



Motion

GESTION DU CORPS

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

PRENNENT ACTE de l'annonce par la DGPA de la parution prochaine de la **charte de gestion** du corps des ITPE, en accompagnement du nouveau statut, et **SE FELICITENT** des nouvelles règles qui reprennent plusieurs revendications majeures du SNITPECT et ont été mises en œuvre dès les promotions 2006 ;

RECLAMENT la poursuite de la concertation afin d'encadrer cette charte en 2006 par un document d'orientation plus général sur la gestion, le positionnement et les évolutions prévisibles du corps des ITPE ;

EXIGENT le maintien du caractère national et non déconcentré de la gestion des ITPE, indispensable pour garantir le respect des principes d'égalité de droits et de traitement ;

RÉAFFIRMENT AVEC FORCE leur attachement au paritarisme et à la concertation, vecteurs majeurs du dialogue social et du respect des garanties collectives statutaires et de gestion, qui doivent continuer à s'exercer au niveau national par un fonctionnement institutionnel toujours conforté de la CAP ;

CONCERNANT LA GPEC :

RAPPELLENT fermement leur attachement à une gestion prévisionnelle des emplois et des compétences permettant la construction de parcours professionnels riches et diversifiés en vue d'acquérir et de développer les compétences individuelles au service de la compétence collective ;

DENONCENT la dérive de la mise en œuvre du plan triennal de GPEC, due à la création d'outils de gestion privilégiant l'identification partielle et tronquée des compétences individuelles au détriment de la construction de la compétence ;

FUSTIGENT les tentatives visant, sous couvert de gestion par les compétences, à imposer des durées sur les postes et à restreindre la liberté de choix de chaque ITPE dans la construction de son parcours professionnel (choix géographique, choix du domaine d'activité, choix du type de carrière) ;

EXIGENT l'arrêt immédiat de l'application du dispositif GUEPARH au corps des ITPE ;

REJETTENT toute utilisation des bilans individuels issus de la mise en œuvre des outils de GPEC sans le consentement de l'agent, qui conduira inéluctablement à l'absence de sincérité et non à une vraie démarche partagée d'identification des besoins de développement de compétences ;

RAPPELLENT fermement que chaque individu est seul propriétaire de ses compétences ;

EXIGENT, préalablement à la définition des compétences individuelles et collectives, la définition des missions du MTETM ;

REVENDIQUENT pour la fonction publique de l'Etat le maintien des compétences et de l'attractivité des postes par la mise en œuvre de dispositions statutaires, de gestion et salariales adaptées aux responsabilités exercées ;

DÉNONCENT à nouveau les risques, renforcés par la LOLF, de dérives de filiérification confondant qualification et compétence, issus de la définition actuelle du fonctionnement des comités de domaine, et **EXIGENT** donc une redéfinition totale de leur rôle, en complément des premières avancées obtenues dans la charte de gestion du corps des ITPE ;

EXIGENT de la DGPA l'ouverture immédiate d'une concertation afin de maintenir, conforter et développer dès 2006 le **séniorat** en s'appuyant sur les comités de domaine redéfinis ;

FUSTIGENT la mise en œuvre non concertée du nouveau système de notation pervertissant l'évaluation et entraînant une multiplication du nombre de recours du fait des incohérences du système d'harmonisation et du lien direct entre note et bonification d'ancienneté ;

EXIGENT une **redéfinition immédiate et concertée** des outils mis en œuvre en 2004 (réforme de la notation, comités de domaine, GUEPARH,...) ;

CONSIDERENT que la construction de parcours professionnels cohérents, répondant aux besoins du service public, dans le **respect des aspirations et contraintes de chacun**, est à même de réduire l'écart entre compétences recherchées et compétences disponibles, l'histoire du corps des ITPE le démontre ;

AFFIRMENT que seuls les chargés de mission du corps sont légitimes pour évoquer avec l'individu les choix d'orientations de postes envisagés par rapport à la valorisation de l'ensemble de son parcours dans une perspective de promotion ;

CONCERNANT LES PROMOTIONS DANS LE CORPS :

SE FELICITENT de l'obtention par le SNITPECT de la création et de la mise en œuvre d'un véritable principalat de fin de carrière généralisé ;

PRENNENT ACTE d'un taux promus / promouvables de 9 % au 2^{ème} niveau de grade (IDTPE, IRGS, principalat généralisé, principalat court, principalat long) assurant un flux de promotion en hausse en pour 2006 ;

