



Motion GESTION DU CORPS

Les ingénieurs des TPE réunis en congrès les 7 et 8 décembre 2006,

SE FELICITENT de la poursuite de la concertation, engagée en 2006, afin d'encadrer la charte de gestion de décembre 2005 par un document d'orientation plus général sur la gestion, le positionnement et les évolutions prévisibles du corps des ITPE ;

RÉAFFIRMENT AVEC FORCE leur attachement au paritarisme et à la concertation, vecteurs majeurs du dialogue social, de l'égalité de droit et de traitement de tous les ITPE, 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 des ITPE ;

EXIGENT le maintien du caractère national, ni déconcentré ni « filialisé », de la gestion des ITPE, indispensable pour garantir le respect des principes d'égalité de droits et de traitement sans que la mise en œuvre de la LOLF ne vienne remettre en cause ces principes ;

RECLAMENT la pérennisation des 3 cycles annuels de mutation indispensables pour la gestion et la fluidité des mobilités dans le corps des ITPE ;

CONCERNANT LA GPEC

RAPPELLENT fermement leur attachement à une gestion prévisionnelle des emplois 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 ;

REITERENT leur revendication portée lors du congrès 2005, de mise en place dès 2007 de CIFP-RH (centre interrégionaux de la formation professionnelle et des ressources humaines) permettant de donner toute sa place à la formation professionnelle au sein de la GPEC, d'aider les services à l'expression de leurs besoins en compétences, d'assurer un suivi des agents transférés et essaimés et d'apporter un meilleur conseil aux nouveaux employeurs, notamment les collectivités territoriales ;

EXIGENT préalablement à la définition des compétences individuelles et collectives, la définition des missions du MTETM et plus largement des missions des autres ministères employeurs d'ITPE ;

EXIGENT que l'administration définisse le contenu et les missions de l'ensemble des postes ouverts aux I(D)TPE et ICTPE 2G et 1G et **DEMANDENT AVEC FORCE** que la mobilité individuelle soit examinée dans un contexte de construction de parcours professionnel prenant en compte les aspirations et contraintes personnelles tout en répondant aux besoins et enjeux du service public conformément à la gestion des autres corps à responsabilité équivalente ;

DENONCENT l'absence de gestion et d'anticipation des besoins que l'administration tente de pallier par le recrutement d'agents par détachement entrant dans le corps des ITPE, alors que les compétences identifiées font partie de la formation initiale dispensée à l'ENTPE ou bien relèvent du recrutement statutaire sur titres ;

RECLAMENT la mise en oeuvre d'une politique ambitieuse de GPEC, alliant compétences individuelles et compétences collectives, permettant notamment le recensement prévisionnel des vacances de postes potentielles sur une projection bisannuelle afin d'anticiper les remplacements par des agents aux compétences adaptées, particulièrement dans le RST et éviter l'écueil de recrutements hasardeux sans étude préalable des parcours professionnels ;

PRENNENT ACTE de l'ouverture en 2007 d'une concertation sur la révision et l'amélioration des comités de domaines et du séniorat ;

CONDAMNENT FERMEMENT l'instauration de postes de catégorie A sous l'autorité hiérarchique d'autres catégories A, créant une situation défavorable et dévalorisante pour tous les ingénieurs

concernés et contraire aux principes statutaires et de gestion du corps des ITPE et, dans le cadre des réorganisations de service, la suppression injustifiée de postes de 2^{ème} et 3^{ème} niveaux ;

EXIGENT de la DGPA qu'elle intervienne sans délai pour arrêter de telles pratiques et les corriger là où elles sont déjà mises en place ainsi que la plus grande rigueur pour garantir le niveau de responsabilité des postes publiés et proposés aux ITPE en regard de l'exigence de niveau de fonctions, au 1^{er} comme au 2^{ème} niveau ;

CONCERNANT LES RECRUTEMENTS DANS LE CORPS

DENONCENT l'absence de prévision et de gestion pour les recrutements dans le corps des ITPE qui conduit à une réduction drastique du recrutement externe à 100 en 2006 (54^{ème} promotion) alors que le besoin en recrutements annuels, toutes voies confondues, est évalué à 290 pour pallier notamment les départs en retraite et couvrir les besoins des services de la sphère publique et l'accompagnement par l'Etat du processus de décentralisation ;

