

# la **tribune** flash

spécial **BILAN** et **PERSPECTIVES**  
des **travaux publics**

FLASH N° 253 - SUPPLÉMENT À LA TRIBUNE n° 1.200 MARS 2006

## sommaire

- 2 Profession de foi
- 4 Gestion du corps
- 8 Recrutement dans le corps
- 11 ENTPE
- 14 Rémunérations
- 16 Statut du corps

### Cher(e) Camarade,

Dans quelques jours, le 21 mars 2006, tu te prononceras pour désigner tes représentants à la Commission Administrative Paritaire des Ingénieurs des TPE pour les prochaines années.

Cette élection est importante parce que ses résultats traduisent l'audience d'une organisation syndicale dans le corps des ITPE, et donc l'adhésion aux orientations stratégiques qu'elle défend, tant pour le groupe des ITPE, leur statut, leur gestion, leur rémunération, leur formation, leurs métiers, que pour l'avenir des services qui les emploient. Dans le contexte actuel, **les enjeux sont déterminants sur tous ces sujets.**

Comme le montre son histoire, le SNITPECT mobilise en permanence tous les moyens dont les Ingénieurs des TPE dotent leur syndicat pour assurer leur promotion collective. Cette histoire est faite de batailles difficiles mais formidables, **comme le 29 juin 2004 l'a récemment démontré** ; elle est faite de victoires significatives et d'avancées importantes dans le sens des revendications librement conçues par les Ingénieurs des TPE pour le groupe des ITPE et pour le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Au terme d'une mobilisation exceptionnelle de tous les Ingénieurs des TPE, emmenés par le SNITPECT, nous arrachions en 2005 une nouvelle étape décisive de notre progression statutaire. Nous avons su l'accompagner d'autres gains, d'autres avancées, d'autres mesures essentielles, gagnés aussi par l'action, à commencer par celle des représentants élus du SNITPECT en CAP.

Forts de ces succès récents, forts de **parcours diversifiés pleinement représentatifs du corps des ITPE**, dans tous les lieux d'exercice de nos métiers, forts de l'expérience acquise par plusieurs d'entre eux lors des mandats précédents, forts d'une totale disponibilité pour tous nos camarades, l'équipe des candidats du SNITPECT pour ces élections à la CAP pourra mieux défendre les demandes et intérêts de chaque Ingénieur. Avec tous les ITPE, ils feront encore progresser le corps, le groupe, par le gain de jurisprudences et de nouvelles mesures, en gestion notamment, de façon à ouvrir de réelles perspectives de carrières et de revalorisations toujours plus importantes pour chaque ITPE.

Le climat pour la fonction publique est à l'orage et les défis que nous avons à relever maintenant sont d'une autre nature... mais la clef du progrès reste la même : notre détermination, notre volonté, notre engagement, nos prises de positions, notre solidarité, notre collectif.

Avec les prochains changements de nos environnements professionnels, l'obtention des avancées statutaires, de gestion, mais aussi en terme de recrutement ou en indemnitaire, dans **le cadre inter-fonctions publiques que nous portons**, devient une question de survie pour le corps comme pour le groupe des ITPE. Jamais les ITPE n'ont eu besoin d'une représentativité aussi forte.

Ce flash spécial en est l'illustration : nos succès s'inscrivent tous dans une perspective, une stratégie, une ambition pour le groupe des ITPE. Par notre mobilisation, par nos réussites, **nous faisons progresser le groupe des ITPE tout entier sans jamais laisser quiconque sur le côté.** C'est par tous que ces victoires se gagnent, c'est pour tous qu'elles s'appliquent !

Et les succès à venir, nous les préparons déjà. A nous, tous ensemble, d'aller les chercher en nous donnant les moyens et la force de les conquérir dès le 21 mars 2006.

**Si chacun vote pour les candidats du SNITPECT le 21 mars 2006, ce sont tous les Ingénieurs des TPE qui gagnent.**

**TOUS UNIS ET SOLIDAIRES.**

ORGANE DU SYNDICAT NATIONAL  
DES INGENIEURS  
DES TRAVAUX PUBLICS  
DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES  
TERRITORIALES FORCE OUVRIERE

11, RUE MESLAY - 75003 PARIS

Tél. 01 42 72 45 24

Fax 01 42 72 05 67

E-mail: [secr.gal@snitpe.fr](mailto:secr.gal@snitpe.fr)

[http : //www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)



Directeur de la publication :  
Pascal PAVAGEAU

Commission paritaire n° 1109 S 06818

Périodicité : trimestrielle

Imprimerie : IDR, ZI Nord, 77200 Torcy  
06 26 84 14 51

# Elections à la CAP du 21 mars 2006

## Unis et solidaires pour toujours plus de progrès collectifs et individuels

Cher(e) Camarade,

**S**uccès collectifs de grande qualité, la réforme statutaire, la charte de gestion, la création de l'emploi d'ICTPE, du principalat généralisé, du principalat long, l'automatisme de l'IRGS et de l'ICRGS, l'augmentation très importante des flux de promotions à tous les niveaux de fonctions, les évolutions favorables des modes de recrutements statutaires, la revalorisation du régime indemnitaire, la réforme des enseignements de l'ENTPE, sont des éléments marquants et démonstratifs du **bilan de l'action du SNITPECT** au terme du mandat 2003-2006 de la CAP.

**N**ous pouvons être fiers, ensemble, de ces **nouvelles avancées collectives** qui bénéficient à tous les ingénieurs des TPE. Elles font progresser les débuts comme les fins de carrière, et donc le calcul des futures pensions de retraite ; elles améliorent la valorisation des parcours professionnels, des généralistes aux spécialistes, quelles que soient les voies de recrutement ; elles ouvrent à tous les ingénieurs des TPE des perspectives de carrière et de revalorisations indiciaires comme indemnitaires très intéressantes, dans les trois fonctions publiques.

**I**l faut y ajouter **les succès individuels**, souvent difficiles, complexes et longs à gagner, que les représentants élus du SNITPECT ont su obtenir en bataillant en CAP pour la défense de tous les ingénieurs des TPE, en s'appuyant sur les résultats collectifs, les jurisprudences arrachées et sur le poids et la justesse des positions et analyses de notre syndicat.

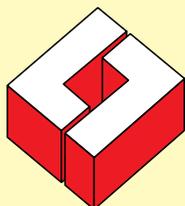
**T**outes regroupées, ces avancées sont impressionnantes, a fortiori dans le contexte actuel inquiétant, empreint de régression sociale, au sein même de la Fonction Publique.

**P**our continuer à positionner et faire reconnaître le groupe des ITPE au travers des évolutions à venir, il reste encore et toujours beaucoup à faire : un **statut d'Ingénieur inter-fonctions publiques**, à trois grades, homologue avec un cadre d'emploi renouvelé des ingénieurs territoriaux ; un nouveau statut pour l'ENTPE ouvrant l'école à la FPT et lui permettant un rayonnement plus important au bénéfice de l'ensemble du groupe des ITPE ; un document d'orientation sur la gestion et le positionnement dans l'avenir du groupe des ITPE ; une plus grande souplesse dans la gestion de l'essai, intégrant le détachement sans limitation de durée et traitant des conditions de retour à l'Etat au service de réelles mobilités bi-directionnelles entre les fonctions publiques ; la poursuite de la revalorisation indemnitaire ; le maintien de la reconnaissance du séniorat et des postes territoriaux ; la généralisation du principalat long de fin de carrière ; des conditions pleinement égalitaires pour les mutations à venir (décentralisation et réforme des services de l'Equipement) pour que les décisions individuelles prises par l'administration soient justes et conformes aux légitimes aspirations des individus ...voici quelques **revendications clés pour le mandat à venir en CAP**.

**E**lles s'inscrivent dans la promotion d'un **service public ambitieux** pour la mise en œuvre des politiques publiques d'aménagement et de développement durables, intervenant à toutes les échelles pertinentes des territoires (de l'infra départemental au national) avec une ingénierie publique assurée par un réseau conforté et exercée dans un cadre juridique légalisé hors du champ de la concurrence pour reconnaître la spécificité des partenariats entre décideurs publics. Toutes ces positions, nous les porterons pour une meilleure accessibilité des différents lieux d'exercice des métiers des ingénieurs des TPE, d'aujourd'hui et de demain, pour que chacun puisse construire toujours plus librement une carrière plus riche, dynamique, motivante, valorisante et valorisée.

**C**'est par notre action collective que nous obtiendrons ces nouvelles avancées, par nos démonstrations dans l'exercice de nos fonctions, **par la force que nous donnerons à nos revendications lors des élections du 21 mars 2006** et par les jurisprudences que nous nous engageons à gagner, encore et toujours, soutenus par tous les ingénieurs des TPE.

**T**ous unis et solidaires le **21 mars 2006**, pour que **tous les ingénieurs des TPE gagnent** et poursuivent leurs progressions collectives et individuelles !



*Les candidats SNITPECT  
à l'élection à la CAP des ITPE du 21 mars 2006*

# Pour un mandat ambitieux et conquérant. *Pensez à vous !*

**S**tatut inter-fonctions publiques, à trois niveaux de grade revalorisés, d'ingénieurs de l'aménagement et du développement durables des territoires.

**N**ouvelle charte de gestion, actualisée et complétée, renforcée par un document d'orientation sur la gestion et le positionnement dans l'avenir du groupe des ITPE.

**I**SS revalorisée pour l'ensemble des grades ; évolution positive du pouvoir d'achat ; juste rémunération des intérimaires, rattrapage de l'année de retard ; disparition, avec alignement par le haut, des coefficients géographiques et individuels avec leur intégration dans le calcul de la pension de retraite.

**T**aux promus/promouvables à IDTPE de 10 % et accroissement du contingentement à ICTPE, pour augmenter durablement les flux de promotions et généraliser le principalat long de fin de carrière.

**P**oursuite de l'action efficace et déterminée en CAP au service de la progression des garanties collectives et de la défense individuelle, dans le respect des principes et valeurs qui engagent l'action des représentants du SNITPECT élus à la CAP (égalité de droits et de traitement, transparence, disponibilité), pour obtenir les décisions justes et conformes aux aspirations des ingénieurs des TPE.