EXIGENT que ce taux soit révisé et augmenté à 10 % minimum, dès les promotions au titre de 2007, de façon à permettre durablement :

- d'assurer la promotion au 2^{ème} niveau de fonctions d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau à IDTPE ;
- de pérenniser la généralisation du principalat et, en période transitoire, de l'IRGS ;
- de promouvoir un nombre significatif d'ITPE au titre du principalat long, nombre qui doit **augmenter dès la promotion 2007 par rapport à celui de 2006** ;

REVENDIQUENT la suppression des contraintes de durée pour le « principalat de fin de carrière » permettant de franchir ainsi plusieurs échelons dans la grille d'IDTPE. Le développement continu des compétences collectives et individuelles du corps des ITPE et la prise en compte des impacts de la réforme des retraites rendent cette évolution légitime et nécessaire ;

EXIGENT le maintien des possibilités de « reports » au tableau d'avancement IDTPE pour les ITPE inscrits mais ne pouvant trouver d'affectation l'année de leur inscription au TA (ce que n'interdisent ni la LOLF ni l'instauration d'un taux promus / promouvables) ;

REVENDIQUENT que l'expérience professionnelle de niveau ingénieur des TPE acquise hors Position Normale d'Activité (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'Equipement, parcours professionnel avant recrutement sur titre ou détachement entrant dans le corps) soit prise en considération pour l'appréciation des critères de gestion pour la promotion à IDTPE de façon à examiner la proposition d'un ITPE ne respectant que la durée statutaire des 6 ans, dès lors que l'ajout de la durée hors PNA de niveau ITPE permet d'obtenir celle des 10 ans imposée en gestion ;

PRENNENT ACTE de l'augmentation, pour 2006, du nombre d'emplois d'ICTPE 2G et 1G par rapport à ceux d'IDTPE CA et CA+ ;

REVENDIQUENT la poursuite de cette augmentation, dès 2007, pour atteindre un pyramidage en terme d'emplois d'ICTPE respectant l'engagement du Ministre d'atteindre 350 ICTPE 2G et 150 ICTPE 1G de façon à :

- assurer à tous les IDTPE d'atteindre au moins l'indice 1015 par une promotion à ICTPE, au plus tard en fin de carrière par l'ICRGS pleinement généralisé ;
- obtenir un pyramidage futur d'au moins 10 % du corps au troisième niveau de fonctions ;

EXIGENT la signature, la publication et l'application sans délai des arrêtés définissant les emplois éligibles à ICTPE 2G et 1G au sein de tous les ministères employeurs d'ITPE, de façon à pouvoir acter les reclassements de tous les IDTPE-CA et IDTPE-CA+, avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2005, et les promotions à ICTPE au titre de 2006 ;

EXIGENT l'obtention d'un troisième niveau de grade pour le corps des ITPE ;

DEMANDENT une action volontariste d'information de la DGPA auprès de toute la chaîne hiérarchique Equipement et des différents ministères employeurs sur les nouveaux principes et règles de gestion qui président aux promotions dans le corps, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif d'ITPE proposés à chaque CAP et

CONSIDERENT que les services puis les MIGT et IG spécialisés doivent s'attacher à faire remonter à la CAP, sans aucun classement, un plus grand nombre de dossiers pour assurer pleinement l'égalité de droits et de traitement des ITPE entre eux dans le cadre de leur gestion nationale ;

CONCERNANT LA MOBILITE :

EXIGENT le maintien de trois cycles annuels de mutations pour le corps des ITPE ;

EXIGENT, dans le cadre des évolutions des services du ministère de l'Equipement :

- que la DGPA fasse appliquer dans tous les services la circulaire ministérielle du 10 août 2005, complétée par celle du 6 décembre 2005, et interdise toute mobilité locale forcée ;
- que les pré-positionnements ne soient engagés qu'une fois les organigrammes et tous les postes des DDE, DIR, SMO et CG validés aux bons niveaux, en terme de contenu et de lieu d'exercice ainsi que de dispositions d'accueil ;
- qu'une concertation approfondie et urgente soit engagée pour définir le cadre type national et les modalités des pré-positionnements locaux à venir ;
- que soit réaffirmé le rôle de la CAP, seule instance permettant à la DGPA de décider des mobilités des ITPE d'une façon paritaire garantissant ainsi l'égalité de droits et de traitement et les possibilités de recours et de défense aux agents ;
- que la CAP « exceptionnelle » soit complémentaire des trois CAP mutations « normales » du corps, par exemple en l'organisant de façon concomitante à la CAP mutations 2007/1 de septembre 2006 ;
- que les mobilités à venir, parfois imposées même sans changement de résidence administrative, soient traitées avec souplesse, respect et bon sens par les services et par la DGPA, notamment en matière de durée dans les postes ;

