

Corps et groupe des ITPE

Perspectives et enjeux

Rapporteurs :

Marc Meyer, Gilles Paquier

Membres du groupe de travail :

**Denis Varnier, Eric Vachet,
Zainil Nizaraly, Fabrice Russo,
Eric Daluz, Frédéric Bouet,
Sylvère Boucq, Philippe Skowron,
Caroline Lannoy**

SOMMAIRE

Préambule

1. Le corps des ITPE

- 1.1 Radiographie du corps à fin 2005
 - 1.1.1 Répartition par grades : un corps pyramidal
 - 1.1.2 Répartition par positions statutaires : un corps avec une tradition d'essaimage
 - 1.1.3 Pyramide des âges à fin 2005
- 1.2 Les principales évolutions depuis 1995
 - 1.2.1 Un corps qui "vieillit"
 - 1.2.2 Un corps qui "se féminise"
 - 1.2.3 Un corps sans politique de recrutement

2. Le groupe des ITPE

- 2.1 Radiographie du groupe à fin 2005
- 2.2 Principales évolutions depuis 1995
 - 2.2.1 Un groupe qui progresse plus rapidement que le corps
 - 2.2.2 Des ingénieurs civils toujours plus nombreux
 - 2.2.3 D'autres sous-groupes en plein essor
- 2.3 L'essaimage dans le groupe des ITPE depuis 1995

3. Perspectives et enjeux

- 3.1 Le taux promu sur promouvables
 - 3.1.1 Evolution du taux promu sur promouvables (pro2) sur la période 2000-2005
 - 3.1.2 Des promotions à guider par la démographie du corps des ITPE
- 3.2 Vers le bon taux
 - 3.2.1 9% un nouvel acquis
 - 3.2.2 11 % = la mise en œuvre du statut et de la charte de gestion au deuxième niveau de grade selon la création d'un véritable principalat long de fin de carrière
- 3.3 Quel taux pour le troisième niveau de grade ?

4. Conclusion

Préambule

Les analyses qui suivent, ont été réalisées à partir d'extractions anonymes de la base OMESPER/GESPER de l'administration.

Cette base, qui recense l'ensemble des agents du ministère, a longtemps servi de "machine à écrire" des arrêtés individuels. La tenue des informations nécessaires à ces actes administratifs a donc toujours été une priorité parfois au détriment des autres informations présentes dans la base. Ce n'est que depuis ces dernières années que la fiabilité globale de la base est assurée. Elle constitue aujourd'hui la base de données de l'ensemble des agents gérés par le ministère.

Les photographies statistiques à fin 2005 reflètent donc la réalité du corps. Par contre, les rétrospectives linéaires (entre 1995 et 2005) ne doivent pas être analysées année par année mais plus dans leur globalité. Elles sont là pour traduire une évolution moyenne et non pour comparer des années entre elles.

Les comparaisons de photographies statistiques du corps à deux dates différentes sont, pour leur part, basées sur les données OMESPER/GESPER de l'année 2005 et sur les données des rapports syndicaux des années 1997 et 2001. Ces derniers ont été réalisés à partir de la base de données du SNITPECT qui, à l'époque, présentait une meilleure qualité.

Le corps des ITPE

1.1 Radiographie du corps fin 2005

1.1.1 Répartition par grades : un corps pyramidal

Le corps de ITPE compte 5910 individus répartis de la manière suivante :

	Femmes	Hommes	Total	
Elèves	100 35%	187 65%	287 5%	
ITPE	847 21%	3116 79%	3963 67%	
IDTPE	116 9%	1151 91%	1267 21%	
ICTPE et autres EF	18 5%	375 95%	393 7%	
Total	1081 18%	4829 82%	5910	

En résumé, sur cent ITPE on compte cinq camarades élèves, soixante-sept camarades ITPE, vingt et un camarades IDTPE et sept camarades ICTPE ou autres emplois fonctionnels. Dans cette dernière catégorie on trouve seize camarades DDE et cinq camarades DDE délégués et, précédemment, on a eu un camarade DIREN...

Cette structuration pyramidale est historique (1). Déjà en 1997 le premier niveau de grade représentait environ 73 % de l'effectif du corps et le deuxième niveau de grade 27%. Par contre, le deuxième niveau de grade se décomposait de la manière suivante : 17,4 % d'IDTPE et 10% d'emplois fonctionnels.

En 2005 la situation est tout autre, les emplois fonctionnels ne concernent que 7% de l'effectif du corps soit 7,8 % des ingénieurs des TPE en activité au sein de la fonction publique d'Etat ce qui est bien loin des 10% revendiqués par notre syndicat pour assurer une juste et légitime rémunération des nombreux deuxième niveaux de responsabilités qui exercent déjà des fonctions de troisième niveau sans en avoir la rémunération (2). Nous revendiquons une augmentation du nombre de postes d'ICTPE 2G et 1G pour une juste reconnaissance des fonctions occupées par les ingénieurs des TPE au troisième niveau.

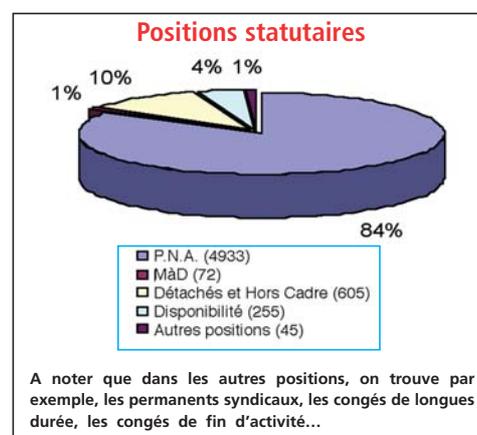
1.1.2 Répartition par positions statutaires : un corps avec une tradition d'essaimage

La répartition selon la position statutaire (de la position normale d'activité, en passant par la mise à disposition, le détachement, la disponibilité jusqu'à la position hors cadre) montre que les ingénieurs des TPE restent toujours très majoritairement positionnés en PNA.

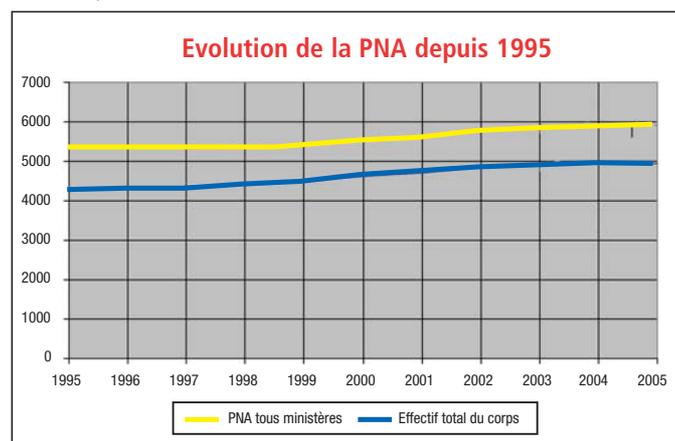
(1) Cf. rapport de M. Barnette de 1997 sur les perspectives d'évolution du corps (En 1997, le pyramidage du corps s'établissait comme suit : 73% d'ITPE (y compris élèves) 17,4 % d'IDTPE et 9,4% de CA et CA+).

(2) De nombreux postes concernés par l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat sont tenus par des divisionnaires !!!).

4.469 d'entre eux, soit un peu moins de 76 % du corps, le sont au sein du ministère de l'Équipement. Les autres, au nombre de 464, soit un peu plus de 8 % du corps, sont en activité dans les autres ministères.



Cette situation est constante depuis de nombreuses années. Même l'augmentation récente de la taille du corps avec les titularisations des PNTA des années 1999, 2000 et 2001 et le recrutement exceptionnel de 2002 n'a pas remis en cause cette répartition.



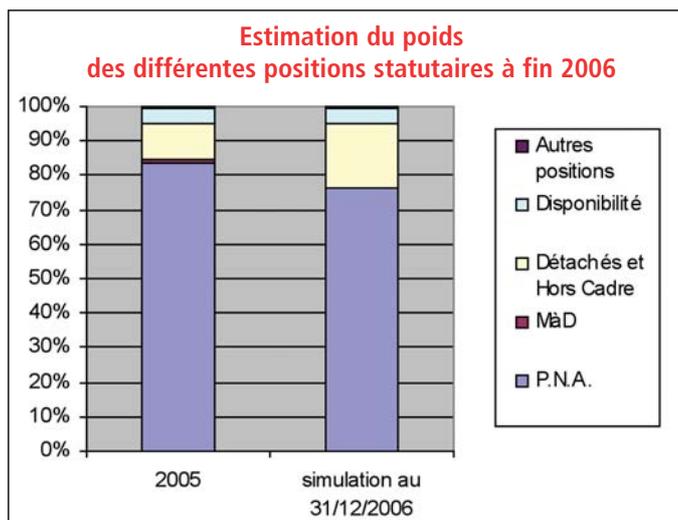
Par contre, la deuxième phase de décentralisation, à condition d'être mise en œuvre dans l'intérêt de tous, devrait entraîner une modification de ces pourcentages.

En reprenant l'hypothèse annoncée du transfert de cinq cents camarades de l'Etat vers les conseils généraux, la position normale d'activité au sein de l'administration d'Etat qui représente aujourd'hui 84% de l'effectif du corps n'en représentera plus que 75%. Les positions de détaché (détachement de droit commun ou détachement sans limitation de durée) et de hors cadre culmineront alors à 20% de l'effectif du corps.

Cette répartition sera-t-elle pérenne ou verra-t-on le corps se concentrer à nouveau sur la position normale d'activité au sein de l'administration d'Etat ?