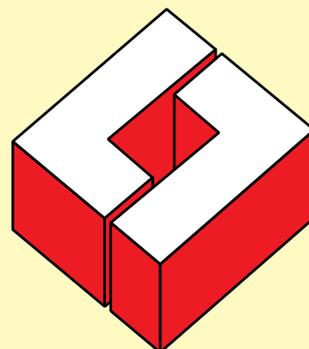
**E**NTPE, au statut d'EPSCP Grand Etablissement, ouverte à la FPT, assurant un haut niveau scientifique et technique de qualification initiale selon trois promotions FPE, FPT et Civils.

**C**onstruction d'une carrière toujours plus riche, dynamique, motivante, valorisante et valorisée, au sein d'un **service public ambitieux** pour la mise en œuvre des politiques publiques d'aménagement et de développement durables des territoires.

**T**ous unis et solidaires pour encore plus de progrès collectifs et individuels !

**21 MARS 2006**

**ELECTIONS A LA CAP**



**SNITPECT**

SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS DE L'ÉTAT  
ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES

<b>GESTION DU CORPS</b>	<b>Gestion précédente</b>	<b>Nouvelle gestion Mesures portées et obtenues par le SNITPECT</b>	<b>Revendications du SNITPECT</b>
Taux promus / promouvables pour le deuxième niveau de grade (IDTPE, IRGS, principalat)	En moyenne 6,5 % sur les 10 dernières années. 4,8 % proposé par le ministère de la Fonction Publique pour le corps des ITPE !	9 % obtenu dès 2006.	10 % revendiqué pour les promotions dès 2007.
Pour 10 ITPE d'une même classe d'âge, sur l'ensemble de leur carrière	4 promus IDTPE 3 promus CFC 3 promus IRGS	6 promus IDTPE. 4 promus principaux (dont certains principaux longs). [cf : Flash "CAP mode d'emploi"]	6 promus IDTPE. 4 promus principaux longs de fin de carrière (généralisé, sans blocage de durée).
Filtre des IG pour les promotions dans le corps	Filtre bloquant avec avis et classement pour toutes les promotions.	Aucun blocage pour les candidatures à IRGS, ICRGS, Principalat et Principalat court. Augmentation du nombre de propositions adressées à la CAP pour les promotions à IDTPE, Principalat long, ICTPE 2G et 1G.	Aucun blocage pour les candidatures à ICRGS et au Principalat long de fin de carrière à généraliser. Augmentation du nombre de propositions adressées à la CAP, sans classement de l'IG, pour les promotions à IDTPE et ICTPE 2G et 1G.
Promotions au deuxième niveau de grade	Séparation des CAP TA IDTPE, IRGS d'une part, et CAP TA CFC d'autre part.	Une seule CAP TA au deuxième niveau de grade (IDTPE deuxième niveau de fonctions, IRGS, principalat long, normal et court), pour plus de souplesse et "remplir" au maximum chaque tableau.	Maintien d'une CAP TA unique au deuxième niveau de grade (IDTPE deuxième niveau de fonctions, principalat long de fin de carrière généralisé).
Durée minimale en gestion pour la promotion à IDTPE	12 ans en général (avec des exceptions à 10 ans).	10 ans pour tous (mesure mise en œuvre dès les promotions à IDTPE au titre de 2006).	Application dès les promotions à IDTPE au titre de 2007, des dispositions obtenues in extremis dans la charte de gestion : l'expérience professionnelle de niveau ingénieur des TPE acquise hors Position Normale d'Activité peut désormais être prise en considération pour l'appréciation des critères de gestion pour la promotion à IDTPE (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que, par analogie, celle préalable à l'entrée dans le corps d'ITPE : PNT de l'Équipement, parcours professionnel avant recrutement sur titre ou détachement entrant dans le corps). Cela doit conduire à pouvoir examiner en CAP la proposition d'un ITPE ne respectant que la durée statutaire des 6 ans, dès lors que l'ajout de la durée professionnelle antérieure, de niveau ITPE, permet d'obtenir celle des 10 ans imposée en gestion.
Promotion à IDTPE en fin de carrière	Limite d'âge parfois imposée par l'administration pour la promotion au deuxième niveau de fonctions. Contrat de fin de carrière non automatique jusqu'à la promotion 2005. IRGS non automatique (filtre chef de service et IG).	Aucune limite d'âge pour la promotion au deuxième niveau de fonctions. Principalat (jusqu'à 4 ans) généralisé. Création d'un principalat long (jusqu'à 8 ans). IRGS et principalat court automatiques sur simple candidature. IRGS maintenu en phase transitoire.	Généralisation d'un véritable principalat long de fin de carrière, sans limitation de durée ni de franchissement d'échelons sur la grille d'IDTPE, remplaçant de fait les IRGS et principalats actuels.

<b>GESTION DU CORPS</b> <i>(suite)</i>	<b>Gestion précédente</b>	<b>Nouvelle gestion</b> <b>Mesures portées et obtenues par le SNITPECT</b>	<b>Revendications du SNITPECT</b>
Nombre d'emplois à ICTPE (ICTPE 2G, ICTPE 1G, ICRGS)	413 IDTPE-CA et CA+ (dont 110 IDTPE-CA+ maximum) tous ministères confondus.	443 ICTPE 2G et 1G uniquement pour l'Équipement. Pour le MTETM, répartition entre ICTPE 2G et ICTPE 1G selon un taux représentant au maximum 1/3 pour les emplois d'ICTPE 1G (soit 147 emplois d'ICTPE 1G disponibles dès 2006). Augmentation du contingentement d'ICTPE 2G et 1G dans chaque ministère employeur (12 au MEDD, 6 pour la Justice...).	Poursuite de cette évolution, dès 2007, pour atteindre un pyramidage en terme d'emplois d'ICTPE respectant l'engagement du Ministre d'atteindre pour l'Équipement 500 ICTPE 2G et 1G Augmentation du contingentement dans les autres ministères employeurs
Promotions à ICTPE	Promotion à CA+ pour IDTPE-CA seulement. Uniquement lors de la CAP de fin d'année (décembre), sans effet rétroactif.	Promotion à ICTPE 1G pour ICTPE 2G et IDTPE. Lors des trois CAP mutations, à la date de prise du poste pour la promotion ICTPE 1G et le renouvellement à ICTPE 2G. Lors de la CAP ICTPE de fin d'année (pour promotion à ICTPE 2G et 1G).	Vrai troisième niveau de grade d'ICTPE pyramidé à 10 % du corps, avec de nouvelles règles de gestion pour la promotion à définir paritairement.
Promotions à ICTPE en fin de carrière (ICRGS)	Promotion restreinte à CARGS (contingentement des postes) Limite d'âge imposée à 61 ans. Proposition non automatique par la chaîne hiérarchique	Nouveau pyramidage d'ICTPE permettant cette promotion à ICRGS de tous les IDTPE qui n'auront pas été détachés ICTPE 2G ou 1G au cours de leur parcours au deuxième niveau de fonctions. Plus aucune limite d'âge pour bénéficier de l'ICRGS. Automaticité de cette promotion basée sur la simple candidature de l'individu.	Maintien de cette promotion de fin de carrière de façon automatique pour l'accès au grade d'ICTPE, et sans limite d'âge.
Comités de domaine	Circulaire 2004 instaurant les comités de domaine inopérants et inapplicables, confondant qualification et compétence.	Application au corps des ITPE pour une réelle valorisation (conseils, orientations, promotions) de tous les parcours scientifiques et techniques et de recherche (liens instaurés entre gestion du corps, chargés de mission, comités de domaine, CESAAR). Comités accessibles pour tous les parcours d'ITPE, d'IDTPE et d'ICTPE.	Calendrier plus adapté. Plus grand nombre d'audits. Plus grande ouverture aux ITPE ayant un parcours de généraliste de domaine Information par la DGPA des IDTPE et ICTPE aux parcours de spécialistes.
Cycles annuels de mutations du corps	3	Maintenu à trois malgré velléité de certaines directions de programme de le réduire à 2 voire 1. Pour 2006 : trois cycles de mutations "classiques" et intégration d'une CAP "exceptionnelle" pour défendre les recours d'ITPE dans le cadre des transferts et repositionnements en DDE, DIR, CG et SMO.	Exigence du maintien de trois cycles de mutations par an.
Durée sur le premier poste avant mobilité	3 ans imposés strictement, 5 ans pour les ITPE recrutés sur titre ou ayant fait une quatrième année.	De l'ordre de trois ans pour tous les ITPE, prise en compte possible des critères extra-professionnels défendus par l'intéressé.	Aucune obligation de durée minimale sur un poste, notamment le premier.

<b>GESTION DU CORPS</b> <i>(suite)</i>	<b>Gestion précédente</b>	<b>Nouvelle gestion</b> <b>Mesures portées et obtenues par le SNITPECT</b>	<b>Revendications du SNITPECT</b>
Essaimage	Très importants blocages de la DPSM en 2004. Passage en CAP non systématique.	Un départ en essaimage relève des mêmes modalités qu'une mutation au sein du ministère de l'Équipement. L'examen de la demande en CAP est confirmé. Nous avons obtenu que l'essaimage soit considéré comme un poste à part entière dans le cursus professionnel. Les conditions de retour et de valorisation de la période d'essaimage sont améliorées.	Permettre le détachement dès le premier poste. Instauration par le MTETM, gestionnaire du corps des ITPE, d'une véritable démarche partenariale interministérielle et inter-fonctions publiques, permettant une approche globale de tous les besoins des employeurs publics des ingénieurs des TPE. Publication de tous les postes en détachement dans les collectivités territoriales sur les mêmes listes que ceux accessibles aux Ingénieurs des TPE dans la FPE.
Possibilité d'obtenir une disponibilité	Minimum deux postes d'ITPE préalables	Un poste d'ITPE préalable	Permettre l'évaluation et la notation durant la période de disponibilité, comme pour le détachement
Détachement sans limitation de durée		Instauré par décret du 30 décembre 2005. Nous avons obtenu que la gestion de ce détachement fasse l'objet d'une concertation et d'un ajout à la charte de gestion	Le SNITPECT exige que la gestion du "détachement sans limitation de durée" permette à chaque ITPE transféré et placé dans cette situation administrative de pouvoir : - poursuivre sa carrière au sein de la FPT, en changeant de postes et de collectivités le cas échéant sans obligation d'exercer son droit d'option ; - revenir exercer à l'Etat dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles de gestion qu'un ITPE en PNA (accès aux listes de postes vacants, pas de contrainte de durée sur le poste transféré, avis de la CAP) ; - bénéficier des mêmes droits à promotions qu'un ITPE en PNA.
Essaimage à l'international	Peu d'offres, peu de possibilités (contingentement, blocages à l'instruction, forte concurrence)	Essaimage à l'international plus ouvert et liaison directe avec la DAEL et le ministère des affaires étrangères désormais assurée par le chargé de mission au bénéfice de l'ingénieur des TPE candidat.	Meilleure publication des postes offerts à l'international, en plus grand nombre. Information sur les carrières possibles, les concours et les statuts accessibles par les ITPE
Document précisant les principes et règles de gestion	Note d'orientation de mai 1998. Projet de charte de gestion de décembre 2001 négocié avec le SNITPECT, jamais validé.	Des bilans de gestion annuels. Une charte de gestion du corps des ITPE validée en décembre 2005.	Document d'orientation plus général sur le corps et le groupe des ITPE (positionnement, évolutions, essaimage...) en 2006. Démarrage de la concertation en mars 2006.

