

# Les conclusions attendues des Assises ou Comment donner une vision d'avenir aux ingénieurs ?

## 1. Reconnaître le besoin en ingénieurs

Les enjeux de la société de demain exigent une expertise de l'Etat

L'ingénieur a la capacité de réussir le changement et **faciliter les interfaces**

Les corps d'ingénieurs sont la **colonne vertébrale** de leur ministère

Les ingénieurs sont d'excellents ambassadeurs au sein **des autres employeurs**

## 2. Faire face aux difficultés

**Clarifier** les métiers et les parcours

**Lever les freins** dans les parcours

Maintenir les compétences par des **parcours inter-fonctions publiques**

Redonner des perspectives **attractives**

### 3 objectifs après les Assises :

- ❖ Redonner du sens aux corps d'ingénieurs
- ❖ Redéfinir et faciliter les parcours professionnels
- ❖ Valoriser les carrières

## 3. Annoncer des mesures spécifiques aux ITPE

*Ces mesures doivent être inscrites, à l'issue des Assises, dans un agenda social propre au MEDDE/METL, suivant un calendrier ambitieux.*

- { **Chantier de valorisation** des ingénieurs des TPE auprès des employeurs
- { Lancement d'**une mission** (impartiale) sur les besoins des employeurs en ingénieurs des TPE
  - { **Chantier statutaire**
    - { **Chantier de formation**
      - { Consolider l'**ENTPE** comme « creuset » du corps des ITPE
        - { Construction d'**une vraie « GPECC »** adaptée aux ingénieurs des TPE
        - { Mise en place d'**un Conseil des Employeurs** chargé de l'orientation du corps des ITPE
        - { **Chantier sur la promotion des parcours inter-fonction publiques**
          - { Une nouvelle **charte de gestion** des ITPE

# 1. Reconnaître le besoin en ingénieurs

## Les enjeux de la société de demain exigent une expertise de l'Etat

Notre pays se trouve confronté à des enjeux déterminants pour son avenir. **Des mutations importantes sont indispensables** pour y faire face, qui nécessitent l'émergence et la mise en œuvre de solutions techniques adaptées à la réalité de chaque situation locale. Ces solutions techniques sont potentiellement vecteurs de développement économique, condition incontournable pour cesser d'opposer réglementation et emploi.

**Les citoyens attendent ensuite que l'Etat sache anticiper, préparer et gérer les crises** toujours plus fortes et complexes que nous allons traverser. Crises économiques, financières, sociales, catastrophes naturelles, technologiques, sanitaires, écologiques...

Parce que la mise en œuvre opérationnelle de politiques publiques est un projet à part entière, les décideurs publics ont besoin d'une ingénierie<sup>1</sup> capable d'éclairer leurs décisions et de les mettre en œuvre, puis d'en évaluer l'efficacité.

## L'ingénieur a la capacité de réussir le changement et faciliter les interfaces

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

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

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

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

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

---

<sup>1</sup> Pour en savoir plus : [manifeste pour l'ingénierie publique du SNITPECT-FO](#)

## Les corps d'ingénieurs sont la colonne vertébrale de leur ministère

**Des ingénieurs, oui mais des fonctionnaires !** L'ingénieur public se démarque par son indépendance d'esprit, son sens du service public, son engagement entier et durable... et par toutes les qualités propres à son appartenance à un corps d'ingénieur.

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


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

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

## Les ingénieurs sont d'excellents ambassadeurs au sein des autres employeurs

Les politiques publiques ne reposent plus seulement sur les services de nos ministères mais beaucoup plus sur des services interministériels, des établissements publics, des collectivités territoriales. **L'essaimage des ingénieurs de l'Etat hors de leur ministère permet un essaimage de leurs compétences** et facilite l'interface entre ces différents acteurs d'une même politique.

**Or les ministères ont deux visages qui ne se regardent pas, celui d'employeur et celui de pilote d'une politique publique.** Ils ont au contraire tout intérêt à promouvoir les allers-retours entre les différents employeurs de la sphère publique, pour améliorer et maîtriser la compétence collective de leurs domaines d'intervention.