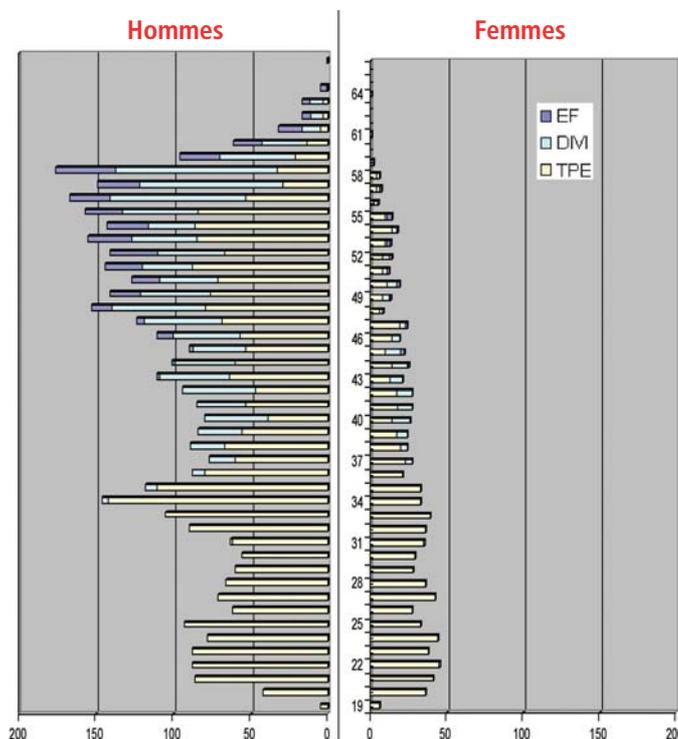
Il est encore trop tôt pour conclure. Par contre il est tout à fait possible d'espérer que l'avenir sera tout autre, avec par exemple, un corps composé d'individus en position normale d'activité au sein des ministères de l'Équipement, de

l'Environnement... comme au sein des collectivités territoriales (3).



On notera que dans la simulation au 31/12/2006, la position de MâD a été arbitrairement supprimée pour anticiper sa fin programmée du fait de la mise en place de la LOLF. En effet, dans une logique de réduction des effectifs et de quantification budgétaire du plein emploi des agents des ministères, quel directeur de programme irait mettre à disposition « d'un tiers », une partie de ses personnels de manière gratuite ?

1.1.3 Pyramide des âges à la fin 2005



La présente pyramide des âges du corps des ingénieurs des TPE avec distinction des niveaux de grades et des emplois fonctionnels met bien en évidence :

- la forte proportion des 50 et plus : plus d'un tiers du corps ;

(3) cf. rapport 2003 sur le corps inter fonctions publiques.

- le non-renouvellement du corps : le nombre moyen d'individus dans la tranche d'âges des 50-60 ans est d'environ 160 pendant que ce nombre stagne à moins de 110 pour la tranche d'âges des 20-30 ans ;
- l'augmentation continue du poids des femmes : en vingt ans le nombre de femmes par tranche d'âge a été multiplié par deux.

1.2 Les principales évolutions depuis 1995

1.2.1 Un corps qui « vieillit »

L'âge moyen du corps des ITPE, en augmentation constante depuis plusieurs années, était fin 2004 de 43 ans et 6 mois.

2002	43 ans et 1 mois
2003	43 ans et 3 mois
2004	43 ans et 6 mois

Plusieurs causes peuvent être avancées pour expliquer ce vieillissement : allongement de la

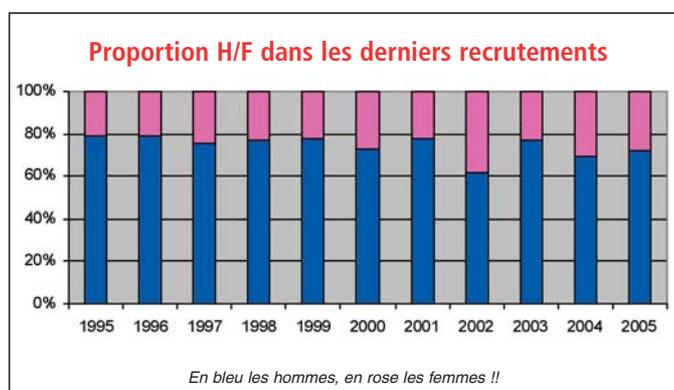
vie professionnelle, recrutements exceptionnels, ...mais pour le SNITPECT il s'agit, avant tout, d'une situation révélatrice d'un déficit du recrutement au niveau de l'ENTPE : **aujourd'hui, les départs à la retraite (4) ne sont plus compensés par une entrée suffisante de jeunes.**

On notera que l'âge moyen des divisionnaires est de 47 ans, celui des ICTPE 2G est de 53 ans, celui des ICTPE 1G est de 55 ans et celui des directeurs est de 57 ans.

1.2.2 Un corps qui « se féminise »

La proportion de femmes dans le corps en 1997 était de 11 %.

Fin 2005, elle était de 18 %.



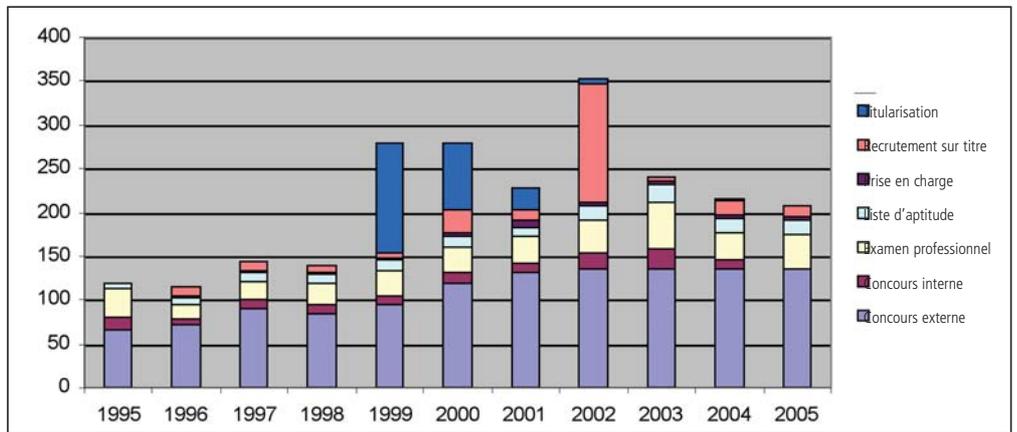
Cette progression vers la parité est encore modeste mais les recrutements récents laissent présager à terme une proportion de femmes voisine des 20-25% et il n'y a aucune raison pour que cette tendance ne se poursuive pas à la hausse.

1.2.3 Un corps sans politique de recrutement

Ce graphique montre les niveaux de recrutement sur les dix dernières années. Il confirme, à l'instar des niveaux de recrutement sur la période 1987-1997, l'absence de véritable politique de recrutement de notre ministère compte tenu de l'absence de prévision et d'anticipation des besoins en ITPE. Cet état de fait est particulièrement mis en évidence par le

(4) On notera qu'en 2006, le MTETM et le ministère du Logement sont concernés par 1756 départs à la retraite non remplacés.

recrutement sur titre de l'année 2002 qui, par analogie à celui de 1991, crée un phénomène de "yoyo" dans les recrutements. Déjà dénoncée dans les rapports précédents, la politique occasionnelle de recrutement sur titre n'est pas une réponse à la gestion de la vacance de postes, ni aux départs en retraite massifs des dix prochaines années et encore moins une bonne gestion du corps. Par ailleurs, cette variabilité dans les recrutements fragilise le niveau d'enseignement dispensé à l'ENTPE. Avec cette absence de politique, la gestion des équipes d'enseignants et l'offre en voies d'approfondissements ne sont plus assurées et certains



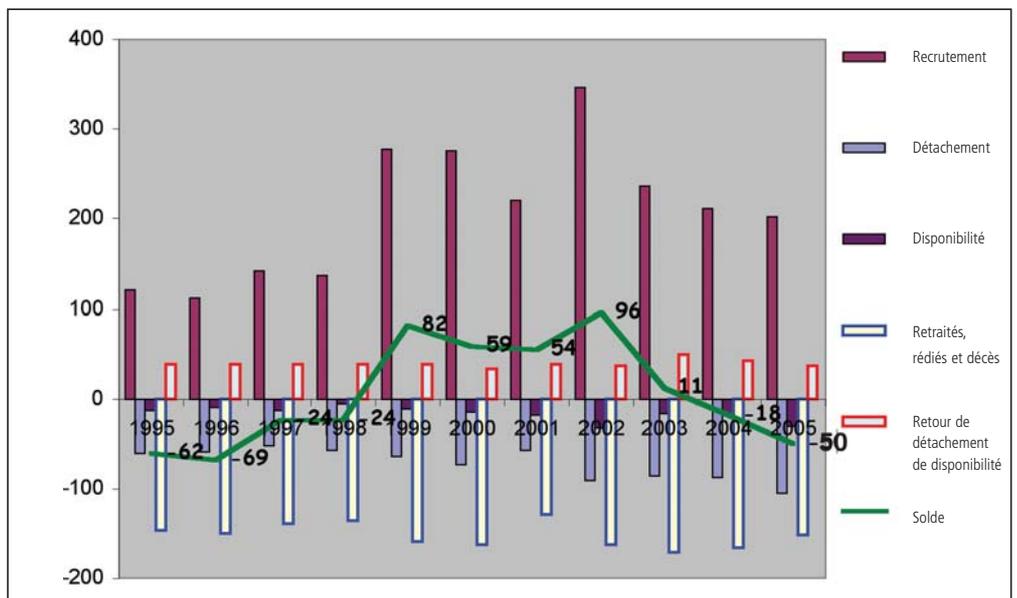
champs d'activité de notre ministère ne sont plus enseignés à l'ENTPE.

L'évolution des flux dans le corps des ITPE depuis 1995

Ce graphique donne les flux entrants et sortants du corps des ITPE. Sur les dix dernières années, le solde est globalement positif compte tenu des importantes titularisations des années 1999 à 2001 et du recrutement exceptionnel sur titre de 2002 mais en année normale on constate que le corps n'est pas renouvelé. Le solde entre les entrées et les sorties est plutôt négatif d'environ trente individus (moyenne des sept dernières années hors phénomènes exceptionnels) (5).