**La Charte de Gestion du corps des ITPE**  
**redéfinit le rôle des Comités de Domaines pour le corps des ITPE :**

Il faut porter au crédit du SNITPECT la création de nouveaux champs pour ces comités (« urbanisme et habitat » ; « qualité environnementale et gestion des risques ») ou l'adaptation des anciens comités de filière (« informatique » en « systèmes d'information ») permettant une meilleure valorisation de tous les parcours professionnels, y compris dans d'autres structures que celles du ministère chargé de l'équipement (autres ministères, comme notamment celui en charge de l'environnement ; autre fonction publique avec les collectivités

territoriales ou les structures de la FPH ; établissements publics ; organismes para-publics ou privés).

Pour les ingénieurs des TPE dont le parcours professionnel s'inscrit dans un cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, en particulier dans le réseau scientifique et technique, le SNITPECT a obtenu que les Comités de domaines ainsi que le Comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent, par **des évaluations régulières** en vue de

valoriser au mieux les compétences individuelles et leur degré d'expertise, un éclairage à la CAP sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement de l'intéressé. Ces évaluations sont désormais complémentaires de la simple qualification de « spécialiste » ou « d'expert ».

Ainsi, le SNITPECT a obtenu que les ITPE proposés à la promotion d'IDTPE et dont l'activité a évolué depuis leur dernière évaluation par un Comité de Domaine puissent faire l'objet d'un nouvel examen par le Comité et/ou par CESAAR à la demande du Chargé de Mission du corps des ITPE (après échange et accord de l'ITPE) en prévision de la CAP promotion à IDTPE, afin de valoriser pleinement son parcours et sa carrière et éclairer l'avis de la CAP. Désormais, cela est également possible pour la proposition de promotion à ICTPE, le SNITPECT ayant obtenu l'élargissement du rôle de ces comités aux IDTPE et ICTPE au parcours de spécialiste.

Ces comités doivent impérativement maintenir et même renforcer leurs rôles et fonctions en matière d'avis sur la qualité du rayonnement et des productions scientifiques et techniques des individus au parcours de spécialiste, tout au long de leur carrière, à la fois pour **aider l'ingénieur des TPE (ITPE, IDTPE ou ICTPE) dans la construction de son parcours professionnel**, et aussi éclairer la CAP en vue d'une décision de gestion et principalement au moment d'une promotion de grade et de fonction. C'est désormais le cas pour le corps des ITPE grâce à notre action pour corriger les dérives de la circulaire « comités de domaines » de juin 2004. Enfin, le SNITPECT a obtenu en janvier 2006 une nouvelle concertation afin de revoir complètement cette circulaire et y généraliser les principes de la charte de gestion du corps.

### ► **La valorisation et le développement des compétences scientifiques et techniques du corps :**

Le rôle central des chargés de mission est réaffirmé dans ce dispositif pour le corps des ITPE. Il permet d'assurer un lien, une cohérence entre règles collectives de gestion du corps, conseils de carrière et d'orientation vus par les « pairs » d'un domaine et les considérations, aspirations et contraintes des individus au bénéfice d'une gestion personnalisée et paritaire, pleinement ouverte à la construction des parcours professionnels.

Avec l'individu et la CAP, le chargé de mission permet d'ouvrir et d'interpréter les avis du Comité pour éviter toute filiarisation imposée (volontaire ou inconsciente), tout en prenant en compte les besoins du service public dans le domaine concerné. L'ouverture toujours plus grande des possibilités de choix pour les individus, autorisant une vaste palette pour la construction logique de parcours professionnels riches et dynamiques, et garantissant la perspective de valorisation statutaire de tous les types de parcours professionnels, doit rester une composante déterminante de la gestion des ressources humaines, sans quoi l'enthousiasme et la motivation individuelle seront étouffés, à l'opposé de ce qu'exige le service de l'intérêt général.

Par ailleurs, et comme nous le revendiquons, le chargé de mission assure désormais le lien et la cohérence entre le Comité de domaine et le CESAAR mis en place en avril 2004. Pour les 100 ITPE chercheurs et les prochains, cela doit constituer un nouveau moyen de pleine valorisation et de conseils pour la construction de leur parcours de chercheur.

En ayant permis dans la charte de gestion de repositionner les finalités et actions des Comités de domaines dans le sens d'une réelle plus-value en gestion des ITPE, par son action dans le cadre de la récente réforme des enseignements de l'ENTPE et à travers ses propositions en faveur de la formation continue (voir rapport 2005 « Les ITPE et la formation » sur

[www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)), le SNITPECT s'attache à renforcer la gestion, la valorisation et le développement des compétences scientifiques et techniques du corps.

Les ITPE exerçant au sein du RST représentent environ 15 % du corps (proportion retrouvée en terme de promotions sur ces dix dernières années : 17 % en moyenne des ITPE inscrits au TA IDTPE sont en poste au sein du RST, ce qui démontre la pleine valorisation de ces parcours dans la gestion du corps). Mais des ITPE aux parcours de spécialistes, voire d'experts, exercent hors RST (notamment dans le domaine informatique). Ils sont pleinement valorisés également en gestion grâce notamment à la traduction des « outils » de GPEC que nous avons su obtenir pour le corps des ITPE. Dans un autre cadre, nous avons œuvré pour la pleine reconnaissance des parcours de généralistes de domaines au niveau du cadre du plan triennal de GPEC et désormais par un accès aux conseils du Comité de Domaine.

### ► **La question du Séniorat : le SNITPECT revendique son maintien et une concertation pour définir son évolution éventuelle**

Depuis 2004, plusieurs annonces de la DPSM ont eu lieu dans les services du RST, et même à l'ENTPE, quant à une suppression pure et simple, sans compensation, du Séniorat.

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour que ce dispositif soit maintenu. Cela a permis à la fois de renouveler les ITPE concernés et d'en qualifier de nouveaux durant l'année 2005. Nous avons exigé de la DGPA l'ouverture immédiate d'une concertation afin de conforter et développer cette gestion en s'appuyant sur les Comités de domaines.

De nombreux ITPE ont suivi l'appel lancé par le SNITPECT en avril 2005 invitant les deux cent cinquante ITPE séniors et les candidats au séniorat à se faire connaître individuellement à la DGPA en réclamant leur reconduction ou leur qualification.

Par notre action et nos interventions, nous avons obtenu **le maintien du « Séniorat » dans la circulaire ISS du 17 mai 2005**. Mais cet affichage reste fragile et ne confirme en rien le maintien du séniorat dans les années à venir. La charte de gestion ne tranche pas à ce stade et doit être complétée.

**Le SNITPECT exige une concertation sur ce sujet** et une nouvelle affirmation de la reconnaissance et de la valorisation des carrières de spécialistes et d'experts. Le dispositif du séniorat, qui fut la cause de certaines dérives par quelques comités de filières à l'époque (devenus uniquement des chambres d'enregistrement et de pouvoirs pour la qualification d'ingénieurs séniors au détriment du conseil et de l'aide pour le déroulement et la valorisation du parcours professionnel spécialisé dans le domaine), peut naturellement évoluer, s'adapter. Mais l'esprit de cette qualification juste et nécessaire **doit être maintenu et élargi** en découlant des évaluations des ITPE déroulant un parcours professionnel à orientation spécialisée, et **pas uniquement au sein du RST**.

Pour nous, c'est au niveau du plan stratégique de Gestion Prévisionnelle des Effectifs, des Emplois, des Compétences et des Carrières du ministère que les évolutions du Séniorat doivent être définies **après concertation**. En attendant, nous exigeons que **la qualification et la valorisation actuelles soient maintenues**, indépendamment des évolutions obtenues pour l'ISS du corps des ITPE.

