

FUSION DES CORPS D'INGENIEURS
Les 3 fiches de propositions
des groupes de travail
de l'administration

envoyées le 22 sept. aux syndicats
en vue de la réunion du 30 sept. 2011

Commentées par Force Ouvrière

Structure de gestion du corps

Le groupe de travail a analysé les avantages et les inconvénients de quatre modèles existants ou en devenir de gestion de corps interministériel :

- le corps des Ingénieurs des ponts des eaux et des forêts (IPEF) – un Centre Interministériel de gestion, service à compétence nationale, prend les actes de gestion au nom des deux ministères gestionnaires ;
- le corps des administrateurs civils (AC) – chaque Ministère assure un premier niveau de gestion pour les agents qui lui sont rattachés (primo-affectation), le corps dans son ensemble étant rattaché aux services du Premier Ministre ;
- le corps des architectes urbanistes de l'Etat (AUE) : un même corps est géré de manière quasi indépendante par chacune de ses deux autorités de rattachement
- le modèle du futur corps interministériel des attachés (en cours d'élaboration par la DGAFP) – chaque ministère accueillant plus de 50 agents du corps en assure la totalité des actes de gestion, la DGAFP restant chef de file pour les éventuelles évolutions statutaires.

Il s'est appuyé sur l'avis du Conseil d'Etat des 28 et 29 mai 2009 relatif à la constitution d'un corps interministériel.

Quid de cette analyse? La fiche passe directement aux propositions, dommage...

Proposition 1 : Créer un corps interministériel à gestion ministérielle (CIGEM) dont les quatre maisons d'emploi constitueront les autorités de recrutement et de gestion.

Proposition 2 : Mettre en place une commission administrative paritaire (CAP) auprès de chacune des autorités de recrutement et de gestion (les deux ministères et les deux établissements publics concernés), compétentes pour toutes les questions relatives aux situations individuelles.

Proposition 3 : Établir un cadre de gestion commun aux quatre CAP, reposant sur une charte de gestion et une approche commune des parcours professionnels, pour favoriser l'unité du corps. Dans ce cadre commun, ces CAP examineront les situations individuelles au niveau de leur maison d'emploi, et notamment les questions relatives à la titularisation, l'intégration, les avancements de grade et les sanctions disciplinaires.

LA PIRE DES SOLUTIONS !! Une juxtaposition des 4 corps : on chamboule nos cadres de gestion mais on conserve les barrières ! A quoi bon fusionner?

Même le CGEDD et le CGAAER recommandaient une gestion unique...

**Quid de la mutation?
L'administration ne prévoit même plus son examen en CAP!**

C'est la fin de la CAP unique, seule garante de l'égalité de traitement, de la cohérence du corps et de la transparence !

Le cadre commun est indispensable à la création d'un corps. Mais c'est antinomique (ou au moins irréaliste) avec la création de 4 CAP indépendantes.

Proposition 4 : Retenir le MEDDTL comme chef de file du futur CIGEM au sens de l'avis du Conseil d'Etat.

Proposition 5 : Créer un comité d'orientation et de suivi (COS) du corps, composé de représentants du personnel du futur corps et de représentants des quatre autorités de recrutement et de gestion. Ce comité se réunirait au moins une fois par an pour :

- examiner les questions d'ordre général relatives à la situation du corps, à l'exclusion des questions individuelles qui resteront du ressort de la CAP ;
- délibérer sur le rapport annuel relatif au corps ;
- s'assurer de l'équité de traitement de l'ensemble des agents du corps.

Proposition 6 : Définir un mode approprié de désignation des représentants au COS et de répartition des représentations par maison d'emploi.

Y a-t-il un autre objectif à cette proposition que d'essayer de diviser les ingénieurs du futur corps? En tout cas, elle montre que le MAAPRAT a déjà abandonné ses ingénieurs, avant même que la fusion soit calée... (le corps des IPEF est, lui, sous double tutelle)

Pourquoi pas, comme pour les IPEF... Mais la CAP (unique) doit constituer le noyau de ce comité, sans quoi on affaiblit encore la CAP.

Le comité doit être paritaire et représentatif. Comment peut-on avoir à se poser la question? L'objectif serait-il d'essayer de diviser les syndicats...?

Dispositions statutaires d'évolution dans le corps

Le groupe de travail a constaté de larges similitudes entre les quatre statuts actuellement en vigueur. Il a aussi intégré les avancées prévues dans le cadre du nouveau corps interministériel des attachés administratifs lorsqu'elles répondaient aux objectifs du nouveau corps.

On aimerait savoir quels sont ces objectifs pour l'administration. (et on les a déjà demandés à de nombreuses reprises...)

Pourquoi ce corps devrait-il faire référence pour nous ?!!!

Hélas il est clair que l'administration d'aujourd'hui a besoin d'être convaincue que les profils scientifiques et techniques sont une plus-value pour la conduite des politiques publiques.

