

Des rémunérations revalorisées

Lassés d'être considérés comme des ingénieurs « low cost » ! Irrités de voir autour d'eux des agents de niveau équivalent mieux rémunérés pour les mêmes fonctions.

- ➔ **Réclamons** la poursuite des avancées acquises en 2011, c'est-à-dire la revalorisation immédiate des coefficients de grade, la suppression des coefficients individuels puis l'intégration des primes au salaire, avant l'arrivée du tourbillon de la PFR.
- ➔ **Exigeons** la rémunération des heures supplémentaires, la rémunération décente des astreintes de décision et des jours RTT.
- ➔ **Réclamons** une refonte de l'indemnité temporaire de mobilité pour l'élargir. L'étude et l'indemnisation des conséquences des déménagements non compensées par la prime de restructuration. L'application pour chaque mobilité de l'indemnité pour frais de changement de résidence.
- ➔ **Exigeons** une PFR spécifique aux cadres techniques et l'effacement de la cotation des postes. Revendiquons un cadrage national des intérimis qui reconnaisse et valorise à leur juste valeur les nombreux intérimis effectués pour l'ensemble des services.
- ➔ **Obtenons** le rattrapage de l'année de retard, système honteux de rémunération à crédit, que seul le MEDDTL maintient encore.

Une gestion territoriale rénovée

Un statut inter-fonctions publiques permettra seul une mobilité et une transparence favorables au développement des compétences individuelles et collectives nécessaires à l'ensemble de la fonction publique.

Parce qu'en fonctions publiques territoriale et hospitalière, les employeurs sont multiples et hétérogènes, parce que les ITPE y sont isolés et mal informés,

- ➔ **Réclamons** la transparence sur les modalités de gestion et les régimes indemnitaires.
- ➔ **Exigeons** une charte de gestion territoriale qui valorise les parcours professionnels dans toutes les fonctions publiques.
- ➔ **Exigeons** un statut inter-fonctions publiques à la hauteur des enjeux du service public.

Un essaimage facilité

L'essaimage est une spécificité du corps des ITPE, et c'est une de ses richesses. Refusons la filiérisation professée par l'administration, et combattons pour un corps riche, diversifié autour de ses compétences de base. Exigeons la reconnaissance des parcours atypiques, l'assurance d'un retour au sein de la fonction publique dans les meilleures conditions, la valorisation du parcours hors ministère pour la gestion de la carrière et les promotions.

Trop d'ingénieurs des TPE rencontrent des difficultés administratives lorsqu'ils souhaitent essaimer. Trop de services font trainer les dossiers pour retenir les agents le plus longtemps possible.

- ➔ **Exigeons** la possibilité d'un détachement dès la sortie d'école, une place reconnue à l'international avec un chargé de mission spécifique « essaimage », des cours d'anglais facilités dans les services, l'information de la CAP sur les possibilités d'échanges de fonctionnaires entre fonctions publiques d'autres pays.
- ➔ **Exigeons** des délais définis (2 mois maximum) pour le traitement des dossiers de disponibilité ou de détachement.



**Et une équipe toujours à l'écoute,
pour les conseils et la défense
de chacun** !



Les avancées collectives du précédent mandat

NOUS avons montré au cours des dernières années notre capacité de résistance et de mobilisation pour arracher les avancées légitimes reconnaissant notre place et notre mérite. Que ce soit lors de manifestations, les 29 juin 2004 et 29 juin 2010, ou d'actions plus directes en interpellant ministre et directeurs, **NOUS** avons décidé d'afficher notre détermination pour la défense de nos maisons d'emploi, des missions de service public que nous exerçons, de nos conditions de travail, notre positionnement, notre gestion.

Même si les règles de vie du corps des ITPE sont un chantier perpétuel, tant par notre volonté ininterrompue de les faire progresser que par les bouleversements majeurs que l'administration nous impose,

NOUS pouvons être fiers des résultats déjà obtenus :