<b>RECRUTEMENT DANS LE CORPS</b>	<b>Statut, gestion précédente</b>	<b>Nouveau statut, nouvelle gestion Mesures portées et obtenues par le SNITPECT</b>	<b>Revendications du SNITPECT</b>
Modes de recrutements dans le corps	Difficulté à "remplir" tous les modes de recrutement. Volonté de l'administration d'imposer des recrutements non statutaires pour "combler la vacance", au détriment du corps et des intéressés.	Nouvelle répartition des modes de recrutement statutaire (uniquement), plus cohérente, plus souple et permettant de mieux garantir le volume global annuel du recrutement dans le corps des ITPE par le biais des reports d'un mode à l'autre.	Maintien des nouvelles répartitions de recrutement, uniquement statutaire. Exercice prévisionnel des besoins en emplois et compétences d'ITPE à mener dans le cadre des travaux pour l'élaboration en 2006 du document d'orientation du corps.
Reclassement en tant que ingénieur des TPE stagiaire	Reclassement a minima, sans gain.	Reclassement en tant qu'ingénieur stagiaire selon les nouvelles dispositions, plus favorables pour les intéressés.	Amélioration de ces nouvelles dispositions par des mesures évitant des effets possibles d'inversion de carrières des TSE et CTPE lors du reclassement à ITPE. Nouvelle réforme statutaire, en 2006, de façon à améliorer ces dispositions, avec effet rétroactif au 01/06/05, pleinement applicable aux articles 21 et 36 du statut du corps du 30/05/05. Mesure statutaire de rétroactivité pour faire bénéficier de ces nouvelles conditions de reclassement les ITPE issus du concours interne ces dernières années (recalcul de leur carrière) par un élargissement de l'article 36 dans ce nouveau statut 2006.
Première affectation	Aucune information ni possibilité de défense en CAP dans le cadre des premières affectations, tous modes de recrutement confondu.	Pour la première fois, information par l'administration sur les postes proposés en sortie d'ENTPE et défense des dossiers problématiques. Augmentation en 2005 du nombre de postes offerts à l'examen professionnel et la liste d'aptitude, notamment par l'introduction de postes à spécialité dans des champs en correspondance avec le profil de plusieurs candidats admis.	Aller vers un unique corpus de règles pour tous les ITPE, quel que soit leur mode de recrutement, afin qu'une offre d'au moins trois postes soit faite à chacun par l'administration, en regard des contraintes du service public mais également des vœux exprimés par les individus. Desserrer le carcan de l'affectation par ordre de classement des ITPE issus de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude. Permettre un réel débat en CAP au même titre que pour une mutation.
Durée de formation à l'ENTPE pour le concours interne	4 ans obligatoires	4 ans en général, dérogation possible à 3 ans ou 2 ans (possibilité d'intégrer directement en première ou deuxième année à l'ENTPE).	Meilleure information de ces nouvelles dispositions et mise en œuvre par l'administration d'une meilleure préparation au concours pour le corps des TSE. Formation renforcée en anglais en première ou deuxième année pour les TSE intégrant directement cette année de scolarité.
Liste d'Aptitude à ITPE	Age limite pour la promotion par LA fixé à 55 ans	Limite d'âge supprimée.	Concertation pour abaisser le plancher des 45 ans minimum pour être promu par la LA. Ouverture de ce mode de recrutement au corps des CTPE.

<b>RECRUTEMENT DANS LE CORPS (suite)</b>	<b>Statut, gestion précédente</b>	<b>Nouveau statut, nouvelle gestion Mesures portées et obtenues par le SNITPECT</b>	<b>Revendications du SNITPECT</b>
			Nombre de propositions de dossiers plus élevé à la CAP LA (100 environ au lieu des 70 actuels). Possibilité aux ITPE recrutés par la LA de suivre une formation à l'ENTPE, par exemple regroupée avec celle dispensée pour les ITPE promus par l'examen professionnel.
Examen professionnel à ITPE	Ouvert au corps des techniciens de l'Équipement uniquement Limité à trois présentations	Ouvert aux corps des techniciens et des contrôleurs de l'Équipement. Aucune limitation de présentation.	Meilleure information de ces nouvelles dispositions et mise en œuvre par l'administration d'une meilleure préparation au concours pour les corps des TSE et des CTPE.
Détachement entrant dans le corps des ITPE	Difficultés en gestion ces dernières années (détachement d'opportunité pour combler la vacance sans logique de GPEC) Intégration dans le corps impossible	Meilleure prise en compte en gestion, répondant à des besoins ciblés, en adéquation avec le profil du candidat. Intégration possible dans le corps, au bout de 5 ans, après avis de la CAP.	Ouverture interministérielle (selon la PNA sans tous les ministères) et interfonctions publiques (en assouplissant le détachement).

La question du recrutement dans le corps a constitué **un enjeu fort de la réforme statutaire du corps des ITPE**. Nous avons défendu et obtenu le maintien d'une part essentielle dans ce recrutement statutaire par l'entrée sur concours à l'ENTPE afin notamment de ne pas fragiliser l'École.

Au niveau général de la répartition des modes de recrutement, c'est le recrutement par concours qui fixe désormais le volume global du recrutement dans le corps.

Le nombre des emplois offerts par voie de concours est réparti selon :

- 70 % au moins par le concours externe ;
- 10 % au moins par le concours interne ;
- 5 % au moins et 15 % au plus par le concours sur titre statutaire.

Les postes non pourvus à l'un des trois concours peuvent être reportés sur l'un ou sur les deux autres à condition de ne pas avoir pour effet de majorer de 50 % le nombre de postes initialement offerts à ce ou à ces concours.

Le nombre d'emplois offerts au recrutement par Examen Professionnel et par Liste d'Aptitude représente 1/3 du nombre des recrutements effectués par concours et des détachés dans le corps.

Cette répartition des modes de recrutement dans le corps est **plus cohérente** et permet pratiquement de **mieux garantir le volume global annuel du recrutement dans le corps des ITPE** par le biais des reports. Le SNITPECT y sera très attentif.

Pour **le concours sur titres**, l'instauration d'une large fourchette permet une plus grande souplesse et une meilleure adaptation aux besoins réels (dès lors que l'administration sera capable de les exprimer correctement en terme de compétences spécifiques), en particulier dans le Réseau Scientifique et Technique ou pour des missions nouvelles.

Cela évite ainsi à l'avenir le recours aux recrutements dérogatoires au statut. La logique du recrutement sur titres doit restée basée sur la recherche de qualifications rares que l'ENTPE n'est pas en mesure de produire, et non sur celle d'ajustement des fluctuations budgétaires annuelles liée à une absence d'estimation prévisionnelle des besoins. L'étude menée par l'administration en 2004/2005 sur les carrières des camarades ITPE recrutés selon le concours sur titre démontre que la bonne estimation en amont du concours des besoins en compétences spécialisées et le respect de l'adéquation entre profil recruté et poste proposé en première affectation constituent des éléments surdéterminants à la bonne intégration dans le corps des intéressés et à une gestion de leur carrière riche et réussie. Plus que tout autre, ce recrutement doit répondre à une véritable logique de Gestion Prévisionnelle des compétences et être totalement géré par l'administration dans ce sens.

Enfin, nous avons obtenu qu'il n'y ait **plus de limite d'âge pour ce recrutement**.

Il en est de même pour la Liste d'Aptitude où nous avons obtenu que la limite d'âge fixée jusqu'alors à 55 ans soit supprimée (le plancher des 45 ans étant maintenu, mais nous demandons une concertation pour l'abaisser). Nous revendiquons cette mesure, compte tenu des évolutions prévisibles en matière d'allongement de la durée des carrières imposées par la réforme des retraites.

Il s'agit là d'une ouverture supplémentaire sans pour autant modifier les principes de gestion quantitatifs et qualitatifs de la LA.

Comme cela a déjà été fait pour l'Examen Professionnel, il reste à ouvrir la Liste d'Aptitude au corps des Contrôleurs des TPE.

Le nombre de techniciens supérieurs proposés à la CAP reste encore trop modeste en regard du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires (1800 agents environ). Aussi, pour le SNITPECT, une meilleure prise en compte des principes et règles

qui président à cette promotion est indispensable, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif de techniciens supérieurs proposés.

Cela passe nécessairement par une action plus volontariste d'information de la part de la DGPA, à l'attention des TSE et de la chaîne hiérarchique concernant les nouvelles règles de gestion (et notamment auprès des « employeurs » des autres ministères ou de la FPT) et sans nul doute par une meilleure anticipation dans la gestion des carrières des techniciens supérieurs.

Le SNITPECT a proposé que les ITPE promus par la Liste d'Aptitude puissent suivre une formation à l'ENTPE, par exemple regroupée en partie avec celle dispensée d'avril à juin pour les ITPE promus par l'examen professionnel. La DGPA a retenu cette idée qui est en cours d'examen pour les prochaines promotions.

A noter enfin la suppression de la limitation à trois possibilités de présenter l'examen professionnel à l'ITPE, ce qui offre plus de possibilités aux techniciens et aux contrôleurs pour accéder au corps des ITPE. Comme pour la LA, nous demandons l'ouverture d'une concertation pour élargir la fenêtre de l'âge (35/45 ans) imposée pour cet EP.

Il convient désormais de veiller à la mise en œuvre de cette réforme dans le respect du haut niveau de qualité du recrutement dans le corps des ITPE, dans un avenir où les enjeux du service public nécessiteront plus que jamais un niveau élevé de qualifications et de potentiel au niveau d'employeurs multiples. Le concours externe dont l'écrit est basé sur le concours Mines-Ponts pour l'es-

sentiel (sortie de maths spé) et sur le concours commun de Géologie de Nancy (sortie de maths spé bio), doit maintenir son haut niveau d'exigence. Le concours sur titres doit viser le recrutement de qualifications spécifiques rares, qui ne peuvent être accessibles autrement, en confortant le niveau d'exigence des épreuves.

Avec ces nouvelles dispositions, **les recrutements pour les années à venir ne sauraient être autres que statutaires !**

Au moment où le ministère est en pleine évolution et où il cherche à définir sa stratégie et ses missions d'avenir, au moment où le contenu, les contours et le niveau de responsabilité des postes proposés aux ITPE posent débat, au moment où quelques chefs de services envisagent de créer des postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres A de premier niveau de grade voulant déroger ainsi à l'adéquation entre niveau de grade et niveau de fonction, au moment où la formation continue est en panne au sein du ministère incapable là encore de valider et mettre en œuvre son plan national stratégique en la matière, au moment où la mise en œuvre de la LOLF va profondément modifier les pratiques en terme de gestion des recrutements, il convient de se référer UNIQUEMENT aux dispositions statutaires et de rester mesuré dans le niveau quantitatif du recrutement dans le corps.

Pour le SNITPECT, le flux de recrutement doit être issu d'une étude prévisionnelle menée en 2006 en concertation par la DGPA, dans le cadre de l'élaboration du document d'orientation pour le corps des ITPE et uniquement selon la nouvelle répartition statutaire. Nous y serons très vigilants.

Le SNITPECT défend **un service public ambitieux de l'aménagement et du développement durables des territoires**, avec un Etat partenaire, prestataire, solidaire et régalién au sein duquel le ministère de l'Équipement renouvelé tiendra toute sa place.