Conditions statutaires pour l'inscription au concours interne

Proposition 1 : Le concours interne sera ouvert aux :

- Fonctionnaires et agents publics :
 - ✓ de l'Etat ;
 - ✓ des collectivités territoriales ;
 - ✓ des établissements publics qui en dépendent.
- Agents de la fonction publique hospitalière et des établissements publics qui en dépendent, Militaires, Magistrats, Agents des organisations internationales intergouvernementales ;
- Fonctionnaires européens.

Les candidats doivent justifier de 3 ans d'ancienneté de services publics, période de scolarité non comprise.

Quel impact sur la situation actuelle? Rien n'est dit. (en cours d'examen par nos soins)

Conditions statutaires de promotion de B en A

Proposition 2 : La liste d'aptitude sera ouverte aux agents :

- justifiant de 8 ans d'ancienneté dans le 3^{ème} grade du Nouvel Espace Statutaire (NES) pour les corps des TSE, des CTPE, des CAM (NAV-SEC et PCME) et des TE du MEDDTL, aux TSM de Météo France, aux TSMA du MAAPRAT ;
- ayant atteint le 3^{ème} grade du corps des géomètres de l'IGN et justifiant de 8 ans d'ancienneté dans le 2^{ème} ou le 3^{ème} grade ;
- ayant atteint le 8^{ème} échelon du 3^{ème} grade du corps des TSF de l'ONF.

Quel impact sur la situation actuelle? Rien n'est dit. (en cours d'examen par nos soins)

- ayant atteint le 7^{ème} échelon du corps des CAT de l'ONF.

Proposition 3 : L'examen professionnel sera ouvert aux agents :

- des corps des :
 - ✓ TSE, CTPE, CAM (NAV-SEC et PCME) et TE du MEDDTL ;
 - ✓ TSM de Météo France ;
 - ✓ géomètres de l'IGN ;
 - ✓ TSMA du MAAPRAT, TOP-TSF-CAT de l'ONF.
- justifiant de 8 années d'ancienneté de services publics effectifs dont 4 années dans les corps nommés ci-dessus.

Proposition 4 : Les lauréats de l'examen professionnel pourront suivre une formation et un stage probatoire et seront titularisés à l'issue d'une période de pré-affectation ne pouvant excéder 6 mois.

Conditions statutaires d'inscription au tableau d'avancement au 2^{ème} grade

Proposition 5 : Le tableau d'avancement sera ouvert aux agents justifiant de 6 années de service effectif dans le corps et ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade depuis au moins 2 ans.

Conditions statutaires pour le grade à accès fonctionnel (GRAF)

Quid de nos emplois fonctionnels de 3^{ème} niveau? Ce silence annonce-t-il leur disparition?

Proposition 6 : Pour pouvoir accéder au troisième grade, les ingénieurs divisionnaires devront :

- avoir atteint au moins le 4^{ème} échelon de leur grade ;
- pouvoir justifier de :

- ✓ 6 ans de détachement dans un ou plusieurs emplois fonctionnels durant les 10 dernières années
- ✓ ou 8 ans d'exercice de fonctions de direction, d'encadrement, de conduite de projet, ou d'expertise correspondant à un niveau élevé de responsabilité durant les 12 dernières années.

Lesquels?

INACCEPTABLE ! En recul considérable vis-à-vis de la situation actuelle !!

➤ **Proposition copiée intégralement sur le statut des attachés**

➤ **Pourquoi pas 3 vrais grades, comme d'autres corps?**

Proposition 7 : Répondre aux justes besoins des maisons d'emplois en mettant en place, comme l'autorise la loi mobilité de 2009, une durée minimum de primo-affectation dans le corps. Celle-ci sera de 3 années de services effectifs dans la maison d'emploi où l'agent est affecté pour la première fois après sa titularisation dans le corps.

Et les besoins des individus, et l'humain?

La loi mobilité et ses effets néfastes font leur apparition...

Proposition 8 : Poursuivre les réflexions du groupe de travail en vue de bâtir – au-delà du champ statutaire – le cadre commun de gestion du nouveau corps. Ce cadre pourrait correspondre à une ou plusieurs charte(s) de gestion des parcours professionnels des ingénieurs du nouveau corps, avec comme objectif de :

- garantir le maintien et l'enrichissement des spécificités et compétences techniques ;
- faciliter et harmoniser les mobilités professionnelles intra et inter-employeur ;
- organiser des parcours professionnels compatibles avec les exigences de promotion dans les corps de catégorie A+, les membres du futur corps ayant vocation à constituer un des viviers de recrutement pour l'encadrement supérieur ou des cadres dirigeants.

= Parcours dirigés ?

SCANDALE !! Cette durée minimale de 3 ans était tout juste une pratique, elle devient statutaire !

Donc le nouveau corps n'aura plus vocation à exercer des fonctions d'encadrement supérieur ni à être cadre dirigeant, mais seulement à servir de vivier pour le corps supérieur!!

