

Motion pour une Gestion Prévisionnelle des Emplois, des Effectifs, des Carrières et des Compétences (GPEECC)

Les ingénieurs des TPE réunis en congrès les 16 et 17 décembre 2010

CONSTATENT et REGRETTENT que la GPEECC ait été totalement déstructurée ces dernières années et se réduit dorénavant au plan GRH 2013 dont la seule vocation est de définir, mettre en œuvre et mesurer les réductions d'effectifs et d'accompagner la réorganisation perpétuelle des services et la remise en cause des missions du MEDDTL ;

FUSTIGENT l'administration du MEDDTL qui ne se donne pas les moyens de reconstruire sur les décombres et fait la preuve de son incapacité persistante à définir une véritable politique dans ce domaine, situation d'autant plus intolérable au regard de l'ambition des politiques publiques de développement durable ;

RECLAMENT en conséquence l'élaboration et la mise en œuvre d'un véritable plan GPEECC, à la hauteur des enjeux, qui permette de conforter et de développer leurs compétences dans les champs de l'aménagement et du développement durables auprès de tous leurs employeurs ainsi que de retrouver les conditions pour leur construction de parcours professionnels riches et diversifiés ;

EXIGENT que l'Administration se dote des moyens humains et matériels nécessaires à la mise en œuvre de cette GPEECC, avec en particulier l'ouverture d'un poste supplémentaire de chargé de mission positionné, entre autres, sur le chantier de la note d'orientation ;

RAPPELLENT que le secteur public et parapublic doit avoir une politique de RH attractive pour accueillir et fidéliser des cadres techniques de haut niveau et **S'INSURGENT contre** la politique régressive de l'État et du MEDDTL menée sur ce sujet et ses effets désastreux ;

RAPPELLENT la capacité des ITPE toujours démontrée d'adaptation aux évolutions de contexte et leur implication sans faille dans les réformes dès lors qu'elles n'avaient pas pour objectif la mise en coupe réglée du service public ;

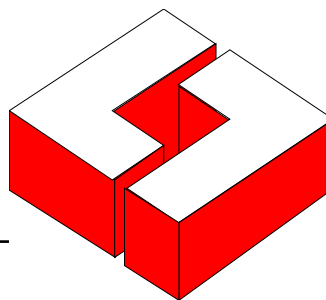
RAPPELLENT que le groupe des ingénieurs des TPE a fait la démonstration de ses capacités à exercer à tous les niveaux de fonctions, y compris sur les postes de direction, dans l'ensemble de la sphère publique, dans des fonctions et des métiers d'une très grande diversité en constant renouvellement ;

EXIGENT en conséquence de garder et de développer leur place à tous ces niveaux de fonction dans tous les services, en particulier pour les emplois de chefs de service déconcentrés des directions départementales interministérielles et des D(R)EAL ;

Sur la note d'orientation

RAPPELLENT que la note d'orientation est essentielle au corps et à la construction de sa GPEECC puisqu'elle permet de donner de la lisibilité sur le positionnement du corps des ITPE, ses évolutions souhaitables et la construction des parcours de carrière ;

FUSTIGENT le retard coupable pris sur ce chantier de la note d'orientation du corps, toujours annoncé mais jamais ouvert ;



EXIGENT l'ouverture sans délai de la réflexion, comme l'avait annoncé, le 25 février 2010, la directrice des ressources humaines qui doit porter ce dossier personnellement ;

DEMANDENT que dans ce cadre soient définis les champs prioritaires sur lesquels doivent se positionner les ITPE et ceux sur lesquels ils doivent compléter éventuellement leur formation ainsi qu'une typologie de fonctions pour les ITPE, quel que soit le niveau auquel ils exercent ;

EXIGENT la constitution d'un groupe de travail pour compléter, affiner et arrêter la typologie de fonctions, en travaillant d'une part sur les dominantes sectorielles et sur les priorités en terme de repositionnement, et d'autre part sur les dominantes d'activité ;

RAPPELLENT AVEC FORCE qu'ils s'opposeront pour autant à toute idée de « filiérisation » du corps, les ITPE devant pouvoir continuer individuellement à construire librement leur compétence et à passer d'une dominante à l'autre ;

EXIGENT également la mise en place d'un groupe de travail pour porter, concerter et finaliser le dispositif de la fiche de niveau qui doit permettre d'attacher à la fiche de poste une analyse qualitative des enjeux d'un poste ;

DENONCENT les risques liés à une cotation arbitraire et figée des postes qui mettrait en cause l'ensemble de cette gestion qualitative ;

EXIGENT que soit menée dans ce cadre une réflexion sur la définition et la caractérisation de ce que sont aujourd'hui les différents niveaux de fonctions et la mise en adéquation des modalités de gestion du corps ;

REVENDIQUENT une approche plus large et plus proportionnée de la qualification qui ne doit plus être cantonnée au RST et doit être reconnue à des degrés plus larges et différenciés que les actuels (spécialiste et expert) ;

EXIGENT en conséquence qu'une profonde refonte des comités de domaine soit immédiatement mise en œuvre pour qu'ils couvrent au moins chacune des dominantes et qu'ils revoient leur mode de fonctionnement dans une logique de cadrage et d'homogénéisation des pratiques ;

Sur la formation et l'ENTPE

REVENDIQUENT AVEC FORCE l'élaboration d'un plan national ambitieux de formation doté de moyens à la hauteur des enjeux du MEDDTL, permettant l'acquisition des compétences individuelles nécessaires à l'exercice des nouveaux métiers ;