Plusieurs documents de références, rapports et analyses reprenant les revendications du SNITPECT, sont disponibles et accessibles sur le nouveau site du SNITPECT : [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)

2005 Les ITPE et la FPT

2005 Prévention des risques et gestion des crises

2005 Police des eaux - DIREN/DRIRE : Tribune d'août 2005

2005 Déclaration commune AITF - SNITPECT

2004 Le RST

2003 Le corps des ITPE : une vocation inter-fonctions publiques

2003 Refonder le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires

2002 Evolution des métiers de la maîtrise d'ouvrage publique

2002 Environnement et développement durable : un champ transversal majeur pour le service public

2001 Ingénierie publique et action territoriale de l'Etat

2001 Réseau scientifique et technique : stratégie d'évolution

<b>ENTPE</b>	<b>Situation précédente</b>	<b>Mesures portées et obtenues par le SNITPECT</b>	<b>Revendications du SNITPECT</b>
Commission des Titres d'Ingénieur (CTI)	Avis négatif de la CTI sur le projet de réforme pédagogique, condamné par le SNITPECT mais quand même proposé par l'administration en 2003 Refus de la CTI d'habiliter l'ENTPE à délivrer le titre d'ingénieur sur ces bases	Autorisation de la CTI à l'ENTPE pour 3 ans pour délivrer le titre d'Ingénieur, suite aux interventions du SNITPECT Présentation au Conseil de Perfectionnement du 8 mars 2006 du rapport de l'ENTPE, incluant la réforme des enseignements en cours, en vue de son audition par la CTI en 2006	Autorisation de la CTI pour 6 ans (maximum possible)
Nouveau statut pour l'ENTPE	Statut actuel de l'ENTPE ne répondant pas aux attentes de la CTI, ne permettant pas à l'Ecole de s'ouvrir à la FPT ni de développer les laboratoires et les partenariats dans les domaines de la recherche et de l'international.	Engagement du ministre de l'Equipement pour un changement de statut de l'ENTPE au 1 <sup>er</sup> janvier 2007 (décret attendu mi 2006)	Statut d'Etablissement Public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) "Grand Etablissement" pour l'ENTPE, le plus adapté pour l'ENTPE et son développement. Respect du calendrier : la date du 1 <sup>er</sup> janvier 2007 ne saurait être à nouveau repoussée. Le SNITPECT attend du ministre un engagement fort, à son niveau, sur ce dossier stratégique.
Réforme des enseignements	Nécessité de revoir en profondeur les objectifs pédagogiques et les enseignements, pour répondre aux besoins des "employeurs" diversifiés de demain	Validation de la réforme pédagogique, portée et soutenue par le SNITPECT, lors du Conseil de Perfectionnement du 25 mars 2004. Mise en œuvre de la première année à la rentrée de septembre 2004 Mise en œuvre de la deuxième année à la rentrée de septembre 2005	Concertation pour une mise en œuvre de la troisième année à la rentrée de septembre 2006 Maintien des VA "système d'information", "Ingénierie maritime et fluviale" et "Ingénierie aéroportuaire", aux côtés des neuf autres déjà arrêtées.
Partenariat et ouverture de l'ENTPE avec l'interministériel et la FPT	Très rare et très faible prise en compte les besoins des autres ministères employeurs et de la FPT (gouvernance de l'Ecole, maîtrise d'ouvrage de formation, investissement pour des axes de recherche...)	Présence du MEDD au conseil de perfectionnement de l'ENTPE. Cycle de conférences-débats sur la FPT instauré au sein des enseignements en 2005. Convention de partenariat entre l'ENTPE et le CNFPT. Etude en cours pour permettre aux ITPE civils d'intégrer, sans nouveau concours, la FPT en sortie d'ENTPE	Ouverture de la gouvernance de l'ENTPE par un changement de statut en EPSCP Grand Etablissement. Validation par le MTETM de la convention entre l'ENTPE et le CNFPT. Aboutir à la formation qualifiante à l'ENTPE d'une promotion annuelle d'Ingénieurs Territoriaux
Recherche à l'ENTPE, partenariats en France et à l'international	Au coup par coup. Pas de stratégie identifiée. Une gestion des doctorants non aboutie.	Stratégies pour la recherche et une pour l'international, prises en compte dans la réforme des enseignements et dans le projet de décret statutaire. Partenariat entre l'ENTPE et les autres laboratoires du RST (LRPC et CETE notamment) Reconnaissance de la période de doctorat comme un premier poste et son affichage de manière explicite dans la nouvelle charte de gestion du corps	Renforcement de ces axes stratégiques pour l'avenir et le positionnement de l'ENTPE. Statut d'EPSCP pour l'ENTPE afin de permettre le développement des connaissances et activités de recherche fondamentales pour la reconnaissance technique du corps, pour un enseignement de haut niveau scientifique et technique garantissant la reconnaissance du diplôme délivré par l'école. Le statut de EPSCP garantit une gestion financière adéquate, obligatoire et nécessaire pour :

ENTPE (suite)	Situation précédente	Mesures portées et obtenues par le SNITPECT	Revendications du SNITPECT
			<ul style="list-style-type: none"> <li>- la gestion des contrats de recherche, base essentielle des synergies avec les milieux professionnels ;</li> <li>- le développement de rapprochements et d'échanges avec différentes universités et écoles d'ingénieurs, tant sur le plan national qu'international, à travers des formations doctorales croisées et des thèmes de recherches communs ;</li> <li>- l'encadrement de thèses d'universitaires et d'ingénieurs venant d'horizons variés enrichissant la culture de l'ENTPE et du ministère,</li> <li>- la valorisation sur le plan national mais surtout international de l'ensemble des travaux menés comme des résultats obtenus (collaboration au sein du RST, des réseaux des écoles d'ingénieurs et des universités étrangères, publication et présentation dans des colloques internationaux, participation à des projets européens de recherche...).</li> </ul>
Formation continue	Quelques interventions de l'ENTPE sur ces champs	<p>Reprise de l'activité de formation continue de FormEquip-AITPE par l'ENTPE au 1<sup>er</sup> janvier 2006.</p> <p>Généralisation de la formation continuée (durant la première année du premier poste) et des formations post recrutement à l'ENTPE par la charte de gestion du corps.</p> <p>Partenariat accru entre l'ENTPE, les CIFP et le RST (CETE notamment).</p>	<p>Validation d'un plan national de formation continue du MTETM, ambitieux, interministériel et inter-fonctions publiques, pluriannuel et mis en œuvre sans délai avec les moyens adéquats</p> <p>Maintien, dans le prolongement de la formation initiale, des dispositifs de formation qualifiante que sont le double cursus architecte-ITPE, le DESS, le DEA, le MASTER, la thèse et la 4<sup>ème</sup> année (dont le contingent doit être augmenté).</p> <p>Ouverture de la formation continuée aux ingénieurs civils sans aucun frais supplémentaire car elle fait partie intégrante de la formation initiale de l'ENTPE.</p> <p>Ouverture des formations prise de poste à l'ENTPE, limitées actuellement à quelques métiers spécifiques, à l'ensemble des métiers du ministère et à tous les ITPE quelle que soit leur position d'activité.</p> <p>Maintien du Cycle Supérieur de Management de l'Équipement à l'ENTPE et son ouverture en partenariat (INET, CSMT, CSM Environnement)</p>

**Extrait de la motion « ENTPE et FORMATION »**

Les ingénieurs des TPE réunis en congrès national les 8 et 9 décembre 2005 :

**Sur la réforme des enseignements pédagogiques de l'ENTPE,**

**SE FÉLICITENT** de la traduction concrète, en interne à l'ENTPE, des décisions arrêtées, au cours de l'année 2005, par le conseil de perfectionnement concernant les orientations pédagogiques, les majeures, les voies d'approfondissement, les projets et les stages ;

**RAPPELLENT** que cette réforme indispensable est exigée par la commission des titres d'ingénieurs (CTI), pour l'obtention de l'habilitation à délivrer le titre d'ingénieur, et permet la qualification d'ingénieur de haut niveau scientifique et technique, à fort potentiel d'adaptation et d'innovation, pour l'aménagement et le développement durables des territoires ;

**SALUENT L'INVESTISSEMENT** des équipes enseignantes et pédagogiques, de la direction des études et de l'école pour la mise en œuvre de la réforme des enseignements ;

**DEMANDENT** que le Conseil de Perfectionnement soit consulté sur le cahier des charges des cours de la 3<sup>ème</sup> année, préalablement au lancement d'une procédure de dialogue compétitif pour l'organisation des cours et la recherche des équipes enseignantes ;

**ENGAGENT** l'ensemble des acteurs concernés à lancer dès à présent les réflexions permettant à l'école d'ouvrir et de promouvoir à l'extérieur de nouvelles actions de formation telles que des mastères spécialisés ;

**Pour le nouveau statut de l'école,**

**RAPPELLENT** qu'un nouveau statut juridique d'établissement public est indispensable pour l'évolution de l'ENTPE, son ouverture à l'international et à la fonction publique territoriale, le confortement des laboratoires et de la recherche ;

**PRENNENT ACTE** de la volonté du Ministre de l'Equipement exprimée le 7 juillet dernier et confirmée dans sa lettre au SNITPECT du 15 septembre d'aboutir au plus vite au changement de statut ;

**PRENNENT ACTE**, en l'absence de nouveau statut, de la reprise en gestion par le ministère des personnels de l'association FormEquip-AITPE ;

**EXIGENT** que la tutelle donne les moyens à l'école pour lui permettre la poursuite des activités de recherche et de formation ;

**DEPLORENT**, une fois de plus, les revirements de l'administration, les remises en cause des engagements pris et le peu de cas fait du travail, mené par la direction de l'ENTPE ;

**REAFFIRMENT** l'importance d'étudier toutes les possibilités d'obtenir le statut d'EPSCP « Grand Etablissement » qui reste, pour le SNITPECT, **le meilleur statut possible pour l'école**, ce que confirment les experts consultés ;

**EXIGENT** un arbitrage interministériel rapide, au bon niveau, et une forte implication du Ministre afin que ses engagements concernant le statut de l'Ecole des ITPE soient respectés pour aboutir à la publication d'un décret avant l'été 2006 et l'augmentation significative des moyens de fonctionnement et des postes pour répondre aux besoins ;