(rappelons les possibilités de promotion dans les corps des IPEF : une vingtaine de postes par an, sur 10 000 ingénieurs)

Recrutement et formation à l'entrée dans le corps

Les conditions de recrutement et de formation des ingénieurs à l'entrée dans le corps sont fondamentales puisqu'elles déterminent les compétences spécifiques dont pourront disposer les maisons d'emploi. Un groupe de travail a ainsi été constitué afin d'élaborer les conditions d'entrée dans le futur corps interministériel d'ingénieurs.

Le réseau des grandes écoles des deux ministères constitue le socle de formation des ingénieurs actuels. Le mode majoritaire de recrutement passe par les concours d'entrée à ces grandes écoles (après les classes préparatoires).

Pour compléter ce mode de recrutement majoritaire, les maisons d'emplois ont développé des stratégies de diversification :

- concours sur titre pour certaines spécialités (dont certaines ne relèvent pas des domaines de compétences du réseau des écoles des ministères) ;
- recrutements direct sur titre de diplômés civils des écoles qui forment des ingénieurs fonctionnaires ;
- recrutements en école d'ingénieurs d'étudiants titulaires d'une licence, d'un DUT, d'un BTS ou d'un Master.

Le groupe de travail a constaté la grande diversité des formations actuellement dispensées et la difficulté qu'il y aurait à créer une formation unique. Les propositions ci-dessous visent à concilier une volonté de développer une identité commune tout en préservant un réseau d'écoles et de formations diversifiées.



Quel manque d'ambition ! Un constat d'impuissance avant même d'avoir essayé...

Propositions

Proposition 1 : Privilégier le réseau des grandes écoles des ministères comme voie prépondérante d'entrée et de formation du corps. Ces grandes écoles d'ingénieurs formeront les lauréats :

- ✓ des concours CPGE, mode majoritaire de recrutement ;
- ✓ des concours internes ;
- ✓ d'autres concours pour accéder en 1^{ère} ou 2^{ème} année d'école d'ingénieurs.

Proposition 2 : Recruter des ingénieurs par concours direct, sur titre, principalement pour des profils qui ne correspondent pas aux formations assurées par les écoles des ministères, en laissant le choix aux maisons d'emplois d'adapter leur stratégie de recrutement à leurs besoins spécifiques.

Où est le pilote dans l'avion?
Carte blanche est donnée
aux maisons d'emploi...

Ce sont les grands principes que nous
connaissons déjà (avec une cohérence à
l'échelle du corps). Mais quelles modalités
pratiques sont prévues par l'administration?

Proposition 3 : Maintenir un accès au corps par la promotion interne constituée de trois voies :

- l'examen professionnel ;
- la liste d'aptitude ;
- le concours interne, qui conduit à l'obtention du diplôme d'ingénieur, en tenant compte des acquis de l'expérience professionnelle.

Proposition 4 : Permettre à chaque maison d'emploi de définir sa stratégie de recrutement dans un cadre commun :

- l'avancement interne (minimum 25% / maximum 40%) à travers l'examen professionnel et la liste d'aptitude ;
- la voie des écoles des ministères (minimum 60% / maximum 75%) ;
- les recrutements directs d'ingénieurs sur titre (maximum 20% des promotions internes et de la voie des écoles des ministères) ; cette modalité d'entrée ne pourra excéder 20% des recrutements par la voie des écoles et de la promotion interne ;
- un « troisième concours », qui peut être ouvert ponctuellement aux élus et responsables associatifs.

Impact sur la situation actuelle? (à creuser)

Les recrutements doivent être les mêmes pour l'ensemble du corps. C'est une question de cohérence et d'égalité de traitement !

Nouveauté. Type ENA. Quel objectif?

Proposition 5 : Distinguer l'obtention du diplôme d'ingénieur de la titularisation en ayant recours à une séquence formelle de validation du recrutement.

Proposition 6 : Permettre à chaque école du réseau de favoriser la découverte par ses élèves des domaines d'activité d'au moins une autre école :

- mise en place d'une semaine commune d'échange dans le calendrier des écoles du réseau (cette semaine ne serait pas limitée aux seuls élèves fonctionnaires et pourrait s'organiser sur le modèle de la « semaine européenne » mise en place par les écoles de ParisTech) ;
- incitation de certains élèves à accomplir des stages ou travaux de fin d'études dans des milieux professionnels plus proches d'autres écoles que de la leur ;
- possibilité d'effectuer le 1^{er} semestre de la dernière année d'étude dans une autre école du réseau.

Impossible de se former hors du réseau?

Proposition 7 : Contribuer à la formation d'une culture commune aux membres du corps, notamment par un tronc commun d'au moins 3 mois de formation regroupant tous les stagiaires fonctionnaires des écoles du réseau :

- après l'obtention du titre mais avant la titularisation ;
- pour comprendre les enjeux des ministères d'affectation et donner les bases de management spécifiques pour un premier poste en tant que cadre de la fonction publique.

ATTENTION DANGER !! Une sélection en sortie d'école ? Les élèves ingénieurs ne seraient plus fonctionnaires ?!

Danger pour les écoles et le niveau de recrutement!

Propositions sans ambition. Insuffisantes pour porter un vrai projet de création d'un corps.