- **Une charte de gestion renouvelée, actée en CAP de juin 2011**, toujours plus garante de l'égalité de traitement et de la transparence des décisions
- **Un doublement du taux de promotion**, de moins de 7 % avant 2005, à un engagement de 14 % en 2011
- **Des accès élargis pour la promotion** à divisionnaire, une promotion pour tous au plus tard 6 ans avant la retraite dans le cadre du principalat normal, le principalat long ouvert dès 9 ans avant la retraite, la promotion classique ouverte dès 7 ans d'ancienneté !
- **Des postes d'ingénieurs en chef supplémentaires**, dans tous les ministères employeurs, ouverts sur toujours plus de postes, le renouvellement automatique, un accès pour les divisionnaires promus par le principalat long
- **Un essaimage facilité**, permettant promotions et retours valorisants
- **Une meilleure reconnaissance** des parcours scientifiques et techniques, avec la circulaire du 10 janvier 2011, un séniorat élargi à tous les services ministériels
- **Des gains financiers significatifs** sur la PSR, les ISS (de 1400 € pour les ID(C)TPE à 1700 € pour les ITPE)
- **L'engagement** de la DRH en faveur d'un cadre national sur les intérim (prévu fin 2011)
- **Une école, l'ENTPE, au statut renouvelé, au contrat d'objectifs ambitieux**, qui préserve la formation d'ingénieurs fonctionnaires avec un recrutement externe d'au moins 100 élèves ingénieurs, que la ministre vient en personne signer suite aux demandes répétées du SNITPECT-FO.

**Des résultats possibles par vos actions,
votre engagement, votre présence.**

Mais aussi

par un **combat** constant **des élus** SNITPECT-FO à la CAP,
une permanence syndicale, **à l'écoute de chacun**,
pour le conseil individuel et la défense de tous.

20 octobre
Election
des représentants
à la CAP



SNITPECT-FO
UNE HISTOIRE, DES VALEURS, UN PROJET

**ATTENTION !
ENJEUX MAJEURS**

RASSEMBLONS TOUTES NOS FORCES !

LE 20 OCTOBRE 2011

**Election
des
représentants
à la CAP**

Notre environnement professionnel, nos conditions de travail, connaissent en ce moment de fortes dégradations. Chacun de nous en subit les conséquences. Ce processus est-il irrémédiable ? Non !

Le 20 octobre, donnons-nous la force d'écrire un destin meilleur que celui avancé par l'administration !

2011 l'administration diffuse une logique de plus en plus **individualiste** et abandonne la gestion collective des corps.

*Voter le 20 octobre, c'est dire oui à la **défense collective de nos valeurs**, de notre charte, de notre gestion nationale de corps technique apte à occuper tous les niveaux de fonction !*

2011 les **freins à la mobilité** se sont dressés massivement (entre BOP, entre ministères, entre régions...) et parallèlement l'administration s'est dotée des moyens d'**accroître la mobilité dirigée** (certains services préparent déjà la mise en œuvre du dispositif de « réorientation professionnelle » prévu par la loi mobilité).

*Voter le 20 octobre, c'est dire oui à la **défense de nos capacités de mobilité** dans le ministère, et d'essaiage hors ministère, que ce soit à l'Etat, à l'international, dans la fonction publique territoriale ou hospitalière, dans le secteur privé, et à la valorisation de ces parcours lors des retours au ministère.*

*Voter le 20 octobre, c'est dire **OUI à la mobilité choisie, NON à la mobilité forcée !***

2011 le rôle des CAP est plus que jamais menacé, face aux volontés hégémoniques de certains préfets et certains responsables de BOP, rois de leur territoire... Les fusions de corps sont aussi l'occasion de tentatives de morcellement des CAP par types d'employeurs (vision Fonction publique).

*Voter le 20 octobre, c'est dire sa foi en une **CAP nationale**, assise sur des règles de gestion concertées et adaptées à l'ensemble des profils. C'est dire son attachement indéfectible à la **transparence totale et l'égalité de traitement** en CAP !*

2011 l'administration a lancé son **projet de fusion des corps d'ingénieurs**, à échéance 2012, sans avoir défini au préalable le sens à donner à cette fusion.

*Voter le 20 octobre, c'est **soutenir le projet d'avenir du SNITPECT-FO** pour les ITPE et tous les ingénieurs concernés, et c'est **donner au SNITPECT-FO du poids dans les nouvelles instances** multi-composites qui seront créées dans le cadre de la fusion.*



SNITPECT-FO

UNE HISTOIRE, DES VALEURS, UN PROJET

NOUS FAISONS ENTENDRE

Un programme pour un avenir !

