



Mobilité et gestion – Mobilité et promotion

Changer de poste : la recherche d'un compromis

Concernant la mobilité en cours de carrière, nous ne cessons à chaque CAP de dénoncer le durcissement de l'approche de l'administration, souvent au détriment de la recherche d'un compromis acceptable entre les aspirations individuelles et les contraintes des services. Le dogme des « trois ans en premier poste » reste une donnée forte pour l'administration, à laquelle il n'est possible de déroger que dans des cas exceptionnels, alors que la situation personnelle de l'ingénieur des TPE a pu évoluer de manière imprévisible après la prise de poste ou que le contenu du poste a pu changer durant cette période.

A travers la charte de gestion et la pratique en CAP, nous exigeons à chaque CAP :

- que le rapprochement de conjoint permis au bout d'une durée de deux ans par le statut général de la fonction publique s'applique aux ingénieurs des TPE ;
- que soit réduit le nombre d'années passées en premier poste imposé aux ingénieurs des TPE ayant fait une quatrième année, en tenant compte de la réalité du contenu du poste et des missions exercées ;
- que la règle des trois ans imposée aux ingénieurs des TPE promus par la liste d'aptitude et par l'examen professionnel soit assouplie pour prendre en compte les contraintes familiales.

Lors de l'examen de plusieurs cas individuels en CAP, nous avons également obtenu que la mutation d'ingénieurs des TPE en poste depuis l'année 2007 puisse être actée dès lors qu'ils avaient un avis favorable du service de départ.

L'administration vient d'y ajouter une nouvelle contrainte en introduisant dans la circulaire mobilité 2009 qu'une durée de poste devait être de l'ordre de 3 à 5 ans et qu'elle devait être portée à la connaissance de l'ingénieur des TPE lors de l'entretien avec le chef de service d'accueil avant le dépôt de sa candidature. Nous avons obtenu que cette nouvelle contrainte ne soit pas inscrite dans la fiche de poste.

Une durée de poste ou des durées de postes

Il faut cesser le procès en sorcellerie intenté à la mobilité ! Imposer une durée minimale sur un poste, quel qu'il soit, n'a pas de sens. Il convient d'analyser la durée dans les postes au regard de la construction du parcours professionnel et de la construction des compétences individuelles. **Il n'y a pas de « bonne » ou de « mauvaise » durée dans un poste.** Elle est fonction notamment du contenu, des enjeux et du contexte du poste ainsi que des données personnelles.

En CAP, nous faisons valoir auprès de l'administration les aspirations et contraintes personnelles pour obtenir la décision qui répond le mieux aux attentes de l'individu. Demander une mobilité après une courte durée sur un poste, nécessite que les motivations soient solides et crédibles. Nous avons la même exigence sur l'argumentaire de l'administration lorsqu'elle requiert le maintien en poste au-delà de la durée minimale pour elle.

La mobilité n'est pas une fin en soi dans les modes de gestion du corps des ITPE. Les ingénieurs des TPE ne mutent pas à une cadence infernale, les bilans de l'administration démontrent que la durée moyenne sur un poste est de l'ordre de 4 ans ½, que chaque mobilité est spécifique et s'explique.

Dans le cadre de la charte de gestion du 27 mai 2008, l'administration s'est engagée à ne plus mettre de frein à des mobilités dès lors que l'agent et le chef de service de départ sont d'accord, et cela quelle que soit la durée dans le poste.

L'ingénieur des TPE est un cadre qui doit disposer d'une autonomie dans ses choix de postes pour la construction de son parcours professionnel, ce qui conduit à des durées variables dans chacun des postes. Il est ensuite de sa responsabilité de les valoriser pour l'accès à une promotion au grade supérieure, IDTPE comme ICTPE.



La mobilité, un moyen de conforter et de développer des compétences et de démontrer un potentiel :

Pour la concrétisation de la promotion à IDTPE, c'est l'administration qui a imposé depuis longtemps un changement géographique. Le SNITPECT a obtenu qu'un ingénieur des TPE puisse concrétiser sa promotion au 2^{ème} niveau de fonction dans un autre service du même département à l'Etat comme en détachement en collectivités territoriales. De même, c'est le SNITPECT qui a obtenu qu'au titre de l'expertise, notamment dans les services du RST, un ingénieur des TPE puisse faire l'objet d'une nomination sur place. C'est l'administration qui a fait le choix de restreindre cette possibilité à la condition que les enjeux du poste ou du projet en cours le justifient. Cette évolution doit pouvoir s'opérer pour tous les parcours, y compris ceux de généralistes.

Dans le contexte d'évolution des services déconcentrés, nous avons obtenu une nouvelle avancée qui consiste pour un ingénieur des à pouvoir concrétiser sa promotion dans la DREAL dès lors qu'il y a un changement de positionnement et un changement de domaine d'activité. Ainsi, lors de la CAP du 10 Février 2009, des ingénieurs TPE ont pu concrétiser leur promotion en passant de la DIREN à la DRE et inversement. Il aura fallu combattre les dogmes de l'administration pour obtenir cela. Preuve que le corps des ITPE n'est pas si revendicatif en matière de mobilité et que l'administration n'en finit pas de gérer ses contradictions.

Nous avons également obtenu qu'un ingénieur des TPE puisse concrétiser sa promotion à l'intérieur d'une DIR car il a changé radicalement de domaine d'activité et de positionnement en passant du domaine de la sécurité routière à la prise de la responsabilité d'un important district.

La mobilité doit être considérée comme un moyen de conforter et développer des compétences individuelles au service de la compétence collective et de faire la démonstration d'un potentiel à occuper plusieurs postes dans des environnements professionnels différents. Ces changements d'environnements professionnels par une mobilité fonctionnelle ou géographique sont un moyen pour maintenir la motivation et le dynamisme des parcours professionnels. Leur appréciation ne peut pas se faire selon des stéréotypes. Il est demandé à un ingénieur des TPE de prouver sa capacité à s'adapter à des situations professionnelles significativement différentes, d'une complexité supérieure, avec une plus grande autonomie et de plus larges responsabilités.

Dans un cursus à dominante généraliste, où le potentiel pour manager une équipe et des projets est une donnée importante, des changements construits et significatifs d'environnement professionnel, avec mobilité fonctionnelle mais pas nécessairement géographique, restent une donnée importante. Dans un cursus de spécialiste ou d'expert, c'est la capacité à manager une complexité en progression dans le domaine qui sera plus déterminante. Elle sera alors développée et éprouvée par le biais d'une évolution significative des situations professionnelles rencontrées au cours du parcours professionnel, sans nécessairement changer de services. Les comités de domaines doivent également jouer un plus grand rôle dans le conseil à la mobilité pour les ITPE concernés. Au final, les qualités recherchées pour le changement de niveau de fonctions sont assez comparables.

Cette règle doit être valable pour les niveaux hiérarchiques supérieurs si l'administration veut faire monter en expertise les grands corps d'ingénieurs !

A travers la charte de gestion et les CAP, les élus à la CAP ont réussi à faire admettre à l'administration que la mobilité doit être traitée d'une façon positive, comme une plus-value pour le service public, et non plus comme une épreuve ou une contrainte pour les services.