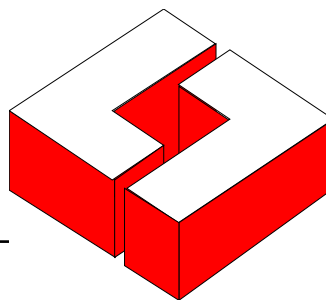
DEMANDENT que, dans ce cadre, la formation soit repensée comme un système d'ensemble pour chacun des domaines d'activité des ITPE, articulant l'ensemble des dispositifs disponibles ;

RAPPELLENT que l'ENTPE doit assurer la formation initiale, continuée et continue des ingénieurs de l'aménagement et du développement durables en leur donnant un socle de connaissances qui leur permette, dans l'ensemble de la sphère publique et privée, d'acquérir et d'approfondir leurs compétences individuelles au service de la compétence collective et de construire des parcours professionnels riches et diversifiés ;

REVENDIQUENT que la poursuite du travail de réflexion et d'adaptation en particulier pour intégrer pleinement la formation de l'école dans le champs de l'aménagement et du développement durables ;

REVENDIQUENT que l'ENTPE se dote d'une communication et d'un discours forts et que soit tranchée sans délai la question hautement symbolique de son appellation ;

RECLAMENT la mise en œuvre concrète et complète du projet stratégique dans le cadre d'un programme d'action rapide et échelonné ;



EXIGENT qu'un effort exceptionnel soit réalisé pour remettre à niveau la formation continue et continuée, indispensable au repositionnement des ITPE, et que les formations prise de poste soient recréées ;

REVENDIQUENT que la 4^o année de spécialisation à l'ENTPE soit développée et, surtout, étendue aux cadres confirmés dans le respect de la formation tout au long de la vie ;

S'INSURGENT de la destruction progressive des réseaux métiers et **EXIGENT** leur reconstitution et la mise en place de dispositifs de compagnonnage et d'accompagnement ;

DEMANDENT la mise en place de catalogues de formations « intelligents » qui permettent de consolider des blocs de compétences correspondant aux différentes « dominantes » du corps,

RECLAMENT, suite à la convention cadre de partenariat MEDDTL-CNFPT, l'aboutissement rapide de la convention entre l'ENTPE et le CNFPT sur la formation initiale, continue et continuée des ingénieurs territoriaux.

EXIGENT que l'ENTPE soit positionnée sur la préparation du concours d'ingénieur en chef territorial ;

RECLAMENT une ambition renouvelée et concrète pour positionner l'école dans le concert de l'enseignement supérieur, au sein des instances de recherche et du RST ;

EXIGENT de la même façon une réflexion de fond sur le positionnement et la communication de l'école pour son recrutement ;

EXIGENT que les ingénieurs recrutés par la liste d'aptitude (LA) et par détachement entrant sur le corps des ITPE puissent bénéficier, au même titre que les ITPE issus de l'examen professionnel (EP), de la période de formation dispensée par l'ENTPE permettant ainsi de mieux appréhender leur positionnement comme cadre de 1er niveau et de faciliter leur intégration ;

SE FELICITENT de l'inscription dans le contrat d'objectifs de l'ENTPE d'un volume minimum d'élèves fonctionnaires de l'ordre de 100 par an.

Sur les recrutements dans le corps

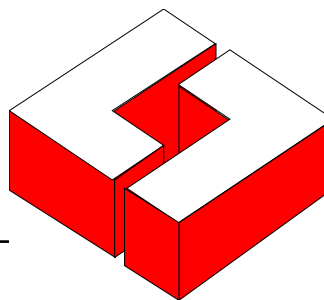
RAPPELLENT les besoins importants et durables d'ingénieurs au sein de la sphère publique, dans les domaines de l'analyse, de l'expertise, du conseil sur les thématiques d'intervention du MEDDTL partagées avec les collectivités territoriales et le monde de l'entreprise ;

RAPPELLENT avec force et détermination leur attachement aux recrutements par la voie statutaire ;

EXIGENT que le recours au recrutement par détachement entrant ou par concours exceptionnels soit limité aux compétences rares ponctuellement non satisfaites par les voies d'entrée dans le corps des ITPE ou par la requalification des ITPE en poste et fasse systématiquement l'objet d'un examen en CAP ;

Sur l'essaimage

RAPPELLENT que le groupe des ITPE, par sa vocation interministérielle et inter-fonctions publiques soutient et pratique depuis toujours la mobilité et l'essaimage, vecteurs de développement des compétences et de rayonnement du groupe ;



REVENDIQUENT que le MEDDTL, instaure une véritable démarche partenariale interministérielle et inter-fonctions publiques qui permettra une approche globale de tous les besoins des employeurs publics des ingénieurs des TPE ;

EXIGENT l'ouverture d'une concertation avec la DAEI et la DRH afin de relancer le processus d'essaimage à l'international, l'élaboration d'un corpus de règles pour la gestion des départs et des retours et la réelle valorisation des parcours professionnels ;

APPORTENT UN TOTAL SOUTIEN à l'action de l'AITPE pour fédérer le groupe des ITPE et favoriser son rayonnement dans un contexte d'ouverture de l'ENTPE aux employeurs territoriaux et d'un essaimage en pleine expansion ;

DONNENT MANDAT à la commission exécutive pour décider et mettre en oeuvre les moyens nécessaires à l'aboutissement de ces orientations, engagements et revendications.