Dans un contexte d'augmentation de plus de 30 % du nombre de départs en retraite (160 ingénieurs des TPE par an) auxquels s'ajoutent les radiations et les décès pour environ 50 par an, avec un flux moyen annuel d'essaimage qui atteint aujourd'hui les 80, **c'est un recrutement toutes voies confondues de l'ordre de 290 qui serait nécessaire pour maintenir le volume actuel du corps** et garantir ainsi sa capacité à répondre aux besoins de l'Etat en ITPE (en position normale d'activité, en détachement, en disponibilité...) mais aussi des autres structures qui composent le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. En effet, ce niveau élevé de recrutement permettrait d'assurer le renouvellement des ITPE en activité au sein de l'Etat mais aussi au sein des collectivités territoriales et autres structures qui se sont vu transférer des missions de service public de l'aménagement et du développement durables des territoires et bientôt des agents

Selon les conditions statutaires du 31 mai 2005, le recrutement externe devrait donc se situer autour de 200 élèves ce qui est loin des recrutements de 135 des trois dernières promotions et du recrutement de 100 pour la cinquante-quatrième promotion !



On notera que dans le rapport voté par le congrès 2001, le SNITPECT revendiquait un recrutement externe de l'ordre de 180. Celui-ci n'a pas été augmenté à ce niveau. Au contraire, il est aujourd'hui maintenu à **un niveau de recrutement constant de l'ordre de 130 individus ce qui représente un solde négatif de 160 individus dans le corps soit une très forte contraction (un départ sur deux non remplacé) et un vieillissement de ce dernier.**

Dans une certaine mesure on peut même se demander si la deuxième vague de décentralisation n'a pas engagé les collectivités locales dans un cercle de développement vertueux du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires qui va encore plus inciter de nombreux camarades à effectuer des parcours avec des passages plus ou moins longs en collectivités territoriales. L'augmentation significative du solde d'essaimage pourrait ainsi non pas être conjoncturelle mais bien structurelle, ce qui renforcerait encore les besoins en recrutements des années à venir.

Pour le SNITPECT, le recrutement à école doit être dimensionné dans l'optique de former non pas un simple corps d'ingénieurs au service de l'Etat mais bien un groupe d'ingénieurs du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires.

(5) Les années prises en comptes sont 1995, 1996, 1997, 1998 et 2003, 2004, 2005.

Le groupe des ITPE

2.1 Radiographie du groupe à fin 2005

Le groupe rassemble aujourd'hui environ 11 900 individus dont 3500 retraités, part du groupe qui a connu la plus forte augmentation en valeur relative entre 1995 et 2005.

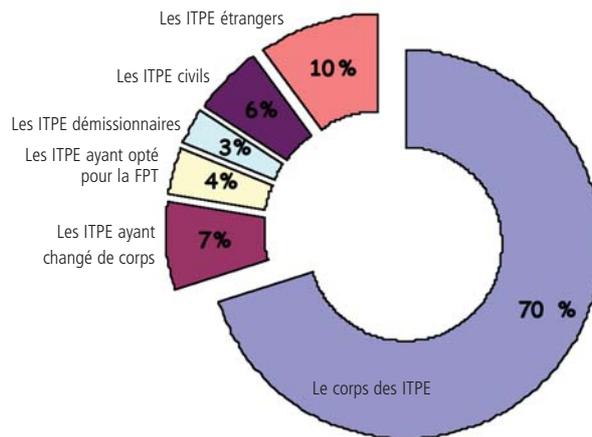
Pour ce qui est de la partie du groupe encore en activité, soit 8400 individus, on trouve pour 100 ITPE :

- 70 ITPE appartenant au corps (PNA, MAD, DET, HCA, DIS)
- 7 ITPE ayant changé de corps dont 6 dans le corps des IPC et 1 dans le corps des énarques ou des AUE
- 4 ITPE ayant fait le choix de la fonction publique territoriale
- 6 ingénieurs civils
- 10 ITPE issus de pays étrangers dans le cadre du partenariat international de l'ENTPE
- et 3 démissionnaires.

Le corps des ITPE reste la composante prépondérante du groupe en activité, même s'il enregistre une légère baisse en pourcentage depuis 2001 du fait d'une augmentation du nombre de camarades ingénieurs civils et du nombre d'ITPE ayant opté pour la fonction publique territoriale. Cette situation devrait même s'accroître dans les années à venir.

Le groupe des ITPE actifs en 2005

Les ITPE actifs		
Corps des ITPE	5910	70%
ITPE ayant changé de corps	596	7%
ITPE ayant opté pour la FPT	342	4%
ITPE civils	475	6%
ITPE étrangers	840	10%
Démissionnaires	237	3%
Total	8400	100%



2.2 Principales évolutions depuis 1995

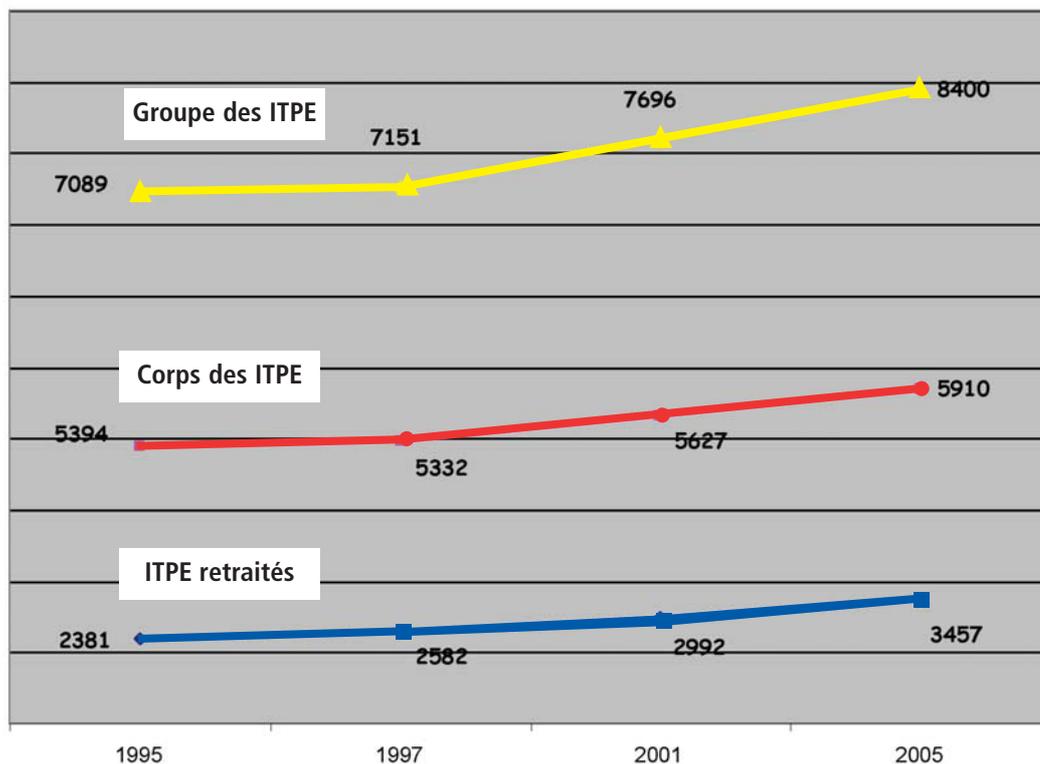
2.2.1 Un groupe qui progresse plus rapidement que le corps

Depuis plusieurs années, on constate une progression du groupe. Sur la période 1995-2001 cette dernière a été de 7,5 %. Sur la période 2001-2005 elle a été de 9%.

Globalement, sur dix ans le groupe a connu une augmentation de 18,7 %.

Cette augmentation rapide n'a pas connu son pareil au niveau du corps. Depuis 1995, le corps a perdu six points de représentativité par rapport au groupe. L'évolution à la baisse du poids du corps résulte, d'une part, de l'augmentation du nombre

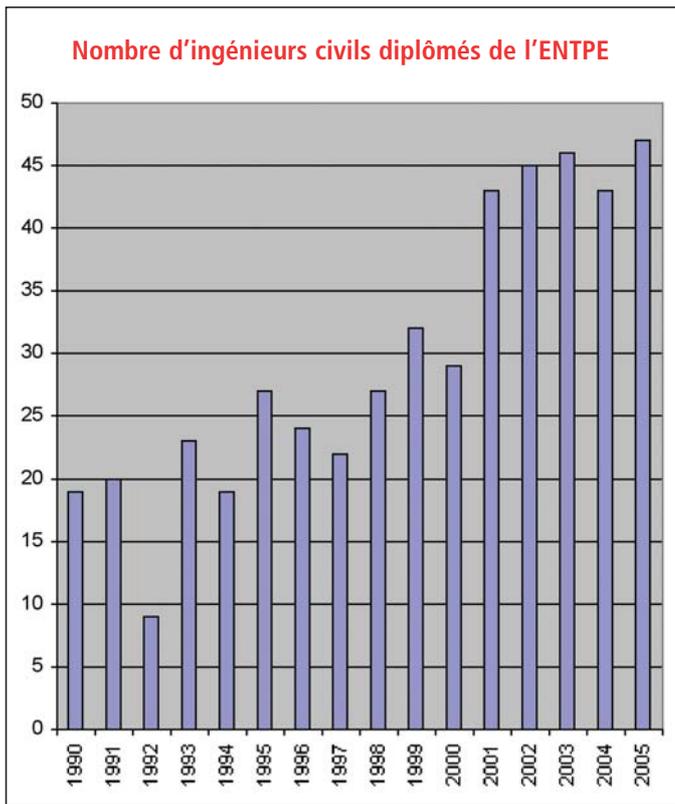
Evolution du groupe des ITPE depuis 1995



d'ingénieurs civils et d'ITPE ayant opté pour la fonction publique territoriale et d'autre part, de la baisse significative du recrutement sur la période 1995-1999.