EXIGENT la mise en oeuvre d'une politique de recrutement permettant le renouvellement des ingénieurs des TPE en activité au sein de l'Etat mais aussi au sein des collectivités territoriales et des autres structures qui se sont vues transférer des missions de service public de l'aménagement et du développement durables des territoires ;

REVENDIQUENT, le retour dès la rentrée 2007, à un niveau de recrutement externe d'au moins 130 élèves dans les conditions statutaires du 30 mai 2005, et son augmentation progressive à 200 élèves, dans l'objectif de former des ingénieurs du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires pour tous les employeurs ;

CONCERNANT LES PROMOTIONS DANS LE CORPS

SE FELICITENT de la mise en oeuvre d'un véritable principalat généralisé ;

PRENNENT ACTE d'un taux promus / promouvables de 9 % au 2^{ème} niveau de grade (IDTPE, IRGS, principalat généralisé, principalat court, principalat long) assurant un flux de promotion satisfaisant pour 2006 et pour 2007 ;

SE FELICITENT de l'augmentation du nombre de promotions par liste d'aptitude et examen professionnel, et de propositions de postes à spécialité dans des champs d'activité en correspondance avec le profil de plusieurs candidats admis ;

RECLAMENT, compte tenu de la qualité des dossiers examinés dans le cadre de la promotion des techniciens par liste d'aptitude au titre de l'année 2006 et de l'ouverture de l'accès au grade d'ITPE du corps des contrôleurs, la suppression de la liste complémentaire et l'inscription en nombre réduit au vivier, au profit d'une augmentation du nombre de promus ;

EXIGENT que le taux promus / promouvables soit révisé et augmenté à 10 % minimum, pour les promotions au titre de 2008, de façon à permettre durablement :

- d'assurer la promotion au 2^{ème} niveau de fonction d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau à IDTPE ;
- de pérenniser la généralisation du principalat ;
- de promouvoir un nombre significatif d'ITPE (nettement supérieur à 2007) au titre du principalat long ;

RECLAMENT l'augmentation de ce taux à 11 % minimum, dès 2009, pour que sur 10 ITPE, 6 soient promus IDTPE deuxième niveau de fonction et 4 passent automatiquement IDTPE principaux longs au plus tard au bout de 4 ans dans le 11^{ème} échelon, quel que soit le nombre d'échelons à franchir sur la grille d'IDTPE, et au moins 8 ans avant leur cessation d'activité ;

EXIGENT le maintien des possibilités de «reports» au tableau d'avancement IDTPE pour les ITPE inscrits mais ne pouvant trouver d'affectation l'année de leur inscription au TA (ce que n'interdit ni la LOLF ni l'instauration d'un taux promus / promouvables) ;

SE FELICITENT de l'augmentation importante, en 2006, du nombre d'ICTPE 2G et 1G ;

REVENDIQUENT la poursuite de cette augmentation, dès 2007, pour atteindre un pyramidage en terme d'emplois d'ICTPE de façon à :

- assurer à tous les IDTPE d'atteindre au moins l'indice 1015 par une promotion à ICTPE, au plus tard en fin de carrière par l'ICRGS généralisé ;
- obtenir un pyramidage futur d'au moins 10 % du corps au troisième niveau de fonctions ;

DEMANDENT une action volontariste d'information de la DGPA auprès de toute la chaîne hiérarchique et des différents ministères employeurs sur les nouveaux principes et règles de gestion qui président aux promotions dans le corps, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif d'ITPE proposés à chaque CAP et

CONSIDERENT que les MIGT et IG spécialisés doivent s'attacher à faire remonter à la CAP, **sans aucun classement**, et d'une manière homogène entre MIGT, un plus grand nombre de dossiers pour assurer pleinement l'égalité de droits et de traitement des ITPE entre eux dans le cadre de leur gestion nationale ;

CONDAMNENT le blocage, par certaines MIGT, de la remontée des dossiers d'ITPE, constat d'une méconnaissance des métiers et responsabilités exercés par ces camarades, qui se sont investis dans le domaine de l'environnement faisant partie des politiques publiques prioritaires ;

