

# Dossier Assises

## Qu'est-ce qu'on attend des Assises des métiers de l'ingénieur ?

< l'écoute

< la reconnaissance des spécificités des ingénieurs

< des mesures en faveur des ingénieurs

### ▪ L'écoute

Les métiers des ingénieurs de l'aménagement ont connu, en très peu d'années, des évolutions considérables. Ces ingénieurs ont su s'adapter, mais non sans s'interroger sur leur avenir. Jusque là, l'administration centrale ne s'est intéressée ni au ressenti de ces ingénieurs ni à leur nouveau positionnement ; le projet de fusion a d'ailleurs prouvé l'isolement de notre DRH.

Par les Assises de métiers de l'ingénieur, l'administration propose à chaque ingénieur de s'exprimer – lors des forums régionaux, par des contributions sur leur site extranet, et par un questionnaire – et d'en alimenter les conclusions des Assises. Elle organise aussi des cycles de réunions avec les représentants du personnel. Cependant, **seules les conclusions des Assises prouveront la qualité de l'écoute.**

### ▪ La reconnaissance des spécificités des ingénieurs

#### Reconnaître le besoin en ingénieurs :

La tendance, ces dernières années, est à l'uniformisation des agents. Pour les cadres A, la DRH applique des modalités de gestion qui distinguent de moins en moins la filière technique et la filière administrative (rémunération, postes, statut). Dans ce contexte, la plus-value des ingénieurs n'est plus une évidence implicite.

Les Assises doivent réaffirmer les fondamentaux : la culture scientifique et technique des ingénieurs est une plus-value pour la gestion de la complexité, l'innovation, l'ouverture aux acteurs extérieurs, l'adaptation aux enjeux, etc.

Les ministres du MEDDE et du METL, qui seront présents à la journée de conclusion des Assises, devront **reconnaître qu'ils ont besoin de ces compétences pour porter leurs politiques publiques.**

## Reconnaître les parcours spécifiques

Au-delà de la formation initiale, les compétences des ingénieurs des TPE s'enrichissent tout au long de la carrière grâce à des parcours originaux à plusieurs titres :

### - la mobilité :

La durée de poste moyenne est de 4 ans et demi chez les ITPE. Les métiers d'expertise mis à part (ils nécessitent un approfondissement technique lourd), cette mobilité est créatrice de compétence collective. Le bagage développé dans une certaine structure sous un certain angle est mis au profit d'une autre structure qui complète ainsi sa palette de compétences.

Ce cercle vertueux est aujourd'hui mis à mal par les nombreux freins à la mobilité qui ont émergé. Les employeurs et les ingénieurs se détournent peu à peu du jeu de la mobilité. **Les Assises doivent donner l'impulsion d'un nouveau dispositif gagnant/gagnant !**

### - la diversité des employeurs :

Les ingénieurs des TPE exercent à chaque étape de la chaîne de nos politiques publiques (de la définition à la mise en œuvre puis l'évaluation). Il est enrichissant pour un ingénieur d'avoir exercé plusieurs fonctions sur cette chaîne (par exemple : le « savoir faire » nourrit le « savoir faire faire », même s'il n'est pas indispensable).

Or le portage et la mise en œuvre des politiques publiques ne sont plus confiés exclusivement aux services de nos ministères, mais toujours plus à des services interministériels, aux établissements publics, aux collectivités territoriales, voire aux entreprises privées. Les Assises doivent donc **reconnaître que les parcours des ingénieurs de demain passent par tous ces employeurs externes**, au bénéfice des ministères en tant que garant de ces politiques.

### - l'accès aux postes d'encadrement supérieur :

C'est aussi une grande spécificité des ingénieurs des TPE. Nos parcours dynamiques, qui commencent avec l'expérience du terrain et sont dans une progression régulière (encadrée par des règles de gestion exigeantes), mènent un grand nombre d'ITPE aux plus hautes fonctions d'encadrement (10% des ITPE sont ingénieurs en chef, 70 ITPE sont des directeurs sur le seul périmètre Etat). Tous les ITPE bénéficient de cette image positive du corps, qui est ainsi présent à chaque étage du portage opérationnel des politiques publiques de nos ministères.