Année de référence	Groupe des ITPE	Corps des ITPE	Poids du corps/groupe
1995	7089	5394	76 %
1997	7151	5332	75 %
2001	7696	5627	73 %
2005	8400	5910	70 %

2.2.2 Des ingénieurs civils toujours plus nombreux



Le nombre d'ingénieurs civils a augmenté significativement depuis 1997, puisque sur la période 1998-2005, leur nombre a doublé par rapport à la période 1990-1997.

Ils sont aujourd'hui **475**. Si le rythme des promotions de l'ordre de 20 élèves avait perduré, ils seraient au nombre de **300**.

Nos camarades ingénieurs civils participent activement au rayonnement du groupe des ITPE par les métiers qu'ils investissent et le niveau de responsabilité qu'ils exercent.

La qualité de la formation initiale et l'éventail des champs d'activités enseignés à l'ENTPE ne sont plus à démontrer et nos camarades font l'objet d'un intérêt particulier de la part des agences de recrutement, des entreprises et des collectivités dès leur sortie d'école. Ils trouvent pour la plupart d'entre eux un emploi dès l'obtention du diplôme voire bien en amont lors de leur stage de fin de deuxième année.

Parmi les 428 ingénieurs civils diplômés de l'école en 2004, 29 (6,8 %) ont choisi de rejoindre la fonction publique territoriale. Cette proportion pourrait être plus importante si l'accès dans la FPT par le concours d'ingénieur territorial n'était pas décalé par rapport à la fin du cursus de l'ENTPE et si les

modalités du concours de la FPT permettaient de prendre en compte la formation des trois années à l'ENTPE.

Les ingénieurs civils montrent un intérêt pour les métiers de la FPT ; il est donc nécessaire de développer un partenariat via le CNFPT et une adaptation du mode de recrutement dans la FPT. L'ENTPE, par la diversité et la qualité de son enseignement, dans un contexte d'accompagnement par l'Etat de la décentralisation, doit faire partie du réseau de formation initiale des ingénieurs territoriaux.

Compte tenu de leurs compétences initiales et des besoins croissants des collectivités locales de l'ordre de 1.500 à 2.000 ingénieurs actuellement, l'augmentation du nombre d'ingénieurs civils et la promotion de cette ouverture vers les collectivités locales doivent être favorisées.

2.2.3 D'autres sous-groupes en plein essor

Les ITPE qui ont changé de corps

Leur nombre augmente de façon constante à raison de 16 en moyenne annuellement. Ils sont aujourd'hui **596 dont 397 ont intégré le corps des IPC** et 16 ont intégré le corps des énarques. D'autres camarades ont choisi d'intégrer le corps des enseignants ou des architectes urbanistes de l'Etat.

Année de référence	ITPE ayant changé de corps	Poids/corps des ITPE	Poids/groupe des ITPE
1995	440 dont 249 IPC	8 %	6 %
1997	469 dont 278 IPC	9 %	7 %
2001	532 dont 337 IPC	9 %	7 %
2005	596 dont 397 IPC	10 %	7 %

La proportion des ITPE qui ont changé de corps reste stable par rapport au groupe, elle augmente d'un point par rapport au corps alors que le nombre de camarades concernés est constant d'une année sur l'autre. Ceci confirme un constat fait précédemment : la diminution du corps des ITPE dans le groupe.

Les ITPE ayant opté pour la FPT

Ils étaient 120 soit 1,7 % du groupe des ITPE en 1995, ils sont environ 340 soit 4% du groupe en 2005. Cette situation peut trouver une explication par une fonction publique territoriale qui offre un déroulement de carrière plus rapide et par le niveau élevé des postes occupés par les camarades qui ont fait le choix d'opter (directeur de services techniques dans les communes ou directeur de services dans les CG ou CR).

Les ITPE étrangers

Leur présence à l'école, même en nombre restreint, confirme le rayonnement international de l'ENTPE. Ils sont aujourd'hui environ 840 diplômés de l'ENTPE, soit 10 % du groupe. Ils étaient 820 en 2001 et 800 en 1995. Leur progression reste stable à raison de 4 à 5 élèves par promotion.

La titularisation des agents de catégorie A

Depuis 1999, ils ont été 236 à être intégrés dans le corps des ITPE.

Et les ITPE démissionnaires

L'effectif recensé est aujourd'hui de 237 soit 2,8 % du groupe en 2005. Leur nombre a progressé de 7 depuis 2001 et de 33 depuis 1995. Les démissions concernent plutôt des ingénieurs

des TPE, cependant 6 ingénieurs divisionnaires ont démissionné durant la période 1995-2005.

Les ITPE retraités en quelques chiffres

Année 2005	Le groupe des ITPE (actifs et retraités)	
Corps des ITPE	5.910	49,8 %
ITPE retraités	3.457	29,2 %
ITPE étrangers	840	7,1 %
ITPE ayant changé de corps	596	5 %
ITPE civils	475	4 %
ITPE ayant opté pour la FPT	342	2,9 %
Démisionnaires	237	2 %
Total	11.857	100 %

Nos camarades retraités prennent part activement à la vie des sections départementales et aussi aux mobilisations (statut, retraite, CPE, etc.). De plus, un grand nombre d'entre eux oeuvrent au niveau local avec un mandat d'élu ou encore dans le secteur associatif. Ils participent activement au rayonnement de l'ensemble du groupe des ITPE.

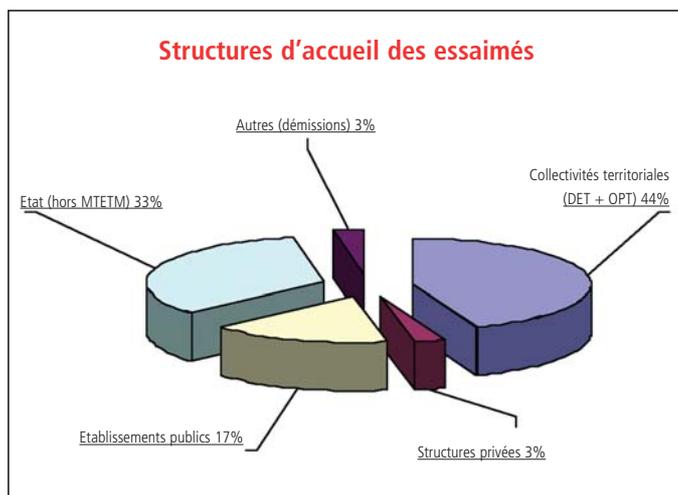
Le nombre de camarades ITPE retraités est de 3.457 en 2005 soit une augmentation de 15,4 % depuis 2001. Ils occupent la deuxième place en volume dans le groupe des ITPE.

Sur les dix dernières années, le nombre de retraités a augmenté de 45 %. Leur proportion dans le groupe évolue puisque qu'ils représentaient 27,9 % du groupe (actifs et retraités) en 2001. Cette évolution confirme donc le vieillissement du groupe, conséquence de l'augmentation du nombre de départs en retraite liée à la pyramide des âges et au recrutement externe insuffisant (population la plus jeune dans le recrutement) pour diminuer l'âge moyen du groupe.

Déjà signalé dans les rapports "les perspectives d'évolution du corps" de 1997 et "le groupe des ITPE : positionnement et stratégie d'avenir" de 2001, les départs en retraite croissent régulièrement à raison d'une centaine par an jusqu'en 2002, ils sont de l'ordre de 120 par an depuis 2003.

Ainsi à l'horizon 2015, compte tenu de la pyramide des âges, environ 1600 camarades partiront à la retraite soit une moyenne annuelle de 160 !

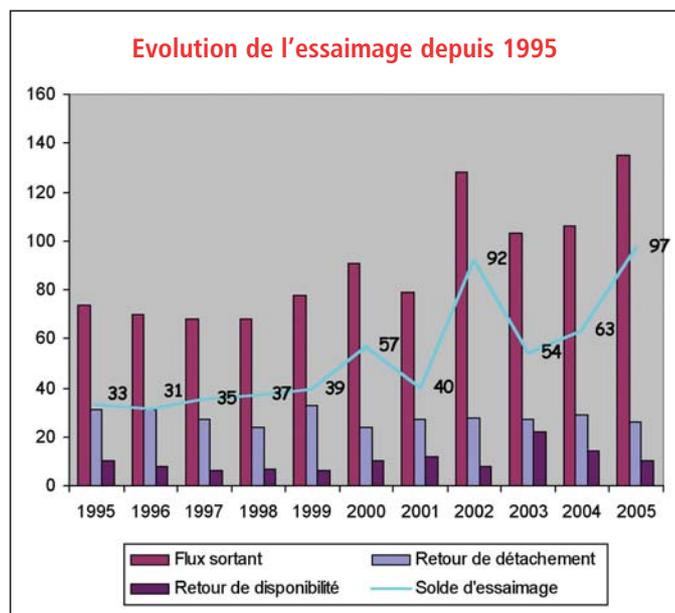
2.3 L'essaiage dans le groupe des ITPE depuis 1995



Nos camarades essayés (PNA hors MTETM, mis à disposition, détachés et opté en FPT, disponibilités) sont de l'ordre de 1.370 à fin 2005. Les deux grands secteurs d'essaiage restent les collectivités territoriales (position de détachement et hors cadre) et les autres ministères (mise à disposition et détachement). L'essaiage dans les établissements publics vient en troisième position.

Selon les éléments d'informations, le flux d'essaiage au cours de l'année 2005 a été de 135 camarades (99 ITPE et 36 IDTPE). Depuis 2002, le flux annuel d'essayés est en moyenne de 118 camarades. Cette augmentation significative de l'essaiage est à mettre au crédit de notre syndicat qui a oeuvré auprès de l'administration pour que les camarades désireux de poursuivre une carrière, même momentanée en dehors du MTETM, puissent réaliser cette expérience professionnelle. L'essaiage permet la découverte d'autres environnements professionnels offrant aux ITPE la possibilité de contribuer, par leurs compétences individuelles, au développement des compétences collectives d'autres structures et d'acquérir de nouvelles compétences.

