

avis du SNITPECT-FO sur le rapport Da Costa sur la formation des ingénieurs en chef territoriaux

- 1) préalable sur la question de la séparation du cadre d'emploi d'ingénieur territorial :
 - cette séparation créerait deux classes d'ingénieurs contraire à ce qui s'est développé jusqu'à présent pour les carrières d'ingénieurs dans la FPT
 - prendre garde au dimensionnement de la future passerelle entre ingénieur et ingénieur en chef (concours interne, examen professionnel, liste d'aptitude, ...)
 - prendre garde à l'homologie avec les ingénieurs de la FPE, notamment les ITPE en chef
- 2) préalable sur l'accès au concours externe :
 - la proposition de la DGCL « élitiste » de réserver aux écoles de Paris Tech l'accès au concours d'ingénieur en chef serait préjudiciable – bien d'autres écoles d'ingénieurs peuvent alimenter les collectivités territoriales en cadres techniques de haut niveau ; c'est d'ailleurs cette plus grande diversité de diplômés éligibles que défend le rapport
 - dans le même ordre d'idée, quid des formations d'urbanisme pour l'accès au concours d'ingénieur territorial et d'ingénieur territorial en chef, sachant que les urbanistes en FPE sont reconnus comme catégorie A de 2ème niveau
 - la possibilité de passer le concours en cours de 3ème année d'école d'ingénieur (avec réussite au concours soumise à la condition d'obtention du diplôme) est un enjeu fondamental pour permettre aux jeunes étudiants de choisir la FPT avant d'être recruté par le privé (sans difficulté aujourd'hui)
- 3) sur la formation proprement dite :
 - le passage de 5 jours de formation actuellement à un cursus d'une année alternant apports théoriques et mise en situation (stages) est une très bonne chose et rattrape le différentiel avec la filière administrative
 - il faut s'interroger sur le caractère diplômant de cette formation, même sans équivalence stricte dans le système LMD
 - la référence au corps des IPEF est un biais, d'autres corps de l'Etat ayant jusqu'à présent beaucoup plus essaimé dans les collectivités territoriales y compris aux postes à forte responsabilité : ITPE, ITF, ...
 - la mutualisation avec les formations des ingénieurs de la FPE est à développer avec des échanges et partenariats entre le CNFPT et le réseau des écoles d'ingénieurs de l'Etat (ENPC, ENGREF, ENTPE, ...) pour anticiper les déroulements de carrière inter-fonctions publiques
- 4) la question de l'entrée dans l'emploi
 - le rapport ne met pas assez l'accent sur les difficultés d'accès à l'emploi
 - des dispositifs innovants sont à inventer (bourses d'étude, pré-recrutement en cours d'étude, ...) notamment pour les collectivités qui ont des difficultés à recruter
 - comme il n'est pas dans la culture des collectivités de recruter des débutants aux postes à forte responsabilité, comment garantir le recrutement effectif à l'issue de cette formation d'ingénieur en chef d'élèves tout juste sortis de leur école, sans expérience préalable ?
- 5) conclusion
 - ne pas créer un plafond de verre entre ingénieur et ingénieur en chef de la FPT et créer de véritables passerelles inter-FP entre FPE, FPH et FPT