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

## 2. Faire face aux difficultés

### Clarifier les métiers et les parcours

Les employeurs manquent désormais de lisibilité dans leurs besoins : les fiches de poste sont floues, le A et le A+ sont mis dans le même sac, les profils administratifs et techniques ne sont pas distingués, les candidatures « prêtes à l'emploi » sont souvent exigées au mépris de l'enrichissement collectif, ... En même temps, l'image des corps d'ingénieurs s'est brouillée. Qui est par exemple l'ingénieur des TPE d'aujourd'hui ?

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

### Lever les freins dans les parcours

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

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

### Maintenir les compétences par des parcours inter-fonctions publiques

Les ingénieurs de l'Etat ont acquis **une palette de compétences en construisant des parcours diversifiés** sur tout le champ d'intervention de leur ministère, des services territoriaux aux services centraux en passant par les services spécialisés, des métiers régaliens aux métiers de management en passant par les métiers de conseil et d'expertise.

Or, si ces parcours pouvaient se construire en interne à nos ministères, ils nécessitent de plus en plus d'exercer parfois dans des structures externes (établissement public, collectivité territoriale, etc.). Pour préserver la richesse de cette palette, nos ministères doivent reconnaître que le maintien des compétences passe par des parcours qui contiennent **des allers-retours avec d'autres lieux d'exercice**. L'illustration du « savoir faire faire » qui se nourrit nécessairement du « savoir faire », ou plus largement de l'expérience de terrain et de la reconnaissance des acteurs, est en ce sens édifiant.

### Redonner des perspectives attractives

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

### 3. Annoncer des mesures spécifiques aux ingénieurs des TPE

Ces mesures doivent être inscrites, à l'issue des Assises, dans un agenda social propre au MEDDE/METL, suivant un calendrier ambitieux.

#### • **Chantier statutaire**

La transformation de l'emploi fonctionnel en grade et l'indice terminal HEB sont désormais indispensables pour ne pas brider les parcours, y compris à l'inter-ministériel et à l'inter-fonction publique.

Le dimensionnement de ce grade devra a minima être porté à 20% du corps.

La revalorisation globale de la grille indiciaire doit être envisagée au regard de la perte de pouvoir d'achat.

#### • **Chantier de valorisation des ingénieurs des TPE auprès des employeurs**

Nos domaines d'excellence, nos parcours, nos compétences, notre formation, notre profil.

La réaffirmation de notre vocation de colonne vertébrale chargée du portage opérationnel des différentes politiques de nos ministères

#### • **Lancement d'une mission (impartiale) sur les besoins des employeurs en ingénieurs des TPE**, pour prolonger et préciser la dynamique des Assises

#### • **Chantier de formation**

A partir de l'expression des besoins par les directions générales, mobilisation de tous les outils existants (Ifore, CVRH, ENTPE...)

La possibilité de 4ème année tout au long de la vie

Construire un dispositif d'entrée de poste

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

Le lien avec les directions générales et avec les différents employeurs sera renforcé (services de l'Etat, établissements publics, collectivités territoriales).

Ouverture dès cette année d'une primo-affectation en collectivité territoriale.

Renforcement de la formation continue

#### • **Construction d'une vraie « GPECC » adaptée aux ingénieurs des TPE**

#### • **Mise en place d'un Conseil des Employeurs chargé de l'orientation du corps des ITPE**

#### • **Chantier sur la promotion des parcours inter-fonction publiques**

Amélioration de l'accompagnement à l'essai (aller et retour) par la DRH, et meilleure valorisation

Rattrapage de l'année de retard de l'ISS qui freine l'essai

Implication de nos ministères en faveur de la modification du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux (article sur l'accueil en détachement), et de l'alignement des cotisations retraite employeurs.

#### • **Une nouvelle charte de gestion des ITPE**

Allonger la durée de concrétisation de la promotion à deux ans (comme avant 2006)

Améliorer le fonctionnement des comités de domaine

Améliorer l'accès au 3<sup>ème</sup> niveau de fonction

Lever les freins à la mobilité choisie via des mesures spécifiques aux ingénieurs, en réponse à l'exigence forte sur leurs parcours professionnels