Le suivi précis des essayés est difficile car les camarades ne donnent pas systématiquement des informations sur leur situation, notamment l'évolution de leur parcours professionnel.



Le graphique ci-dessus donne l'évolution de l'essaiage depuis 1995 et permet de constater que le flux sortant à l'essaiage est croissant depuis 2000.

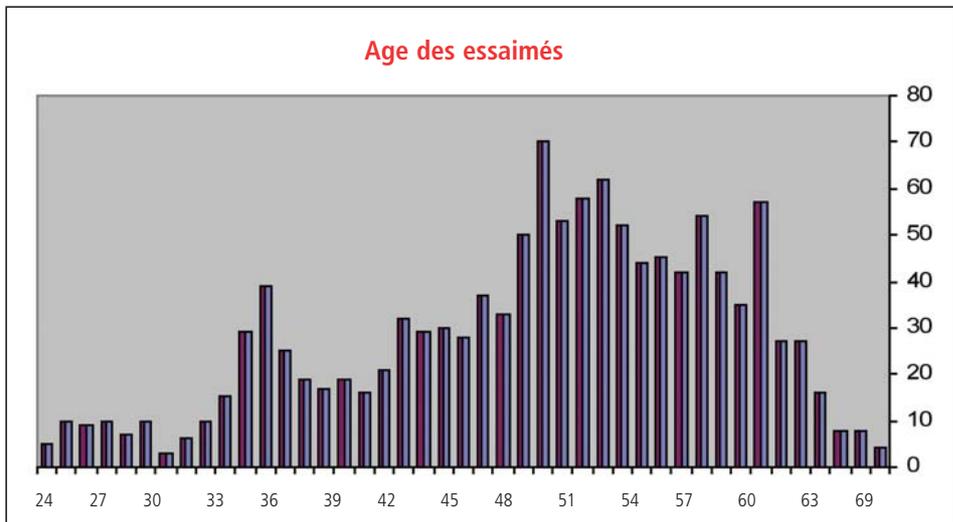
Les **retours de détachement** sont stables avec une moyenne de l'ordre de **trente par an**, de même pour les **retours de disponibilité** de l'ordre de **onze par an**.

Le solde des camarades essayés (mouvements de sortie - mouvements d'entrée) est de +97 en 2005. On retrouve le rythme des années 89-90 pour lesquelles le solde était respectivement de +95 et +97.

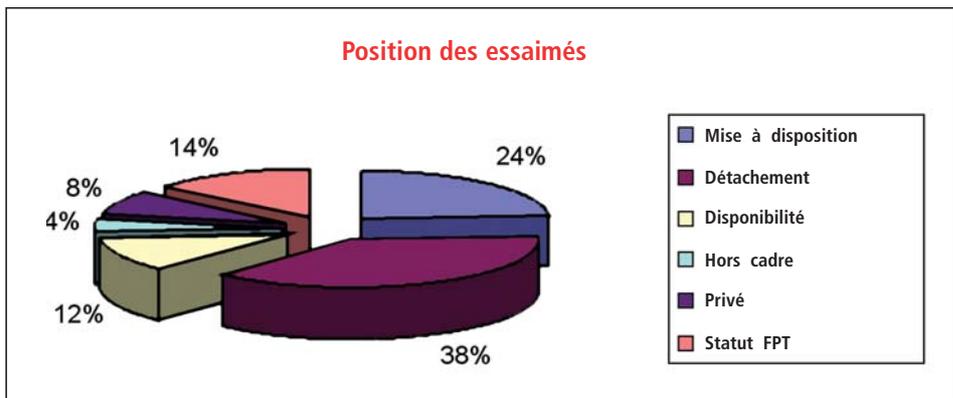
La pyramide des âges des essaimés est la suivante.

La forme de la pyramide montre que l'essaimage démarre véritablement après un deuxième poste.

Près de la moitié des essaimés, soit environ 600 camarades, partiront à la retraite dans les dix années à venir, cela va donc représenter de cinquante à soixante départs par an.

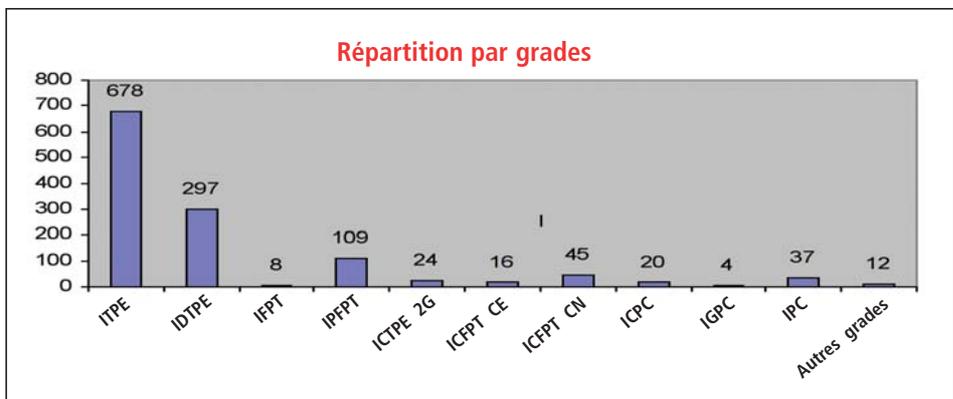


La situation administrative de nos camarades essaimés est donnée par le graphique ci-contre. Le détachement et la mise à disposition représentent presque deux tiers des situations. Seuls 14 % de nos camarades ont opté pour le statut de la fonction publique territoriale.



Ce graphique donne le grade des ingénieurs en position d'essaimage.

La moitié des camarades essaimés sont au grade d'ITPE et un quart au grade d'IDTPE (6).



(6) I(D)TPE ingénieur (divisionnaire) des travaux publics de l'Etat - ICTPE 1 G et 2 G : ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat de 1er groupe ou de deuxième groupe - I(P)FPT : ingénieur (principal) de la fonction publique territoriale - ICFPT CN et ICFPT CE : ingénieur en chef de la fonction publique territoriale de classe normale ou exceptionnelle - I (C) ou (G) PC : ingénieur (en chef) ou (général) des ponts et chaussées.

Les I(D)TPE hors ministère :

Ces éléments chiffrés montrent la dimension interministérielle du corps des ITPE (9,2 % du corps des ITPE en 2005 sont en poste dans un autre ministère).

43 % des camarades essaimés dans un autre ministère sont en poste au MEDD et dans les directions régionales de l'environnement. Cette situation montre l'intérêt des métiers du MEDD et la complémentarité entre les ministères de l'Équipement et de l'Écologie.

D'autres camarades ont fait le choix de rejoindre les autres ministères constructeurs ne disposant pas des ressources (métiers) en interne pour gérer leur patrimoine immobilier ou exercer leur mission de contrôle (Éducation nationale, Justice, Affaires étrangères, MINEFI).

Ministère de l'écologie et du développement durable	201	43,32%
Ministère de l'éducation nationale	29	6,25%
Ministère de la justice	26	5,60%
Ministère de l'emploi et de la cohésion sociale	18	3,88%
Ministère de l'Intérieur	6	1,29%
Ministère de la Défense	5	1,08%
Ministère des affaires étrangères	28	6,03%
Ministère de l'économie et des finances	48	10,34%
Autres ministères	9	1,94%
IINRETS	18	3,88%
Autres structures	76	16,38%
Total	464	

Les I(D)TPE à l'International (7)

En 2005, 105 I(D)TPE exerçaient leur métier à l'international, soit 7,6 % des camarades essayés. Ces expatriés se répartissent en 61 ITPE et 44 IDTPE.

Les organismes d'accueil sont les suivants :

Institutions européennes	27
Banques de développement	12
DGTPE et missions économiques	10
Ambassades et MAE.....	20
BCEOM.....	15
Organisations internationales	5
Ministères étrangers.....	7
Autres.....	9
	105

Les régions géographiques de situation de nos camarades sont :

France (avec missions pour l'International).....	28
Union Européenne (hors France).....	31
Europe de l'Est, Balkans et CEI	5
Afrique.....	25
Asie	7
Amérique	9
	105

(7) Source DAEI.

Les I(D)TPE représentent 42 % de l'ensemble des agents du MTETM (251 en 2005) en activité à l'International.

La gestion des agents à l'International est assurée par la DAEI, chargée notamment de détecter les profils et les compétences des individus afin qu'ils soient en adéquation avec les besoins exprimés par les organismes internationaux.

Le plus souvent en position de détachement, hormis la mise à disposition auprès de l'Union Européenne, nos camarades I(D)TPE vont enrichir leur parcours professionnel dans un organisme international. **Ce parcours d'expatrié doit être préparé conjointement entre l'agent, la DAEI et la DGPA tant pour le départ en essaimage que pour le retour. Il est important que le poste sur lequel un I(D)TPE essaime, recouvre la bonne dimension pour qu'il soit pleinement valorisé dans son parcours professionnel.**

Ce parcours, s'il est bien préparé avec le chargé de mission concerné, doit prévoir les différentes possibilités de postes lors du retour d'essaimage afin que le camarade puisse exercer un niveau de fonction et un métier dans un poste en adéquation avec son expérience précédente et mettre à la disposition du service les compétences et le savoir acquis pendant cette expérience d'expatrié.

Nous rappelons à nos camarades la nécessité de se faire évaluer et noter annuellement par l'organisme d'accueil. Ces éléments sont nécessaires, notamment, dans le cadre d'une promotion ultérieure.