Cependant, cet accès aux postes d'encadrement supérieur est aujourd'hui **confronté à des blocages croissants**. Certains blocages sont statutaires, d'autres sont imputables aux pratiques de gestion. Les Assises doivent **reconnaître l'urgence de lever les freins !**

**A l'issue des Assises, l'administration doit s'engager à réhabiliter les parcours professionnels des ingénieurs et à tout mettre en œuvre pour les faciliter et les promouvoir.**

## ▪ **L'annonce de mesures en faveur des ingénieurs**

Plusieurs chantiers doivent s'ouvrir pour traduire dans le concret les intentions qu'auront affichées les Assises.

**Trois chantiers principaux** intéresseraient les ITPE :

### **1. ITPE : quelle identité ?**

Si les Assises offrent un panorama global des métiers d'ingénieurs au MAAF, au MEDDE et au METL, il faudra ensuite déterminer quelle place les ITPE occupent dans ce panorama : leurs compétences, leurs métiers, leurs positions. Au fil du temps, **l'image de l'ITPE s'est brouillée**, à l'exemple de notre nom ou de celui de notre école tellement loin de la réalité actuelle ! Les employeurs issus d'autres horizons ont chacun une vision différente et partielle de ce que nous sommes. L'attractivité dans le corps s'en ressent aussi.

Il convient de redonner aux ITPE une identité claire et lisible : nos domaines d'excellence, nos parcours, la part de la polyvalence et celle de l'expertise, notre sociologie, notre formation initiale, etc.

Il en va de même pour l'ENTPE. Les Assises doivent amener nos ministères à définir et affirmer une commande claire quant au « produit » attendu en sortie d'école, et à y affecter les moyens correspondants.

### **2. Quelle stratégie de gestion des ITPE ?**

La gestion des agents de catégorie A de nos ministères tend vers un alignement, indubitablement par le bas. Pour conserver la plus-value intrinsèque des ingénieurs, nos ministères doivent **reconstruire les bases d'une gestion prévisionnelle spécifique aux ingénieurs et réviser les outils existants** (par exemple : la publication des postes, la rédaction des fiches de poste, l'organisation des relations avec les employeurs extérieurs, etc.).

Les ministères pourront s'appuyer à nouveau sur la CAP des ITPE pour mettre en œuvre cette stratégie (cette CAP est singulière puisqu'elle a toujours œuvré pour un équilibre entre les besoins des employeurs, la cohérence stratégique du corps, et les aspirations individuelles des agents).

Les employeurs hors de nos ministères (autres ministères, établissements publics, territoriale) doivent être partie prenante de cette stratégie. Un **collège des employeurs** pourrait orienter et suivre sa mise en œuvre, aux côtés de la DRH gestionnaire.

### **3. Le statut des ITPE**

A l'issue des Assises de l'ingénieur, l'administration pourrait porter **un chantier de réforme statutaire** du corps des ITPE. La transformation de notre emploi fonctionnel en grade est un levier indispensable pour faciliter la mobilité inter-fonction publique, et l'indice terminal HEB s'impose désormais pour pouvoir accéder aux postes d'encadrement supérieur. Enfin, la revalorisation globale de la grille indiciaire est indispensable au regard de la perte de pouvoir d'achat des ingénieurs, et particulièrement en début de premier grade si l'on veut restaurer l'attractivité du corps.

En parallèle, la réforme du cadre d'emploi d'ingénieur territorial doit être l'occasion d'enfin permettre le détachement des ingénieurs des TPE sur le grade d'ingénieur en chef territorial, et bien sûr de préserver l'accès au concours d'ingénieur en chef.