- qu'il soit clairement affiché par la DGPA que la durée dans les nouvelles affectations liées aux réorganisations prendra en compte le temps passé sur le poste précédent en DDE, quel que soit le service d'affectation (DDE, DIR, SMO, CG) ;
- que le rôle des chargés de mission du corps des ITPE soit affirmé et renforcé ; par leur connaissance de l'ensemble des mécanismes de gestion du corps, ils sont les seuls à même de conseiller et d'aider au mieux chaque ITPE amené à changer de poste et de fonctions ;

CONDAMNENT FERMEMENT l'instauration de postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres catégories A, créant une situation défavorable et dévalorisante pour tous les ingénieurs concernés et contraire aux principes statutaires et de gestion du corps des ITPE et

CONDAMNENT, dans le cadre des réorganisations de service, la suppression injustifiée de postes de 2^{ème} et 3^{ème} niveaux ;

EXIGENT de la DGPA la plus grande rigueur pour garantir le niveau de responsabilité des postes qui sont publiés et proposés aux ITPE en regard de l'exigence de niveau de fonctions, au 1^{er} comme au 2^{ème} niveau, et qu'elle intervienne sans délai pour arrêter les pratiques précédemment évoquées et les corriger là où elles sont déjà mises en place.

SUR L'ESSAIMAGE :

RÉAFFIRMENT la vocation interministérielle statutaire du corps des ITPE et leur attachement à une politique volontariste d'essaimage, ces deux éléments se conjuguant pour contribuer fortement au rayonnement du corps, à l'enrichissement des compétences individuelles et collectives au service de tous les maîtres d'ouvrage ;

REVENDIQUENT l'instauration d'un dispositif performant de suivi et de **valorisation des périodes d'essaimage**, y compris dans le cadre des transferts vers à la FPT à venir, **impliquant et incluant l'amélioration des conditions de départ et de retour** ;

RAPPELÉNT que tout poste à l'essaimage doit être considéré comme un poste à part entière dans le cursus professionnel et

REVENDIQUENT l'examen par la CAP de toutes les demandes de départ à l'essaimage et la publication de postes en détachement sur la liste des postes vacants pour les trois cycles de mutations du corps ;

REVENDIQUENT que le MTETM, ministère gestionnaire du corps des ITPE, instaure une véritable démarche partenariale interministérielle et **inter-fonctions publiques**, permettant une approche globale de tous les besoins des employeurs publics des ingénieurs des TPE ;

RECLAMENT que soient étudiées la création et la mise en œuvre pour le corps des ITPE d'un **statut inter-fonctions publiques selon une homologation statutaire à trois niveaux de grades avec le cadre d'emploi d'ingénieurs territoriaux**, permettant une réelle fluidité entre les fonctions publiques et confortant les garanties collectives de gestion au service de la construction de parcours riches et dynamiques et du développement des compétences, pour satisfaire les besoins du service public ;

CONFIRMENT leur attachement au développement de l'association FormEquip-AITPE, notamment dans ses missions fondamentales de défense et de valorisation de l'ENTPE et de ses diplômes, ainsi que dans son rôle essentiel au service du développement de l'essaimage pour les ITPE ;

SUR LE DETACHEMENT SANS LIMITATION DE DUREE :

EXIGENT une concertation immédiate pour définir au ministère de l'Équipement, la gestion du « détachement sans limitation de durée » (DSLDD) et pour permettre 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'État** 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 ;

S'INSURGENT contre le transfert aux présidents des conseils généraux du pouvoir de sanction des agents placés en DSLDD et **EXIGENT** qu'aucune sanction ne puisse être prise à l'encontre d'un ITPE sans avis préalable de la CAP ;

REVENDIQUENT que la gestion du DSLDD pour le corps des ITPE soit définie sans délai puis intégrée à la charte de gestion, de façon à ce que les ITPE concernés puissent se déterminer en toute connaissance de cause ;

DONNENT MANDAT à la Commission Exécutive pour décider et mettre en œuvre les moyens nécessaires à l'aboutissement de ces orientations, engagements, et revendications.