Perspectives et enjeux

3.1 Le taux promus sur promouvables

Avec la publication au *Journal Officiel* (8) de l'arrêté du 11 mai 2006 instaurant un taux promus sur promouvables pour la gestion des promotions des différents corps du ministère, l'Équipement adopte la nouvelle règle du jeu pour le dimensionnement des tableaux d'avancement dans les grades supérieurs.

Avant cette date, les tableaux de promotions étaient dimensionnés principalement en fonction des emplois budgétaires disponibles et des conditions statutaires propre à chaque corps. Ainsi la vacance dans un grade permettait de dimensionner les besoins en promotions et ces derniers, analysés par rapport aux règles de gestion du corps, donnaient un nombre cible de promotions pour l'année. C'est l'entrée en vigueur de la LOLF au 1^{er} janvier 2006 et la disparition des emplois budgétaires au profit d'un plafond d'emploi par macrogrades et d'une masse salariale globale, qui a imposé de revoir le dispositif. Plusieurs solutions ont été envisagées comme la mise en place d'un pyramidage statutaire pour tous les corps ou une régulation par la simple masse salariale mais finalement, c'est le ratio promus sur promouvables qui a été généralisé à tous les corps de tous les ministères. Jugé plus égalitaire, plus lisible et plus simple, ce dispositif est maintenant la norme.

(8) JO du 23 mai 2006.

Il s'agit d'un dispositif acceptable dans la mesure où le nombre de maximal de promus est calculé en prenant en compte la totalité des agents promouvables et non pas une simple fraction d'entre eux. Ensuite il prend en compte de manière optimale les situations démographiques disparates qu'il peut y avoir entre les différentes tranches d'âges au sein de chaque corps ce qui est notamment le cas pour le corps des ITPE (voir l'exemple de la pyramide des âges du corps des TPE très largement impactée par les réformes continues du ministère et la politique erratique de recrutement dans le corps). Il fonctionne aussi sur le principe d'une durée moyenne de promotion et donc donne de la lisibilité à la politique de gestion d'un corps. Mais son plus gros avantage pour l'administration réside, à n'en pas douter, dans sa simplicité. Avec un taux calé par arrêté ministériel, finies les discussions avec les organisations syndicales sur le « repyramidage » budgétaire annuel.

Pourtant la vigilance s'impose : l'application du taux pour la promotion au grade supérieur donne un « plafond » autorisé pour le flux de promotion annuel. Mais l'administration n'a pas obligation d'atteindre ce plafond, et elle peut même décider une année de ne faire aucune promotion du fait de contraintes ou de choix budgétaires ! Il faut donc rester attentif en CAP au dimensionnement des tableaux de promotion.

3.1.1 Evolution du taux promus sur promouvables (pro²) sur la période 2000-2005

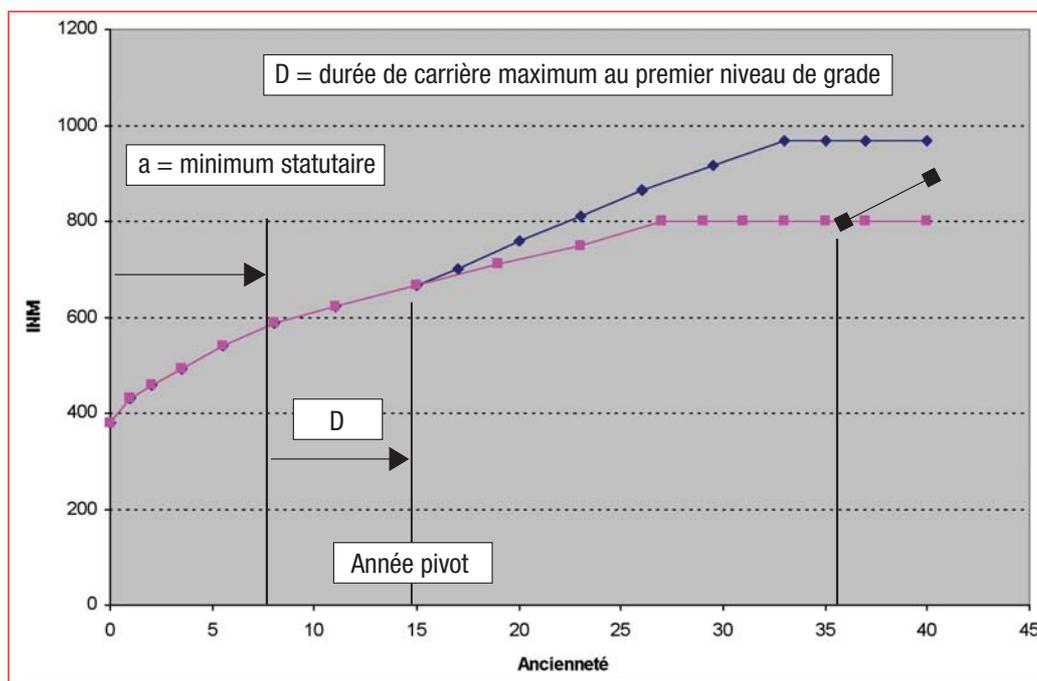
Bien que cette notion ne soit intervenue pour la première fois qu'en 2006, avec un taux de 9 %, dans le cadre de la gestion lolfienne de la fonction publique d'Etat, l'évolution de ce taux sur la période concernée est présentée ci-dessous :

Promotions (toutes modalités confondues)	2000	2001	2002	2003	2004	2005	Moyenne 2000-2005	2006
Population des promouvables au deuxième grade	2.088	2.185	2.275	2.036	2.341	2.355	2.213	2.240
Nombre de promus au deuxième grade	138	147	158	177	155	170	157	195
Taux de promus au deuxième grade	6,6%	6,7%	6,9%	8,7%	6,6%	7,2%	7,0%	8,7%

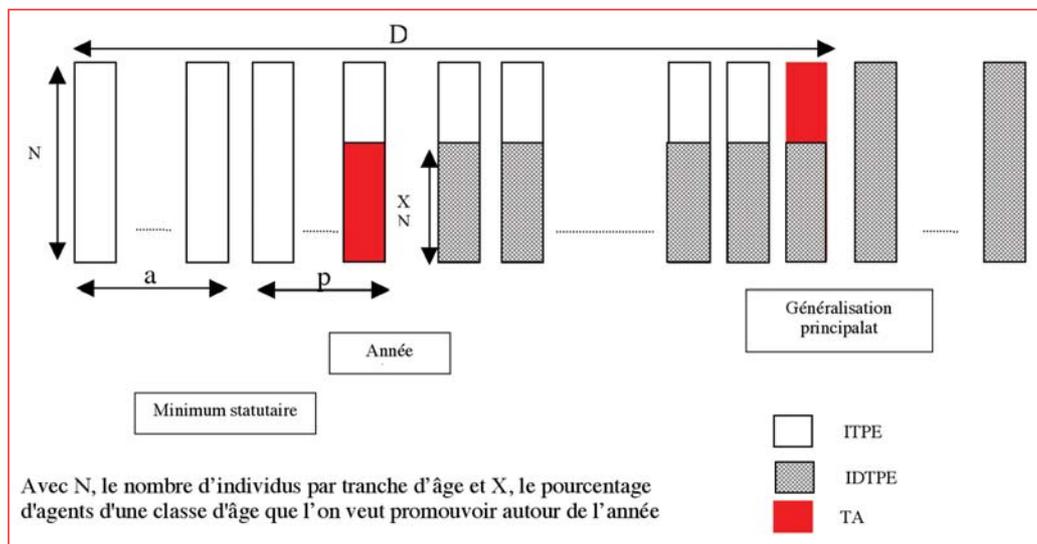
(1) Le nombre de promus correspond aux promotions ayant fait l'objet d'un arrêté dans l'année.

Les principes de fonctionnement du taux promu sur promouvables

La progression de carrière d'un ITPE suivant la grille statutaire peut être schématisée par une courbe passant par le milieu de chaque échelon (ou palier) avec une année pivot où l'individu bascule du premier au deuxième niveau de grade. L'année pivot se situe en fin de première moitié de carrière (promotion au TA classique) ou en fin de carrière (promotion au principalat). Cela donne la courbe d'évolution (temps, indice) suivante :



Pour un corps homogène (recrutement constant) et uniforme (formé d'individus ayant le même recrutement) la grille statutaire ci-dessus se traduit au niveau de « la répartition du corps par promotion » par le schéma suivant :



On a alors :

- Le nombre d'individus à promouvoir l'année n est égal au nombre d'individus de la tranche d'âge qui doivent être promus + le nombre d'individus qui doivent être promus au principalat pour que tout ITPE finisse au deuxième niveau de grade

$$N_{\text{promus}} = XN + (1-X)N = N$$

- Cette année-là, le nombre d'individus promouvables est égal à :

$$N_{\text{promouvables}} = pN + (D-a-p)(1-X)N = N [p + (1-X)(D-a-p)] = XNp + (1-X)(D-a)$$

$$\text{Taux pro}^2 = 1 / [Xp + (1-X)(D-a)]$$

On notera que si 100% des individus sont promus autour de l'année pivot alors la formule est simplifiée :

$$\text{Taux pro}^2 = 1/p$$

Avec le niveau de promotion dans le corps des ITPE des années précédentes (taux moyen de 7%), force a été de constater la très grande qualité des dossiers remontés en CAP par les inspecteurs généraux mais en nombre trop limité car ils établissent des règles locales trop sélectives entraînant une inégalité de traitement entre les ITPE des différentes circonscriptions.

Par ailleurs subsistent, dans l'esprit de certains MIGT, d'anciennes règles qui sont aujourd'hui un blocage à la proposition de promotion, comme l'absence d'un poste en subdivision dans son parcours professionnel ; un parcours professionnel mono domaine ; une succession de deux postes en subdivision ; un parcours professionnel dans le domaine de l'environnement...