**Pour l'ouverture de l'ENTPE à la FPT**

**EXIGENT** la concrétisation des travaux engagés entre l'ENTPE et le CNFPT, comme indiqué par le Ministre de l'Equipement aux journées du RST le 5 septembre 2005 à Lyon, afin de permettre notamment aux ITPE civils qui le désirent d'accéder plus facilement à la FPT dès l'obtention de leur diplôme et

**REVENDIQUENT** que l'ENTPE devienne centre de concours pour les ingénieurs territoriaux ;

**PRENNENT ACTE** de la volonté du Ministre délégué aux collectivités locales, exprimée par courrier du 18 juillet 2005 au Ministre de l'Equipement, de créer une filière de formation commune pour les ingénieurs susceptibles d'intervenir pour l'Etat et les Collectivités Territoriales ;

**Sur l'ENTPE en général**

**EXIGENT** que le cycle supérieur de management de l'Equipement (CSME) demeure à l'ENTPE et qu'il s'ouvre en partenariat avec l'institut national des études territoriales (INET) et le ministère de l'Ecologie et du Développement Durable (MEDD) aux CSM Territorial et CSM Environnement ;

**DEMANDENT** qu'une analyse stratégique soit menée sans délai par la tutelle et l'Ecole, pour constituer autour de l'ENTPE un pôle des techniques, de la formation et de la recherche dans le domaine de l'aménagement et du développement durables des territoires ;

**AVERTISSENT SOLENNELLEMENT** qu'ils réagiront fortement à toute atteinte à la qualité et au potentiel de l'ENTPE et au titre d'ingénieur de l'ENTPE ;

**MANDATENT** la commission exécutive pour intervenir sur ce point auprès du Secrétaire Général du ministère de l'Equipement et mettre en œuvre toutes les actions nécessaires pour aboutir.

<b>RÉMUNÉRATIONS</b>	<b>Statut et gestion précédents</b>	<b>Nouveau statut, nouvelle gestion</b> <b>Mesures portées et obtenues par le SNITPECT</b>	<b>Revendications du SNITPECT</b>
Valeur du point d'indice	Valeur annuelle pour 100 points de l'Indice nouveau majoré : 5 275,58 euros en 2004	Mesures portées et obtenues par le SNITPECT. Revalorisation de 1,8 % en niveau pour l'année 2005 correspondant à l'inflation Valeur annuelle pour 100 points de l'Indice nouveau majoré : 5371,10 euros (décret du 20.10.05).	Maintien du pouvoir d'achat pour tous (fonctionnaires, agents publics) soit + 1,8 % en 2006 de la valeur du point d'indice mais surtout véritable réforme de la grille indiciaire pour les trois Fonctions Publiques. Et rattrapage d'au moins 5 % (passif des années 2000 à 2004) pris en compte dans le cadre de l'augmentation de la valeur du point.
Indemnités obtenues en 2005		1 / Indemnité de sommet de grade : Correspondant à 1,2 % du traitement annuel brut et destinée aux agents bloqués au sommet de leur grade depuis au moins 3 ans, cette indemnité, versée en une seule fois en juillet 2005, reste néanmoins exceptionnelle et non reconductible. Plusieurs ingénieurs des TPE ont pu en bénéficier. 2 / Indemnité Spéciale de Mobilité (ISM) instaurée par le décret du 16 mai 2005. 3 / Revalorisation de 6,8% des indemnités kilométriques obtenus par les syndicats FO.	1 / Maintien de l'indemnité de sommet de grade pour les années à venir, à commencer en 2006, ainsi qu'un élargissement de nombre de bénéficiaires en rendant sa gestion plus souple. 2 / Revalorisation de l'ISM, son automaticité pour tous les agents concernés par les transferts et les mobilités induites par la décentralisation et la réforme du MTETM, ainsi que son versement chaque année. 3 / Revendications de revalorisations sur l'ensemble du dossier "frais de déplacements".
PSR		Revalorisation du taux moyen de la PSR de 4 % pour le grade d'ITPE et de 12,5 % pour ICTPE 1G.	Nouvelle revalorisation de la PSR, pour tous les grades, en accompagnement de la nouvelle réforme statutaire.
Valeur du point de l'ISS	Valeur annuelle du point d'ISS en 2004 : 348,47 euros	Revalorisation de 1,5 % sur l'ISS 2004 versée en 2005. Valeur annuelle du point d'ISS : 353,70 euros.	Revalorisation annuelle du point d'ISS d'au moins la valeur de l'inflation, afin de conserver le pouvoir d'achat des agents de la filière technique très fortement impactée par l'ISS.
Coefficients d'ISS du grade ITPE	25	25 jusqu'au 6 <sup>ème</sup> échelon inclus. 30 à partir du 7 <sup>ème</sup> échelon inclus.	30 pour tout le grade ITPE. Maintien des 4 points d'ISS de territorialité et de Séniorat.
Coefficients d'ISS du grade IDTPE	42	42 jusqu'au 5 <sup>ème</sup> échelon inclus. 50 à partir du 6 <sup>ème</sup> échelon inclus et 5 ans d'ancienneté à IDTPE.	50 pour tout le grade d'IDTPE.
Coefficients d'ISS pour le Principalat	0,80 x 42, en général imposé par les IG sur toute la durée du CFC	0,80 x 42 pour la première année du principalat (imposé par l'administration) 42 ensuite (circulaire ISS du 17 mai 2005). 50 à partir de la 6 <sup>ème</sup> année de Principalat long (si 6 <sup>ème</sup> échelon d'IDTPE atteint).	Négociation dans le cadre d'une nouvelle circulaire ISS pour arrêter les coefficients des Principalats, de l'IRGS, en partant du coefficient 50.
Coefficient d'ISS pour ICTPE	55 pour IDTPE-CA et IDTPE-CA+	55 pour ICTPE 2G 62 pour ICTPE 1G	Revalorisation indemnitaire du troisième niveau de grade (ICTPE 2 <sup>e</sup> et 1 <sup>re</sup> classes).
Versements mensuels de l'ISS	Versement par fraction mensuelle basée sur 90 % du montant de l'ISS perçue au titre de l'année précédente.	Versement par fraction mensuelle basée sur 95 % du montant de l'ISS perçue au titre de l'année précédente, suite à nos revendications.	Dotation d'ISS déterminée par acomptes mensuels égaux à 100 % des 1/12 des primes de l'année précédente tant que le décalage d'un an demeurera : la DGPA vient de nous accorder cette mesure (voir <a href="http://www.snitpect.fr">www.snitpect.fr</a> ) par courrier du 7 février 2006.

RÉMUNÉRATIONS (suite)	Statut et gestion précédents	Nouveau statut, nouvelle gestion Mesures portées et obtenues par le SNITPECT	Revendications du SNITPECT
Prise en compte des primes dans le calcul de la pension	Aucune prime prise en compte dans le calcul de la pension	Mise en place du RAFF (Régime de retraite additionnelle de la fonction publique), avec création de la Caisse additionnelle sur les primes.	Intégration de la totalité des primes au calcul de la pension, donc suivant le même système de calcul que la pension sur salaire prévu dans le code des pensions.
Concertation sur les coefficients individuels	Aucun service n'effectuait de réunion de concertation par corps	Sous notre pression, plusieurs services ont mis en œuvre une concertation locale spécifique au corps des ITPE.	Généralisation du principe de réunions par corps sur les coefficients individuels des primes : La DGPA vient de nous accorder cette mesure (voir <a href="http://www.snitpect.fr">www.snitpect.fr</a> ) par courrier du 7 février 2006.
Tentative de régionalisation de la gestion des primes	Circulaire DPSM du 13 mai 2004 expérimentant une régionalisation pour la gestion des ISS	Suite à nos interventions, pas de généralisation de l'expérimentation.	Maintien des conditions de gestion actuelle, avec réunion de concertation par corps automatique. Augmentation des dotations d'intérim, ouvertes à TOUS les services.
Circulaire d'application ISS	Circulaire du 11 juillet 2003	Circulaire du 17 mai 2005 comportant des améliorations obtenues par le SNITPECT.  Circulaire du 8 février 2006 (voir <a href="http://www.snitpect.fr">www.snitpect.fr</a> ).	Concertation immédiate avec la DGPA sur tous les points précédents et sur l'ensemble de nos revendications concernant l'ISS (voir motion jointe), organisée en 2006. Nouvelle circulaire relative aux règles de gestion de l'ISS produite par l'administration pour intégrer nos demandes et améliorer celle du 17 mai 2005. Caractère interministériel de l'ISS arrêté par les textes (décret et circulaire), permettant à tout agent d'un corps concerné de percevoir l'ISS dès lors qu'il est placé en PNA au sein de la FPE dans son ensemble.

## Motion Indemnité Spécifique de service (ISS)

Les ingénieurs des TPE réunis en congrès national les 8 et 9 décembre 2005 :

**EXIGENT** la publication immédiate du décret relatif à l'indemnité spécifique de service afin de porter les coefficients de grade pour le corps des ITPE aux valeurs validées par le ministre de l'Équipement :

- ITPE : passage de 25 à 30 points d'ISS à partir du 7<sup>ème</sup> échelon inclus ;
- IDTPE : passage de 42 à 50 points d'ISS à partir du 6<sup>ème</sup> échelon inclus et de 5 ans d'ancienneté dans le grade d'IDTPE ;
- ICTPE du 2<sup>ème</sup> Groupe : 55 points d'ISS ;
- ICTPE du 1<sup>er</sup> Groupe : 62 points d'ISS ;

**PRENNENT ACTE** de la budgétisation par l'administration au PLF 2006 de cette réforme, obtenue par le SNITPECT, et des engagements de la DGPA pour sa mise en application dès l'ISS 2005 versée en janvier 2006 conformément aux engagements du ministre ;

**REGRETTENT** que l'année 2005 ait été une nouvelle année perdue pour l'avancement de plusieurs composantes essentielles du dossier de l'ISS, et ce en dépit des engagements répétés de l'administration ;

### Sur l'année de décalage :

**S'INSURGENT** contre le fait que le ministère de l'Équipement reste le dernier à ne pas avoir annulé ce différé de la rémunération des fonctionnaires alors même que la mise en œuvre de la LOLF et les transferts de personnels liés à la loi du 13 août 2004 rendent problématique ce rattrapage ultérieurement ;

