



Motion gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences

Les Ingénieurs des TPE réunis en congrès les 9 et 10 décembre 2004,

RAPPELLENT fermement leur attachement à une gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs 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 donnée à la mise en œuvre du plan triennal de GPEC par la création d'outils de gestion privilégiant l'identification partielle et tronquée des compétences individuelles pour un usage immédiat au détriment du développement de la compétence ;

CONDAMNENT la mise en place sans concertation, sans cohérence, sans pilotage des mesures suivantes :

- ▶ Réforme de la notation
- ▶ Définition de postes à compétences sensibles, habillage d'un besoin conjoncturel d'une compétence particulière afin de limiter la vacance d'un poste ;
- ▶ Circulaire "gestion unifiée et partagée des ressources humaines" (GUEPARH) substituant à l'objectif initial d'un bilan de compétences pour le développement de la compétence individuelle, un simple recensement de ressources pour l'administration et conduisant à déconcentrer, de fait, tout ou partie de la gestion du corps des ITPE ;
- ▶ Conseil en orientation de carrière (COC), dont l'absence de cadrage déontologique fait craindre une dérive vers une utilisation non maîtrisée ;
- ▶ Remplacement des comités de filières par des comités de domaine dénaturant ces outils et conduisant à une filiérification généralisée des carrières.

Concernant ces outils :

FUSTIGENT les tentatives visant dogmatiquement, 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) ;

DENONCENT la superposition d'avis « externes » et de catalogues de qualifications ayant pour objectif d'influer sur les actes de gestion préalablement aux débats de la CAP, remettant en cause l'exercice même du paritarisme et de l'égalité de droits et de traitement ;

DENONCENT les objectifs de filiérification généralisée de ces outils, confondant délibérément compétences et qualifications, sclérosant le développement des compétences et contraignant les ITPE ;

DENONCENT les volontés implicites de gestion régionalisée du corps des ITPE, conduisant de fait à un enfermement géographique ;

FUSTIGENT toute utilisation des bilans individuels 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 en conséquence, un véritable engagement de l'Etat employeur à assurer le développement des compétences de ses agents ;

EXIGENT pour cela, une redéfinition immédiate des outils mis en œuvre ;

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

REVENDIQUENT la mise en œuvre de dispositions statutaires et salariales attractives adaptées aux responsabilités exercées, pour le maintien des compétences au service de l'Etat ;

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 ; et

AFFIRMENT que seul le chargé de mission du corps est légitime 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 ;

EXIGENT une redéfinition immédiate en concertation des outils mis en œuvre en 2004 et **EXIGENT** l'arrêt immédiat de l'application du dispositif GUEPARH au corps des ITPE ;

Sur la formation continue :

RECLAMENT l'établissement immédiat d'un Plan national et pluriannuel de Formation Continue ambitieux, aux liaisons interministérielles et inter fonctions publiques affirmées, faisant face aux besoins des ITPE, permettant le développement des compétences individuelles au service d'une fonction publique performante ;

EXIGENT que ce Plan de Formation soit décliné jusqu'au plus près des besoins individuels et **REVENDIQUENT** la mise en œuvre immédiate et concrète du Plan Individuel de Formation Continue (PIFC) ;

RECLAMENT que soit développé en 2005 le pôle formation continue à l'ENTPE dans le cadre des réformes pédagogique et statutaire de l'Ecole ;

Sur l'essaiage :

REAFFIRMENT la vocation interministérielle et inter fonctions publiques du corps des ITPE et leur attachement à une politique volontariste d'essaiage, 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'examen par la CAP de toutes les demandes de départ à l'essaiage ;

et **REVENDIQUENT** l'instauration d'un dispositif performant de suivi et de valorisation des périodes d'essaiage, impliquant et incluant l'amélioration des conditions de départ et de retour ;

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

EXIGENT un décret d'homologie pour les détachements sans limitation de durée des ITPE en adéquation avec les niveaux de fonctions exercées par les ITPE, les IDTPE et les ICTPE ;

Sur la gestion du corps :

RECLAMENT la rédaction en concertation d'une **nouvelle Charte de Gestion**, pour une mise en œuvre en 2005, seul outil permettant de rendre claires et transparentes les règles de **gestion nationale** du corps des ITPE en application de son nouveau Statut ;

REAFFIRMENT 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 ;

Sur le recrutement

DENONCENT l'absence de gestion prévisionnelle des emplois et des effectifs et l'affichage d'un taux de vacance élevé fictif dans le grade d'ITPE pour tenter de justifier des recrutements non statutaires ;

RAPPELLENT que les recrutements sur titres doivent être exclusivement destinés à faire face aux besoins en qualifications initiales non couverts par l'ENTPE et non pas à ajuster quantitativement les effectifs, au détriment de la stabilité de l'ensemble du corps et donc des garanties collectives ;

CONDAMNENT tout recrutement non statutaire comme unique réponse à la gestion des compétences et à la seule logique d'employabilité immédiate, risque aggravé par la mise en œuvre de la LOLF ;

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