Le SNITPECT revendique donc que le filtrage des inspecteurs généraux sorte du carcan du déroulement de carrière type et prenne en compte la construction de carrières professionnelles à travers l'agglomérat de compétences individuelles au bénéfice de la compétence collective, s'inscrivant ainsi dans un dispositif d'une vraie GPEC. Ce travail d'analyse des dossiers par les MIGT doit s'accompagner d'une disparition du classement des promouvables et de la notion de quota au bénéfice d'une valorisation des dossiers individuels.

Le SNITPECT rappelle ici que seule la charte de gestion 2006 s'impose et qu'il est du ressort des chefs de service de l'appliquer pleinement afin de proposer au tableau d'avancement les collègues ITPE qui remplissent les conditions statutaires et de gestion pour être promouvables.

3.1.2 Des promotions à guider par la démographie du corps des ITPE

Le tableau ci-contre dresse, par grade et emploi fonctionnel géré comme un grade, le nombre de départs en retraite prévisible sur la période 2006-2015. Il ne

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	
Promouvables Principalat	16	32	44	38	66	111	117	112	93	119	748
Ingénieurs principaux	50	67	67	53	19						256
IDTPE	36	38	27	37	33	31	45	44	36	41	368
ICTPE 2G	24	14	18	18	18	16	18	24	23	19	192
ICTPE 1G	25	13	10	10	8	11	10	6	10	6	109
TOTAL	151	164	166	156	144	169	190	186	162	185	1673

mentionne pas le grade d'ITPE mais les ingénieurs principaux, car tous les ITPE non promus par le tableau d'avancement accèdent au grade d'IDTPE par le principalat. La moyenne annuelle est donc d'environ 167 départs tous grades confondus. Le taux promu / promouvables doit prendre en compte cette dimension démographique.

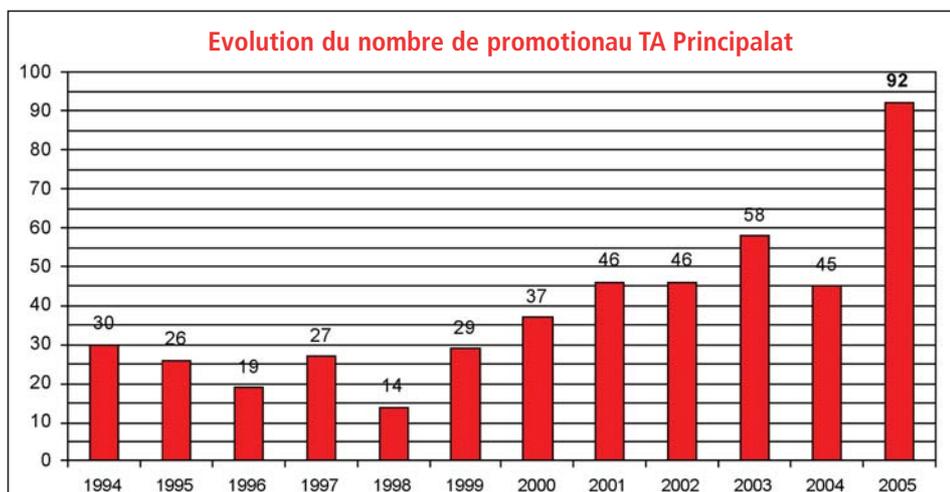
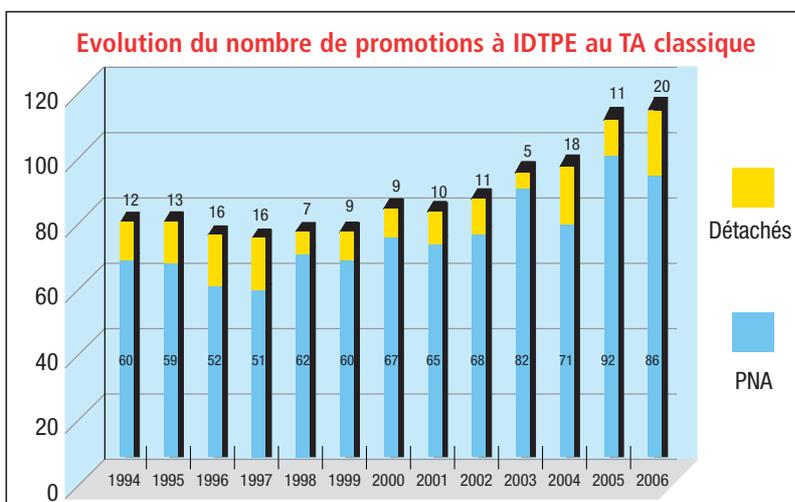
"Evolution des promotions sur la période 1995-2005"

Le juste dimensionnement du TA classique

Les premières analyses permettent de table sur 120 voire 130 promotions. Le cas échéant, il s'agirait d'une nouvelle amélioration. En effet, d'une soixantaine de promotions dans les années 90 on est passé à environ 80 promotions au début des années 2000 puis à 100 depuis 2005. Ainsi, par rapport aux années 1994-1999, le nombre de camarades promus serait en augmentation de 30 %.

La généralisation du principalat

En terme de gestion des fins de carrière au premier niveau de grade, la généralisation du principalat doit apporter une réponse



effective à la stagnation des rémunérations de nombreux camarades en fin de 1er niveau de grade.

Cette progression est aussi significative pour le principalat qui, après de très faibles promotions de l'ordre de 25 jusqu'en 2000, vient d'atteindre un niveau inégal de 92 en 2005. La généralisation est enclenchée et permet de pallier, en gestion, le blocage indiciaire à partir du onzième échelon d'ITPE au bout de vingt-sept années de bons et loyaux services rendus à l'Etat.

3.2 Vers le bon taux

3.2.1 9% = un nouvel acquis

Pour la mise en œuvre de la charte de gestion 2006, en obtenant, de longue lutte, un taux de 9%, le SNITPECT se met en mesure d'augmenter le niveau de promotions actuellement existant au sein du corps. D'abord il permet d'amorcer la généralisation du principalat, ensuite il permet d'assurer une meilleure promotion des tranches d'âges actuellement aux portes du tableau d'avancement classique (TA).

Grâce à ce taux, nous avons ainsi obtenu un flux de 106 promotions pour le TA 2006 au divisionnariat. Ce résultat conforte celui obtenu pour le TA 2005 (104 promotions) et représente une hausse de plus de 15 % du flux pour cette voie de promotion au deuxième niveau de fonctions par rapport aux années précédentes.

Le nombre de promouvables à IDTPE est d'environ 2.300 (ordre de grandeur stable depuis dix ans). Le taux de 9 % génère donc un « droit à promotions » au deuxième niveau de grade (IDTPE deuxième niveau de fonctions, IRGS, Principalat) d'environ 210. Le passage de 80 à 100 promotions à IDTPE au deuxième niveau de fonctions permet de faire passer à 60 % d'une classe d'âge le bénéfice de cette promotion. Du coup, il reste un disponible d'environ 100 promotions annuelles pour les promotions IRGS et Principalat (ce qui, compte tenu des départs en retraite estimés, est suffisant pour l'instant).

Ainsi, ce taux permet d'ores et déjà **une évolution majeure de la promotion au deuxième niveau de grade pour TOUS les ITPE** :

Sur 10 ITPE d'une même classe d'âge, en moyenne :

- Avant l'année 2006 (taux de 7 % en moyenne) :
 - 4 ITPE passaient au deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
 - 3 autres pouvaient prétendre au contrat de fin de carrière non généralisé ;
 - et les 3 derniers prétendaient à l'IRGS.
- Désormais (taux de 9 %) :
 - 6 passeront IDTPE deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
 - et les 4 autres obtiendront le principalat (3 à 4 ans) dont certains le principalat long (6 à 8 ans).

Mais il faut aller au-delà.

Nous continuons à revendiquer que ce taux soit révisé et augmenté à 10 % minimum, dès la promotion 2008, de façon à permettre durablement :

- d'assurer la promotion au deuxième niveau de fonctions d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau d'avancement à IDTPE ;
- de pérenniser la généralisation du principalat et, en période transitoire, de l'IRGS ;
- d'atteindre un nombre significatif de promotions au principalat long, qui doit augmenter dès la promotion 2007 par rapport à celui de 2006 avant d'être généralisé.

L'augmentation du nombre de promouvables dans les années à venir (promotions importantes de l'ENTPE des années 90, recrutements exceptionnels survenus depuis 1991) milite également pour un taux au moins de 10 %. En effet la sensibilité du taux à la diminution pérenne des recrutements n'est pas négligeable. Par exemple la baisse de 50% du niveau des recrutements, nécessite de porter le taux progressivement de 9 % à plus de 20 % pendant les années de fin de promotions des tranches d'âges à fort effectif (car alors, on baisse de nombre de promouvables dans le corps)

Il est impératif pour la vie et la dynamique de gestion du corps de maintenir un niveau de recrutement stable permettant de maintenir un taux promus / promouvables admissible par les gardiens de la LOLF. **La baisse des recrutements de 35 % en 2006 pour la cinquante-quatrième promotion prolongée dans le temps serait à ce titre une petite bombe à retardement pour les promotions prévues dans 8 ans.**

3.2.2 11 % = la mise en œuvre du statut et de la charte de gestion au deuxième niveau de grade selon la création d'un véritable principalat long de fin de carrière

Concernant le principalat long, la qualité des dossiers proposés au TA 2006 et au TA 2007 et celle des projets de services présentés démontrent d'ores et déjà que cette nouvelle voie de promotion répond à un besoin et à des attentes forts, tant pour le corps et les ITPE que pour le service public et les services.

Pour la première promotion au titre de 2006, la DGPA a imposé un quota de 7 dossiers inscrits alors que les représentants élus à la CAP ont clairement démontré que plusieurs autres dossiers avaient leur place sur ce premier tableau d'avancement.