**EXIGENT** de nouveau avec fermeté que le rattrapage de l'année de retard dans le versement de l'ISS soit mis en œuvre dès le 1<sup>er</sup> janvier 2006, conformément à l'engagement pris le 7 mars 2005 par le directeur du personnel, des services et de la modernisation lors d'une rencontre avec une délégation de la FEETS-FO ;

**RECLAMENT** l'accompagnement de ce rattrapage par des mesures fiscales appropriées ;

**DENONCENT** l'incohérence de l'administration qui ne rattrape pas l'année de retard mais qui sait pourtant prélever, avec un an d'avance, des retenues pour fait de grève ;

**EXIGENT** donc une concertation réelle, immédiate et approfondie sur ces revendications qui doivent aboutir à des mesures urgentes ;

**Sur les coefficients et la valeur du point :**

- PRENNENT ACTE** de l'augmentation de 1,5 % de la valeur du point en 2005 (au titre de l'année 2004), revalorisation restant bien en deçà de leur revendication ;
- EXIGENT** le rattrapage immédiat de la perte de pouvoir d'achat des six dernières années, suivi d'une réévaluation annuelle systématique de la valeur du point au minimum à la hauteur de l'inflation ;
- RAPPELLENT** l'engagement ministériel d'un plan pluriannuel de revalorisation ;
- EXIGENT** la compensation de la suppression de l'indemnité d'éloignement pour les DOM-TOM ;
- REVENDIQUENT** l'abolition des coefficients individuels et l'alignement immédiat des coefficients géographiques sur la valeur la plus élevée ;
- CONDAMNENT** les pratiques conduisant à minorer les coefficients individuels des ingénieurs principaux ;
- EXIGENT** le maintien des bonifications indemnitaires de territorialité et de séniorat ;

**Sur l'intégration de l'ISS dans les droits à pension :**

- CONSTATENT** la prise en compte partielle du régime indemnitaire dans les droits à pension à venir ;
- CONDAMNENT** le principe d'une caisse de retraite par capitalisation, au détriment d'un régime garanti par les employeurs ;
- DENONCENT** l'engagement notoirement insuffisant des employeurs ;
- EXIGENT** que toutes les mesures soient prises pour que les retraités percevant encore l'ISS en 2006 ne soient pas ponctionnés au même titre que les actifs sur l'ISS versée en retard, ce versement ne pouvant leur ouvrir aucun droit à pension complémentaire, et ne subissent pas d'augmentation de la CSG sur ces revenus d'activité différés ;
- FUSTIGENT** le dispositif qui conduit à des compléments de retraites d'un montant dérisoire qui seront versés à ce titre ;
- EXIGENT** en conséquence l'intégration des régimes indemnitaires au régime de pension des fonctionnaires ;

**Sur les circulaires des 11 juillet 2003 (gestion et répartition de l'ISS), 27 janvier 2004 (retenue pour faits de grève), 13 mai 2004 (expérimentation régionale) et 17 mai 2005 (gestion de l'ISS) :**

- DENONCENT** la parution de ces textes sans concertation ;
- DEMANDENT** que la dotation d'ISS soit déterminée par acomptes mensuels égaux à 100 % des 1/12<sup>e</sup> de l'ISS de l'année N-1 ;
- DENONCENT** de nouveau la circulaire du 13 mai 2004 qui visait à expérimenter la gestion, la répartition et l'attribution de l'ISS et des dotations d'intérim au niveau régional, tout en les rendant fongibles avec d'autres régimes indemnitaires, expérimentations qui ont démontré l'inutilité et le danger de la régionalisation ;
- METTENT EN GARDE** contre tout retour à une telle pratique par le biais de la mise en œuvre de la LOLF ;
- DENONCENT** les disparités injustes et inexplicables qui perdurent entre les services : entre ceux qui ont reçu des dotations d'intérim, mais également entre ces derniers et ceux qui n'en bénéficient pas, et **REVENDIQUENT** que les dotations soient calculées selon les postes autorisés et la réalité des intérim effectués ;
- DENONCENT** l'utilisation détournée des coefficients individuels pour pallier l'insuffisance, voire l'absence, de la dotation d'intérim attribuée à chaque service ;
- FUSTIGENT** l'administration qui continue à dégrader le dialogue social en laissant encore les services s'affranchir de toute obligation d'organiser des réunions de concertation par corps sur les propositions de coefficients individuels et d'informer tardivement les agents, les privant ainsi de toute possibilité de défense individuelle et collective ;
- EXIGENT** une refonte immédiate et concertée des circulaires du 11 juillet 2003 et du 17 mai 2005 et une réintroduction du dialogue social par le biais d'une concertation par corps obligatoire au niveau de chaque service ;
- RAPPELLENT** que seule l'application du coefficient de 1 pour tous les ITPE, suivie de l'abrogation de la notion de coefficient individuel, permet d'éviter tous ces travers ;
- MANDATENT la Commission Exécutive, et en cas d'urgence le Bureau National, afin de décider et mettre en œuvre les moyens qui s'avèreraient nécessaires pour la concrétisation de ces orientations, engagements et revendications.**

*En octobre 2004, dans le cadre des mesures d'accompagnement de la réforme statutaire que nous exigeons, le SNITPECT a obtenu une augmentation importante des coefficients de l'ISS pour le corps des ITPE.*

*Cette réforme a été budgétée en loi de finances 2006 et un nouveau décret ISS (à paraître au premier semestre 2006) intègre ces nouveaux coefficients.*

*La réforme s'applique pleinement pour l'ISS 2005, revalorisée à partir du 01/06/05 (date d'application de la réforme statutaire), au prorata temporis. Sur les sept mois d'application (du 01/06/05 au 31/12/05), l'impact pour les bénéficiaires est une augmentation moyenne pour l'ISS versée en 2006 d'environ 70 euros/mois pour les ITPE (à partir du 7<sup>ème</sup> échelon), de 115 Euros/mois pour les IDTPE (à partir du 6<sup>ème</sup> échelon) et de 100 euros/mois pour les ICTPE 1G.*

*Les textes correspondants (projet de décret, circulaire DGPA aux services du 8 février 2006, courrier DGPA au SNITPECT du 7 février 2006) sont disponibles sur le site [www.snitpect.fr](http://www.snitpect.fr)*

<b>STATUT DU CORPS</b>	Statut précédent	Nouvelle statut du 30/06/2005 Mesures portées et obtenues par le SNITPECT	Revendications du SNITPECT
Date d'application du nouveau statut et des reclassements		Statut du 30 mai 2005. Vocation interministérielle du corps avérée. Reclassements (ancien à nouveau statut) applicables au 1 <sup>er</sup> juin 2005. Décret et arrêtés indiciers du 07/10/05 Ensemble des textes organisant les recrutements dans le corps parus au dernier trimestre 2005. Textes ICTPE (contingentement et emplois) à paraître au premier semestre 2006 pour tous les ministères employeurs d'ITPE.	Un <b>nouveau statut inter fonctions publiques</b> à trois niveaux de grade, homologue avec le cadre d'emploi revalorisé d'ingénieur territorial, à aboutir en 2006.
Grade d'ITPE	10 échelons – IB 750 – durée de 26 ans	11 échelons – IB 801 – durée de 27 ans.	12 échelons – IB 864 – durée de 30 ans.
Gain de reclassement d'ITPE à ITPE en pied et milieu de grade (jusqu'au 7 <sup>ème</sup> échelon)		De 6 mois à 1 an 1/2	
Durée statutaire, hors bonification, pour atteindre le 7 <sup>ème</sup> échelon d'ITPE	14 ans	11 ans	Nouvelle accélération de carrière en pied de grade avec un nouveau statut.
Reprise d'ancienneté des activités professionnelles de niveau ITPE accomplies antérieurement à l'entrée dans le corps (concours sur titres ou titularisation anciens PNT principalement)	Prise en compte partielle uniquement pour la durée d'activité dans le public, sans cumul possible des différentes périodes	La moitié de la durée des périodes d'activités, dans la limite de 5 ans. Cumul possible des périodes. Prise en compte possible des activités hors secteur public.	Mesure de rétroactivité de cette nouvelle règle, pour tous les ITPE recrutés par concours sur titres antérieurement au 01/06/05. Rétroactivité à intégrer dans le nouveau statut du corps à aboutir en 2006.
Conditions de reclassement après recrutement ou promotion interne (corps de TSE et de CTPE)	Uniquement pour TSE Conditions de reclassement à minima	Amélioration statutaire de ces reclassements (article 21) pour TSE et CTPE (concours interne uniquement). Rétroactivité de la mesure (article 36) avec reclassement des 300 ITPE recrutés ses six dernières années dans le corps par la LA ou l'EP à la date du 1 <sup>er</sup> juin 2005.	Nouvelle réforme statutaire, en 2006, de façon à améliorer ces nouvelles dispositions de reclassement à ITPE par des mesures évitant des effets possibles d'inversion de carrières pour les TSE et CTPE. Effet rétroactif au 01/06/05, pleinement applicable à l'article 36 (LA et EP) du statut du corps du 30/05/05. Mesure de rétroactivité pour faire bénéficier ces nouvelles conditions de reclassement aux ITPE issus du concours interne ces dernières années (recalcul de leur carrière) par un élargissement des articles 21 et 36 dans ce nouveau statut 2006.
Durée statutaire pour la promotion à IDTPE	7 ans	6 ans	6 ans
Grade d'IDTPE	8 échelons - IB 966 - Durée de 20,5 ans	8 échelons - IB 966 - Durée de 20,5 ans	9 échelons - IB 1015 - Durée de 22 ans.
Réexamen des carrières de tous les IDTPE lors des reclassements IDTPE à IDTPE au 31/05/2005 (éviter les inversions de carrières)		Reclassement le plus favorable retenu automatiquement par l'administration (article 33).	
Gain de reclassement d'IDTPE à IDTPE en pied de grade (1 <sup>er</sup> et 2 <sup>ème</sup> échelons)		Jusqu'à 6 mois et ancienneté acquise retenue au-delà du 3 <sup>ème</sup> échelon.	