EXIGENT que tous les parcours professionnels des ITPE soient pris en compte dans les propositions de promotions et **REVENDIQUENT** la mise en place d'un IG coordonnateur au MEDD ;

CONCERNANT LA MOBILITE

FUSTIGENT les décisions, s'appuyant sur le dogme des « 3 ans en premier poste », voire plus dans certains cas, de refus de mobilité et des mutations avec effet différé ;

REVENDIQUENT, pour les premières affectations, l'établissement d'un corpus unique de règles, quel que soit le mode de recrutement, impliquant l'accès aux listes traditionnelles des 3 cycles de mutation, garantissant ainsi l'égalité de traitement des individus, pratique bénéfique tant pour l'individu que pour le service public ;

SUR L'ESSAIMAGE

CONSTATENT avec satisfaction que les ITPE constituent une ressource recherchée par les collectivités ;

SE FELICITENT des dispositions concernant l'essaimage, introduites dans la charte de gestion, permettant de conforter et de valoriser les parcours professionnels en dehors du MTETM ;

RÉAFFIRMENT la vocation interministérielle statutaire du corps des ITPE et leur attachement à une politique volontariste d'essaimage, 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 ;

DENONCENT la méconnaissance par l'administration, du contenu et des responsabilités des postes proposés aux ITPE en collectivités ;

REVENDIQUENT l'instauration d'un dispositif performant de suivi et de **valorisation des périodes d'essaimage**, y compris dans le cadre des transferts à venir vers la FPT, **impliquant et incluant l'amélioration des conditions de départ et de retour** ;

RAPPELLENT que tout poste à l'essaimage doit être considéré comme un poste à part entière dans le cursus professionnel et

REVENDIQUENT l'examen par la CAP de toutes les demandes de départ à l'essaimage et la publication des postes proposés en détachement sur la liste des postes vacants pour les trois cycles de mutations du corps ;

REVENDIQUENT que le MTETM, ministère gestionnaire du corps des ITPE, instaure une véritable démarche partenariale interministérielle et **inter-fonctions publiques**, permettant une approche globale de tous les besoins des employeurs publics des ingénieurs des TPE ;

SOUTIENNENT fermement 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, d'un essaimage en pleine expansion et du transfert d'un nombre important d'ITPE qui viennent renforcer les camarades déjà essayés ;

SUR LES CONDITIONS DE TRANSFERTS

CONDAMNENT lors du processus de prépositionnement :

- l'approche trop sélective de la gestion des prépositionnements par certains DIR et DDE aboutissant au refus à un ITPE d'un poste qui constituait pourtant l'évolution naturelle de

son poste actuel et conduisant à la vacance de ce poste et permettant, selon la pratique tactique de certains DIR, un recrutement plus individualisé ;

- la publication de la vacance de certains postes sur lesquels des ITPE se sont portés candidats et que la DGPA a refusé de pourvoir suite au refus de financement par certains directeurs de programme (AUIP notamment) ;

EXIGENT, dans l'attente du statut inter-fonctions publiques, la définition et la mise en oeuvre de la gestion du « détachement sans limitation de durée » afin de permettre à chaque ITPE transféré et placé dans cette situation administrative de pouvoir :

- poursuivre sa carrière au sein de la FPT, en changeant de postes et de collectivités le cas échéant sans obligation d'exercer son droit d'option ;
- **revenir exercer à l'Etat** dans les mêmes conditions et selon les mêmes règles de gestion qu'un ITPE en PNA (accès aux listes de postes vacants, pas de contrainte de durée sur le poste transféré, avis de la CAP) ;
- bénéficier des mêmes droits à promotions qu'un ITPE en PNA ;

et la prise en compte dans la charte de gestion du corps des ITPE des parcours en situation de DSLD ;

RECLAMENT un suivi par la DGPA des I(D)TPE placés en position de DSLD de façon à pouvoir anticiper les retours potentiels à l'Equipement ainsi que les mobilités entre collectivités et entre FPE et FPT ;

APPELLENT tous les ITPE transférés à rester en position de mise à disposition tant que le statut inter-fonctions publiques n'est pas mis en oeuvre ;

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