Un projet pour les ITPE

Qui, aujourd'hui, sinon le SNITPECT-FO, s'est donné les moyens de porter un projet pour les ITPE ? Fort de votre soutien, fort de son travail au sein d'un groupe plus vaste (Force Ouvrière), le SNITPECT-FO porte un projet ambitieux, celui d'un corps d'ingénieurs qui servira à accompagner notre pays dans la voie d'un développement respectueux des enjeux sociaux, environnementaux et économiques. Un projet d'avenir qui fait face à la vision étroite et « low cost » de l'administration...

Les « Ingénieurs de la République », un concept pour un projet, un projet pour les ITPE ! Ces ingénieurs adeptes d'une plus grande **liberté de construction de parcours individuels** dans un monde ouvert, où les carrières publiques sont enrichies par des trajectoires multiples. Où des allers ET retours entre ministères, collectivités territoriales, fonction publique hospitalière et entreprises, sont banalisés et contribuent à **l'enrichissement des compétences individuelles et collectives** du groupe, **au service d'un projet** : inventer l'aménagement et le développement de la France post-moderne de demain et celle post-énergies fossiles d'après demain !

Une école, l'ENTPE, au cœur du projet pour les ingénieurs

L'administration prépare un avenir sombre pour notre école, déjà menacée sur la ligne des dépenses externalisables... Malgré les discours ministériels élogieux, les gestionnaires administratifs sont prêts à découper notre formation en morceaux disparates, sous couvert de projet de fusion. Notre école doit rester celle de la formation initiale, continuée et continue des ingénieurs des TPE, elle doit pouvoir donner accès à tous les doctorats correspondant à ses spécificités techniques, s'ouvrir aux trois fonctions publiques et aux entreprises. Elle doit pouvoir offrir à tous les ITPE une quatrième année qualifiante à tout moment de la carrière, pour que les ITPE soient mieux armés pour affronter les évolutions des techniques et des métiers.

Sauvons l'ENTPE de la dilution dans un magma informe !

Des services qui retrouvent le sens de l'action

Ballottés de réorganisations en modernisations, les ingénieurs des TPE n'en peuvent plus. Ils sont asphyxiés par ces tourbillons qui oublient le sens de l'action et méprisent les femmes et les hommes. L'organisation territoriale de l'État complique jusqu'à l'absurde les relations entre services, au détriment des synergies indispensables à la qualité du service public.

Exigeons de la stabilité dans les services ! Nous portons un projet de management à l'efficacité reconnue, respectueux des femmes et des hommes qui composent nos organisations : le « **Management Public Social** » du SNITPECT-FO dont les grandes lignes sont explicitées dans la dernière « Tribune » du syndicat¹.

Un Réseau Scientifique et Technique au service de la Nation

Le réseau scientifique et technique, bien commun de la Nation, reconnu et loué tant par les élus que par le secteur privé, doit être conforté et rétabli dans sa légitimité. Il doit bénéficier des outils juridiques et des moyens pour remplir ses missions. Les ITPE doivent pouvoir y développer compétence et expertise au bénéfice du groupe et du service public.

Le « Dossier CETE¹ » présente les attentes des ITPE portées par le SNITPECT-FO.

¹ Consultable sur www.snitpect.fr

Des conditions de travail décentes pour les agents de la fonction publique

Les conditions de travail sont de plus en plus précaires et intenable dans les services de l'État. Ce constat est en passe de s'étendre aux autres fonctions publiques et aux établissements publics, cibles prochaines de la RGPP. Le problème immobilier n'est pas accessoire. Mettre les agents dans de telles situations est une atteinte à l'efficacité des missions de service public et relève parfois même de la mise en danger d'autrui. Mais la dégradation programmée de ces conditions de travail n'est pas une fatalité.

→ **Exigeons des conditions de travail décentes**, respectant les conditions d'hygiène et de sécurité.

→ **Exigeons les moyens nécessaires pour permettre aux agents de se former**, ce qui pourra aussi permettre d'assurer la cohérence entre documents stratégiques, documents d'orientation pour les formations et réalité des formations !

Même les cadres ont une vie privée !

→ **Exigeons un temps de travail choisi**, une revalorisation des modalités de récupération jusqu'à un jour par mois pour la modalité 4 bis (ce qu'ont obtenu les DDI en 2011), la suppression du forfait jour (non conforme aux recommandations des instances européennes).

→ **Exigeons la mise en œuvre de plannings d'astreinte approuvés en CTL et CLHS**, qui préservent l'organisation décente de la vie privée de chacun.

