même carrière*
- *une CAP unique*

### COMPÉTENCES

- *redonner ses lettres de noblesse à la technicité*
- *un ensemble cohérent de compétences*
- *un équilibre entre les différents profils*
- *la valorisation des parcours de spécialistes et d'experts*
- *une note d'orientation préalable*

### PÉRIMÈTRE DE CONSTITUTION DU CORPS

- *une étude préalable sur le périmètre pertinent*
- *un recensement de tous les corps d'ingénieurs de l'Etat et une analyse de leurs convergences*
- *le socle le plus logique de fusion devrait intégrer les IIM*

### PRINCIPES DE GESTION

- *une gestion unique et centralisée, puissante et transparente*
- *une instance de concertation nationale, la CAP*
- *un vrai dialogue équilibré entre les trois enjeux*
- *des préCAP*
- *le principe de mobilité choisie*
- *trois CAP par an*
- *la promotion en fin de carrière systématique*
- *un taux de promotion d'au moins 14 %*
- *une « charte de gestion », établie après concertation et avant toute création du nouveau corps*
- *des règles adaptées à chaque type de profil, du plus spécialisé au plus généraliste*
- *une prise en compte des postes à risques particuliers*

## RECRUTEMENT ET FORMATION INITIALE

- *un volume de recrutement au moins égal à la somme des recrutements actuels, soit 380 par an*
- *la formation du futur corps par école d'ingénieur reste la voie normale et majoritaire*
- *le recrutement des ingénieurs fonctionnaires doit impérativement continuer à se faire en entrée d'école*
- *le maintien des volumes actuels de recrutement en écoles par concours interne.*
- *toute école de formation du corps doit continuer à recruter un nombre suffisant de fonctionnaires.*
- *le maintien de la part du recrutement parmi les agents de catégorie B*
- *apporter des compétences spécifiques complémentaires*
- *un projet pédagogique unique, qui est un préalable indispensable*
- *la possibilité d'accès à une quatrième année de formation, en sortie d'école et tout au long de la carrière.*
- *la formation continue et continuée*

## RÉMUNÉRATIONS

- *une hausse générale des rémunérations*
- *l'homologie entre les rémunérations des ingénieurs de profil similaire*
- *une part de modulation individuelle réduite très significativement*
- *une cotation des postes spécifique aux ingénieurs*

## STATUT ET DÉBOUCHÉS

- *une vocation à occuper des fonctions d'encadrement supérieur et de direction, un corps A/A+*
- *une véritable fluidité dans les parcours*
- *aucun frein à l'essaiage*
- *un accès naturel à tous les postes de direction*
- *un indice terminal du corps à hors échelle B*
- *des débouchés garantis sur tous les postes relevant de nos champs de compétences*
- *l'ancrage territorial préservé*
- *trois niveaux de grade*
- *un pyramidage 50%/30%/20%*
- *une amélioration des deux premiers grades*
- *une progression du 3ème grade sur le taux de promotion, sur le déroulement indiciaire, et sur le mode d'accès*
- *accéder au 3ème grade à partir du 4ème échelon et de cinq ans d'exercice dans le deuxième grade*
- *une bonification d'ancienneté d'un mois par an au minimum*