<b>STATUT DU CORPS</b> <i>(suite)</i>	Statut précédent	Nouvelle statut du 30/06/2005 Mesures portées et obtenues par le SNITPECT	Revendications du SNITPECT
Echelle indiciaire ICTPE 1G	Jusqu'à IB 1015 + 60 NBI	Jusqu'à HEA + 40 NBI	Jusqu'à HEB + 40 NBI
Reclassement à ICTPE à la date du 31 mai 2005		Tous les IDTPE-CA reclassés ICTPE 2G (pour 5 ans minimum et avec ancienneté conservée) et tous les IDTPE-CA+ reclassés ICTPE 1G (pour 5 ans minimum et avec gain d'un échelon).	Suppression de la durée des 5 ans renouvelables par transformation de l'ICTPE en troisième niveau de grade.
Accès au Généralat	Accès impossibles aux corps d'inspection	Le SNITPECT a obtenu que le corps des Inspecteurs (Généralat) de l'Equipement soit accessible aux ICTPE, permettant ainsi un débouché au généralat pour le corps des ITPE.	Dans le cadre de l'élaboration de la gestion de ce nouveau corps, règles de gestion ouvertes en terme d'accessibilité pour les ICTPE et nombre de postes suffisants pour cela.

Notre pression collective n'a pas encore suffi à déboucher sur le troisième niveau de grade. Cependant, à peine séchée l'encre du décret statutaire du 30 mai 2005, l'actualité liée aux futurs transferts nous a amenés à relancer cette revendication en juin 2005.

**Nous sommes donc, plus que jamais, en action pour un nouveau statut !** Et cela par deux biais qui se rejoignent, à savoir les rapprochements entre corps de fonctionnaires de l'Etat et la décentralisation.

Nous l'avons toujours affirmé : la reconnaissance du niveau des responsabilités, des fonctions et des compétences atteint par le corps des ITPE passe par la revalorisation du statut, à tous les niveaux de grades. Le compte n'y est donc toujours pas avec la réforme 2005 en ce qui concerne la grille des deux premiers grades et le troisième niveau de fonctions. Cela est inadmissible alors que près de 150 ingénieurs des TPE sont ICTPE 1G en 2006 ! D'un côté, le premier arbitrage gouvernemental de septembre 2004 était clair sur cet aspect : c'est bien dans une logique de rapprochement préalable des corps qu'il faut s'inscrire pour bénéficier de nouvelles avancées et de la concrétisation statutaire d'un réel grade d'ICTPE, dont nul ne peut contester la légitimité.

Comme l'a arrêté le congrès du SNITPECT en 2004, la réflexion avec les autres corps d'ingénieurs de l'Etat a été engagée en 2005 (autres ingénieurs de l'Equipement, ingénieurs de l'agriculture et de l'industrie) : nous échangeons et nous préparons ainsi à des rapprochements possibles permettant d'approcher la logique imposée par le gouvernement sans détruire les spécificités de chacun (Ecoles, gestion spécifique) et en cherchant des plus-values systématiques (régime indemnitaire notamment).

Il nous faut donc « prendre la main » encore et toujours, avancer, revendiquer et proposer pour ne pas subir une fusion purement voulue selon une approche budgétaire visant à réduire les effectifs, ce qui serait un recul pour tous.

Dans le même ordre d'idée, le débat sur l'homologie nous a conduit à construire une revendication collective avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF). Le décret dit « d'intégration » du 30 décembre 2005 est inacceptable et tout simplement inapplicable pour chaque ITPE, IDTPE et ICTPE concerné par les transferts à venir. Par ailleurs, il est, avec celui instaurant le « détachement sans limitation de durée », profondément inégalitaire, selon les différents mode de détachements d'un ITPE à l'autre d'une part et entre ITPE détachés et ingénieurs territoriaux d'autre part.

Notre réflexion, engagée en 2003, visant à l'instauration **d'un corps à statut inter-fonctions publiques** doit être poursuivie en la concrétisant statutairement.

Notre action syndicale, et en particulier celle des élus du SNITPECT à la CAP, a ainsi permis d'engager de nombreuses réflexions et revendications communes pour les « ingénieurs de la fonction publique » que nous sommes. Elles portent sur les écoles, ENTPE en tête, et la formation, la gestion, les promotions, les régimes indemnitaires et bien évidemment une harmonisation statutaire tirant chaque corps et cadre d'emploi vers le haut. Il est encore trop tôt, tactiquement et stratégiquement, pour en exprimer un socle de revendications inter-corps.

En revanche, l'homologie statutaire à trois niveaux de grades que nous revendiquons avec l'AITF, constitue le cadre à atteindre pour aboutir à **un véritable statut d'ingénieurs inter-fonctions publiques**, généralisable ensuite à chaque corps homologue. Cette revendication se retrouve pleinement dans les échanges officiels de l'année 2005 entre le ministre de l'Equipement et celui délégué aux Collectivités Territoriales. A nous, tous ensemble, de **la concrétiser en 2006.**

**Ce statut d'ingénieur inter-fonctions publiques de l'aménagement et du développement durables des territoires** est indispensable pour TOUT le groupe des ITPE, pour l'avenir de l'ENTPE, des recrutements, de la formation et du développement de la compétence collective technique, pour pouvoir positionner chaque ITPE dans tous les lieux d'exercice de la sphère publique en pleine évolution, pour continuer à progresser statutairement, en gestion, en rémunération.

Ce nouveau statut, cette nouvelle dimension pour le corps et le groupe, constituent **le cadre général englobant l'ensemble de nos revendications pour les ITPE dans les années à venir** : c'est ce cadre que nous proposons à tous les ITPE de défendre en votant pour les candidats du SNITPECT lors de l'élection à la CAP du 21 mars 2006.

**Tous unis et solidaires.**

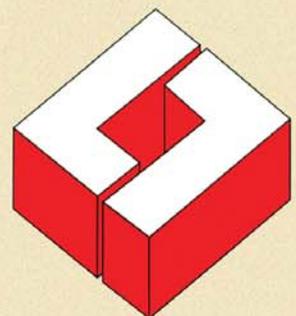
# Pour que vos droits ne restent pas en plan...



## ...ensemble bâtissons notre avenir

**21 MARS 2006**

**ELECTIONS A LA CAP**



**SNITPECT**

SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS  
DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES - FO

# Les candidats du SNITPECT aux élections à la CAP du 21 mars 2006



De gauche à droite :

<b>Christelle GRATTON</b>	ITPE	<b>S</b>	Service de la Navigation de la Seine (Paris)
<b>Sandra VETTARD</b>	ITPE	<b>N</b>	Conseil Général des Pyrénées-Atlantiques (Pau)
<b>Fabrice RUSSO</b>	ITPE	<b>N</b>	CETE de Lyon (LRPC d'Autun)
<b>Claire BOULET-DESBAREAU</b>	ITPE	<b>N</b>	Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable (Paris)
<b>Anne-Sophie LECLERE</b>	ITPE	<b>N</b>	DRE Lorraine (Metz)
<b>Pascal PAVAGEAU</b>	ITPE	<b>S</b>	SNITPECT (Paris)
<b>Patrick BOURRU</b>	ICTPE 1G	<b>S</b>	CIFP de Paris (Paris)
<b>Gilles PAQUIER</b>	IDTPE	<b>N</b>	Direction générale de la mer et des transports (Saint-Malo)
<b>Arnoult CUVILLIER</b>	IDTPE	<b>S</b>	CETE Nord-Picardie (Lille)
<b>Bruno PEZIN</b>	ICTPE 2G	<b>S</b>	DRE Poitou-Charente (Poitiers)
<b>Marie-Christine PERRAIS</b>	IDTPE	<b>S</b>	Direction générale du personnel et de l'administration (La Défense)
<b>Thierry LATGER</b>	ICTPE 2G	<b>S</b>	DDE du Vaucluse (Avignon)

**S** : Candidat sortant      **N** : Nouveau candidat

## Elections à la CAP du 21 mars 2006 - Mode d'emploi

### Qui peut voter ?

- ▶ Les ITPE, IDTPE et ICTPE dans les positions d'activité suivante à la date du scrutin :  
Position normale d'activité (PNA)  
Congé de longue maladie, de longue maladie, de grave maladie  
Congé de formation  
Mise à disposition  
Détachement  
Congé parental  
Congé de maternité ou de paternité  
Cessation progressive d'activité
- ▶ Les ITPE, IDTPE et ICTPE dans les positions d'activité suivantes à la date du scrutin **ne sont pas électeurs** :  
Disponibilité  
Congé de fin d'activité  
Hors cadre  
Volontaires civils  
Stagiaires dans le corps

### Comment voter ?

- ▶ **En règle générale, au bureau ou à la section de vote**, définis par le chef de service
- ▶ **Par correspondance** dans les cas suivants :
  - Affectation en dehors des services des ministères de l'Équipement, de l'Écologie et de la Culture (en cas de détachement ou de mise à disposition en général)
  - Affectation dans les services rattachés au bureau de vote central (exemples non exhaustifs : DIREN Ile de France, CIFP de Paris, MIGT 2 et 12 ; pour la liste complète, se reporter à la fiche n° 4-C de la circulaire relative au scrutin)
  - Exercice des fonctions hors du siège d'une section de vote définie par le chef de service
  - Congé (régulier, maladie, maternité, paternité, parental etc.)  
- Demande de vote par correspondance à faire parvenir au bureau de vote de rattachement avant le vendredi 17 mars 2006 16 h
  - Eloignement prévisible du service pour des raisons professionnelles  
- Demande de vote par correspondance à faire parvenir au bureau de vote de rattachement avant le vendredi 17 mars 2006 16 h 00
  - Nécessité de service non prévisible  
- La date du 17 mars 2006 n'est pas opposable pour la demande de vote par correspondance
  - Événement familial grave  
- La date du 17 mars 2006 n'est pas opposable pour la demande de vote par correspondance

### Quand voter ?

- ▶ **Au bureau ou à la section de vote** :  
Le mardi 21 mars 2006 aux heures d'ouverture définies par le chef de service  
Attention : **la fermeture des bureaux et sections de vote interviendra au plus tard à 16 h.**
- ▶ **Par correspondance** :  
Les votes par correspondance devront parvenir au bureau de vote concerné le 21 mars 2006 **avant 16 h dernier délai**