Un dialogue social rénové

Le dialogue social, une espèce en voie de disparition ! Aujourd'hui, nous constatons que seul le rapport de force permet de faire avancer nos idées et nos valeurs. Cette extrémité rendue obligatoire par une administration autiste n'est pas notre conception du dialogue social, et elle n'est pas une fatalité.

→ **Exigeons un dialogue social rénové et national**, dans **un processus de progression** des conditions de travail et des missions de service public.

→ **Exigeons une CAP garante des défenses individuelles et collectives**, apte à fédérer la gestion des ingénieurs et à faire progresser le positionnement du corps dans l'intérêt des missions de service public qu'il défend.

→ **Exigeons la mise en place d'un comité de suivi et d'orientation du corps**, à l'instar de celui du corps des IPEF, qui soit paritaire et propose les grandes orientations du corps.

Un statut reconnaissant le niveau véritable des ITPE

Pour réaliser leurs missions, les ingénieurs des TPE doivent bénéficier d'un positionnement adéquat dans les structures qui les emploient. Ce positionnement, dans l'état actuel de la fonction publique, est lié à un statut. Pour reconnaître ce haut niveau et le pérenniser, il faut un statut comportant des améliorations indiciaires aux premiers et deuxième niveaux, un vrai 3^{ème} grade dont l'indice terminal permet d'accéder aux emplois de direction dans toutes les fonctions publiques, ainsi qu'une note d'orientation, explicitant le sens et la raison d'être du corps.

→ **C'est pourquoi nous réclamons un statut correspondant au véritable niveau atteint par le corps**, que ce soit dans les fonctions publiques (Etat, Territoriale, Hospitalière) ou dans les secteurs parapublics (établissements publics) ou privés.

Une gestion valorisante pour le corps, sociale pour les agents

Le non respect des règles nationales de gestion dans certains services met à mal l'égalité de traitement des agents. La régionalisation rampante, en particulier par la circulaire de compensation des BOP, sape le travail de la CAP nationale. Ces dérives doivent prendre fin ! Qui plus est, nous dénonçons ce système absurde de contrainte sur les effectifs par BOP, - qui se traduit notamment par une contrainte sur la mobilité - pour un retour à une saine gestion nationale des ETP.

➔ *Promouvons la construction d'une carrière solide et cohérente. **La valeur de la mobilité, fonctionnelle et/ou géographique, source d'enrichissement des compétences collectives et individuelles, doit s'apprécier sur la carrière, et non uniquement au moment de la promotion.***

*La possibilité pour les généralistes de **concrétiser leur promotion dans le même service**, pourvu qu'il y ait changement significatif du contexte de travail (domaine d'activité différent, changement de supérieur hiérarchique sans forcément changer de directeur) doit être consolidée.*

➔ ***Nous réclamons l'accès à tous les postes de cadre du ministère sans discrimination en fonction du corps d'appartenance.***

Une reconnaissance par la promotion

En 2011, tous les ITPE au sein de la FPE, peuvent être promus IDTPE au plus tard 6 ans avant le départ en retraite, sans condition. Les ingénieurs territoriaux qui sont passés principaux, peuvent être réintégrés directement divisionnaires. La solidarité de corps s'exprime par ces résultats qui concrétisent le combat mené par nos prédécesseurs pour créer le grade d'ingénieur divisionnaire puis le conforter, le développer, en faire un objectif réaliste pour tous les membres du corps.

Dans la même logique, et pour agir en continuité avec nos prédécesseurs qui ont obtenu puis conforté l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef, tous les ITPE, qui ont maintenant accès au divisionnariat, doivent pouvoir partir à la retraite avec le niveau d'ingénieur en chef (ICTPE). Cet objectif n'est pas irréaliste : l'ICRGS a déjà été obtenu pour les divisionnaires du tableau classique d'avancement, puis cette année pour les principaux longs ayant tenu fonction de divisionnaire. Reste à obtenir le même juste reclassement pour les ingénieurs principaux normaux, et une amélioration de fin de carrière pour les divisionnaires confirmés.

➔ ***Combattons pour tous les ITPE à ICRGS. Avec seulement une trentaine de postes fonctionnels en plus, nous pouvons l'obtenir !***

➔ ***Les divisionnaires confirmés doivent pouvoir bénéficier d'une fin de carrière améliorée par l'accès à l'emploi d'ingénieur en chef quelques années avant la retraite, équivalent à un principalat au 2^{ème} niveau.***



PLUS D'INFOS
SUR CES SUJETS
...
www.snitpect.fr