En conséquence de quoi, le SNITPECT exige **une augmentation significative des promotions au titre du principalat long, dès le TA 2007** lors de la CAP du 28 novembre 2006. Au-delà, il est indispensable d'évoluer en gestion vers **un véritable « principalat de fin de carrière » dispensé de contraintes de durée dans la grille d'IDTPE et permettant ainsi d'y franchir plusieurs échelons.** Le développement continu des compétences collectives et individuelles du corps des ingénieurs des TPE et la prise en compte des impacts de la réforme des retraites rendent cette évolution légitime et nécessaire.

Il s'agit, pour les 40 % d'ITPE non promus au titre du TA IDTPE deuxième niveau de fonctions, de pouvoir « basculer » sur la grille indiciaire des IDTPE une fois atteint l'indice 801 durant quatre ans (durée moyenne d'un échelon). Et ce basculement doit assurer ainsi une continuité indiciaire aux ITPE (devenus IDTPE en grade) en restant au premier niveau de fonctions, sans augmentation des missions et sans contraintes de durée ni de franchissement d'échelons sur la grille d'IDTPE.

Pour cela, le taux promus/promouvables doit augmenter. En effet, la durée du principalat devenant longue (de dix à quinze ans pour certains), le nombre de promouvables dans le grade d'ITPE va chuter. Or, en flux, il est essentiel de maintenir 100 promotions annuelles au deuxième niveau de fonctions et environ 60 à 80 au principalat.

L'application de la formule et les prévisions sur le corps donnent alors une première estimation d'environ 11 % pour parvenir à cette situation.

Avec un taux de 11%, sur 10 ITPE d'une même classe d'âge, en moyenne :

- 6 passeront IDTPE deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
- et les 4 autres passeront automatiquement IDTPE au titre du principalat au bout de quatre ans sur le dernier échelon d'ITPE, pour une durée indéterminée, jusqu'à leur retraite.

3.3 Quel taux pour le troisième niveau de grade ?

Grâce à nos revendications et pressions permanentes exercées durant toute l'année 2005, nous avons obtenu **une augmentation significative du nombre d'emplois d'ICTPE 2G et 1G** : ceux-ci passent de 413 IDTPE-CA et CA+ tous ministères confondus, à 443 ICTPE 2G et 1G dès le 1^{er} janvier 2006 uniquement pour le ministère de l'Équipement (arrêtés emplois et contingentement du 6 mars 2006, publiés au JO du 14 mars 2006).

A cette augmentation, il conviendra aussi d'ajouter les emplois issus des autres ministères employeurs d'ICTPE (6 ICTPE 2G pour le ministère de la Justice ainsi que 8 ICTPE 2G et 4 ICTPE 1G pour celui de l'Environnement sont d'ores et déjà prévus pour 2006). **Le SNITPECT agit fermement et maintient une pression constante depuis le début de l'année 2006 auprès de toutes les administrations concernées**, de façon à lever les derniers blocages infantiles du ministère de la Fonction publique.

Pour le MTETM, la répartition entre ICTPE 2G et ICTPE 1G s'effectue désormais selon un taux qui représente au maximum un tiers pour les emplois d'ICTPE 1G (soit 147 emplois d'ICTPE 1G disponibles dès 2006 !). Il en sera de même pour le MEDD.

Rappelons également que les nouvelles règles de gestion du corps des ITPE, traduites dans la charte de gestion que nous avons obtenue en 2005, permettent la nomination à ICTPE 1G avec effet à la date de prise de poste en règle générale et aussi l'accès à un emploi d'ICTPE 1G directement depuis IDTPE. Ainsi, nous avons obtenu quatorze promotions supplémentaires à ICTPE 1G au titre de 2006 lors de la CAP mutations du 6 juin 2006, s'ajoutant aux 6 déjà obtenues lors de la CAP du 2 février 2006 et aux 26 de la première CAP promotions à ICTPE du 15 décembre 2005.

Par ailleurs, les prévisions de départs en retraite des collègues détachés dans un emploi fonctionnel sont les suivantes :

- parmi les **ICTPE 2G (ex CA)**, **192 collègues** sont susceptibles de demander une cessation d'activité dans les dix années à venir, soit environ 16 à 24 collègues en rythme annuel;
- parmi les **ICTPE 1 G (ex CA +)**, **la plupart prendra** une retraite sur la même période (2005-2015), soit environ de 8 à 12 en rythme annuel.

Ces deux données montrent donc la nécessité d'augmenter de manière significative les promotions à ICTPE dans les années

à venir par le simple jeu des départs en retraite. La dynamique entamée en 2006 doit donc se poursuivre.

Nous revendiquons la poursuite de cette évolution, dès 2007, pour atteindre un pyramidage en terme d'emplois d'ICTPE respectant l'engagement du ministre d'atteindre pour l'Équipement 500 ICTPE 2G et 1G 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 pleinement généralisé ;
- obtenir un pyramidage futur d'au moins 10 % du corps au troisième niveau de fonctions (ICTPE 1G).

Malgré les progrès accomplis depuis la création de l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement, transformé, renforcé, amélioré et revalorisé par l'emploi fonctionnel d'ICTPE, seule **une avancée statutaire conduisant à la création du troisième niveau de grade permettra la reconnaissance juste et légitime du niveau de responsabilités et de compétences atteint par les ITPE.**

Le SNITPECT revendique dans ce cadre l'obtention du hors échelle B pour le grade d'ICTPE, afin de permettre l'accès des ingénieurs concernés aux postes et responsabilités de la haute fonction publique de l'État et des collectivités territoriales, à parité avec les autres corps positionnés sur ces mêmes emplois.

L'objectif d'une transformation en grade de l'actuel emploi d'ICTPE est de conserver deux classes. Dans ce cas, il faudra regarder quel taux pro/pro s'impose à la promotion à ICTPE (troisième niveau de grade) avec une triple complexité :

- le maintien de deux classes, ICTPE 2G et ICTPE 1G ;
- 10 % du corps à ICTPE 1G ;
- conserver le systématisme de la promotion « coup de chapeau » ICRGS : tous les IDTPE, deuxième niveau de fonctions (pas les IDTPE Principaux) qui n'ont pas été promus ICTPE 2G ou ICTPE 1G au cours de leur carrière d'IDTPE, sont promus ICTPE 2G à six mois de leur départ en retraite.

En fait, selon un système à deux classes, tous les IDTPE deuxième niveau de fonctions sont promus ICTPE, au plus tard selon l'ICRGS ! C'est le cas aujourd'hui et cela conduit à un taux d'environ 20 à 25 %.

Il n'est pas possible de finaliser une telle estimation à ce stade d'autant que l'autre solution de la création d'un troisième grade est, comme cela était prévu en 2003, de revaloriser le grade d'IDTPE à 1015 (actuels ICTPE 2G) et d'avoir un troisième niveau de grade sans classe (actuel ICTPE 1G revalorisé à HEB). Cela aurait pour conséquence de modifier les besoins en taux pro/pro pour le deuxième niveau de grade et de ramener le taux pro/pro au troisième niveau de grade à environ 10 % (puisque tous les ITPE sont promus IDTPE, au deuxième niveau de fonctions et au principalat).

Conclusion

Force est de constater que la place et le poids du groupe et du corps des ITPE ne cessent de progresser alors même que le contexte institutionnel et politique ne semblent pas favorable à des ingénieurs d'Etat.

Cette progression est, à n'en pas douter, le résultat non seulement de l'engagement efficace et reconnu de chaque ITPE en faveur du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires, mais aussi du SNITPECT qui agit au quotidien pour valoriser le groupe des ITPE au-delà de la seule fonction publique d'Etat et pour assurer la juste et légitime reconnaissance du corps au sein de l'Etat

Les succès remportés ne doivent pas pour autant nous faire oublier qu'il y a lieu de rester toujours plus unis et mobilisés pour continuer de conforter et développer la place des ITPE au sein du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires et pour faire reconnaître à sa juste valeur cette place.

Le présent rapport a montré que cela passait déjà par un recrutement à l'école dimensionné dans l'optique de former non pas un simple corps d'ingénieurs au service de l'Etat mais bien un groupe d'ingénieurs du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Ainsi, le SNITPECT revendique un **niveau de recrutement suffisant** pour permettre la dynamique du corps et du groupe et aussi la qualité des enseignements à l'ENTPE dans un contexte d'ouverture à l'inter-fonctions publiques :

- **une révision à la hausse du niveau de recrutement à l'ENTPE par concours externe : retour immédiat à des promotions de 130 et augmentation progressive pour atteindre un niveau de recrutement par cette voie d'accès de l'ordre de 200,**
- **une augmentation significative du nombre d'ingénieurs civils.**

Ensuite cela passe en matière de gestion et notamment en matière de mise en œuvre du nouveau taux promu / promouvables pour le deuxième niveau de grade :

- **par une application pleine du taux de 9% pour les promotions 2007 de manière à permettre la mise en œuvre de la promotion de 60% d'ITPE d'une classe d'âge au TA classique et 40% au principalat ;**
- **par une augmentation de ce taux à 10% dès 2008 pour garantir effectivement aux importantes promotions qui sont aujourd'hui aux portes du TA classique, la promotion de 60% d'ITPE d'une classe d'âge au TA classique et 40% au principalat et pour permettre une augmentation significative des promotions au principalat long ;**
- **et par la suite par une augmentation à 11% pour que sur 10 ITPE, 6 passent IDTPE deuxième niveau de fonctions durant leur carrière et que les 4 autres passent automatiquement IDTPE au titre du principalat au bout de quatre ans sur l'échelon d'ITPE 801, pour une durée indéterminée, jusqu'à leur retraite.**

Pour finir, le rapport rappelle que cela passe aussi **par la poursuite du chantier statutaire nécessaire à la finalisation d'un statut juste et légitime comprenant trois niveaux de grade** et ouvert aux évolutions futures liées à l'ouverture à l'inter-fonctions publiques.

Une gestion justifiée pour un corps qui a fait ses preuves et qui agit au quotidien !

Un recrutement dimensionné pour un groupe en expansion !