



## **Pourquoi engager une nouvelle réforme statutaire ?**

Le corps des ingénieurs des TPE a démontré, par la tenue de postes aux positionnements différents dans des thématiques largement diversifiées et dans des structures multiples, sa capacité à agir pour le portage des politiques publiques de l'aménagement et du développement durables des territoires par la construction de compétences individuelles au service de la compétence collective. Il a ainsi démontré sa large capacité d'adaptation à des métiers variés, dans des environnements professionnels différents (Etat, Fonctions Publiques territoriale et hospitalière, privé) à tous les niveaux de fonction.

Le statut du 31 mai 2005 a renforcé cette vocation interministérielle du corps des ingénieurs des TPE aux trois niveaux de fonctions.

Il a permis d'obtenir une revalorisation indiciaire et indemnitaire aux trois niveaux de fonctions et la création de l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef, géré comme un grade. Il permet au corps de renforcer son positionnement sur des emplois d'encadrement supérieur à égalité de compétences avec les autres corps, dans la plupart des ministères employeurs d'ingénieurs des TPE.

Mais le compte n'y est toujours pas. Le SNITPECT continue donc de batailler pour qu'une nouvelle réforme statutaire soit engagée.

### **Revaloriser les rémunérations à tous les niveaux de grade :**

La RGPP a confirmé que le MEEDDAT doit disposer de compétences scientifiques et techniques à forte valeur ajoutée. Ainsi, le ministre du MEEDDAT demande à ses ingénieurs des TPE, qui représentent la majorité de son encadrement technique, de s'investir fortement pour développer des compétences techniques dans les domaines du conseil, de l'analyse, de l'expertise, de l'observation, de l'évaluation pour le portage et la mise en œuvre des politiques publiques de l'aménagement et du développement durable des territoires.

Il demande également à ces mêmes ingénieurs de conduire l'évolution de leurs équipes sur les nouvelles missions couvertes par le périmètre d'intervention du MEEDDAT, qui ont fait l'objet de la circulaire du 10 avril 2008.

Dans le contexte de ces nouveaux enjeux à l'échelle mondiale, les ingénieurs des TPE attendent un signe fort du ministre qui passe par la revalorisation de leur rémunération tant indiciaire qu'indemnitaire.

Ainsi, le SNITPECT réclame une amélioration de la rémunération aux 3 niveaux de grade et en particulier pour la grille du 1<sup>er</sup> niveau. Le MEEDDAT accueille aujourd'hui dans ses services issus de la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat, d'autres corps d'ingénieurs à la rémunération indemnitaire nettement supérieure à celle du corps des ingénieurs des TPE. Les corps des IAE, des IIM et des ITPE sont amenés à s'investir dans l'ensemble des métiers couvrant le périmètre d'intervention du MEEDDAT aux trois niveaux de fonction.

Le MEEDDAT ne peut pas maintenir l'attractivité du corps des ingénieurs des TPE avec une rémunération nette en début de grille inférieure à 1800 € ni faire patienter ses ingénieurs jusqu'au 6<sup>ème</sup> échelon, soit 8 ans d'ancienneté dans le corps pour gagner 2800 €, alors que l'écart de rémunération avec les ingénieurs des corps homologues exerçant un métier et des responsabilités comparables est de l'ordre de 6 points à 28 points d'ISS sur l'année selon le corps concerné !

### **Améliorer la fin de carrière et les retraites :**

La réforme statutaire doit s'accompagner des taux « promus sur promouvables » ad hoc pour permettre d'améliorer la fin de carrière par la généralisation du principalat long, initialisé avec le contrat de fin de carrière et confirmé en gestion avec le principalat.

Le principalat est un dispositif de gestion qui permet à tout ingénieur des TPE qui n'a pas pu bénéficier d'un avancement de grade par la voie de promotion au tableau d'avancement classique à IDTPE, de poursuivre sa carrière au 1<sup>er</sup> niveau de fonction sur la grille du 2<sup>ème</sup> grade quelques années avant sa cessation d'activité. Il permet ainsi une amélioration significative de la fin de carrière et de la pension.

Cette voie de promotion comprend trois dispositifs :

- le principalat court d'une durée d'environ deux ans qui permet un reclassement sur la grille d'IDTPE ;



- le principalat normal d'une durée de variant de 3 à 4 ans qui permet un reclassement sur la grille d'IDTPE et un franchissement d'échelon ;
- le principalat long d'une durée de 6 à 8 ans avec un reclassement sur la grille d'IDTPE et le franchissement de deux échelons.

Les principalats normal et court sont obtenus sur simple candidature par tout ITPE qui le demande et qui fixe sa date départ en retraite.

Le principalat long fait l'objet d'une proposition de promotion par le chef de service. Il doit comprendre un projet professionnel rédigé par le chef de service définissant l'élargissement des missions du poste de 1<sup>er</sup> niveau occupé par l'ingénieur des TPE, ainsi que sa date de départ en retraite.

Compte tenu de l'allongement de la durée des carrières induit par la loi sur les retraites de 2003 et de la réforme scélérate de la catégorie A envisagée par le ministère de la Fonction Publique en 2009 qui contient l'allongement de la durée dans chaque échelon en compensation d'une pingre amélioration de la rémunération, l'obtention de la généralisation du principalat long est plus que jamais impérative.

### **Obtenir un troisième grade terminant à HEB :**

Très vite, avec la loi du 13 août 2004 relative à la liberté aux responsabilités locales organisant le transfert de services et de nouvelles compétences aux collectivités territoriales, le statut de 2005 s'est révélé insuffisant en particulier par l'impossibilité réglementaire de suivre pour un ingénieur divisionnaire des TPE son poste en collectivité territoriale lorsqu'il était détaché sur l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef.

Ce blocage résulte du statut général de la fonction publique d'Etat qui place tout fonctionnaire dans une seule position (activité, détachement, disponibilité, hors cadre, mise à disposition). Ainsi, il est impossible pour un ingénieur des TPE d'être en position de détachement dans une collectivité territoriale et également sur un emploi fonctionnel.

De même, le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef de 1<sup>er</sup> groupe et de 2<sup>ème</sup> groupe est aussi un blocage lors de certaines mobilités au sein des ministères lorsqu'il y a pas d'arrêté emplois correspondant ou lorsque l'ingénieur des TPE se trouve en situation de détachement pour certains postes du ministère de l'Outre Mer en particulier.

De plus, la réorganisation de l'administration territoriale de l'Etat avec la création des DDEA, des DDI et des DREAL a entraîné le resserrement des services et la modification des postes, rendant plus complexe et plus fragile le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE de 1<sup>er</sup> groupe et de 2<sup>ème</sup> groupe. Cette difficulté est d'autant plus prégnante que les autres corps d'ingénieurs cherchent également à retrouver un poste correspondant à leur niveau de grade et de fonction.

Ainsi, il est devenu urgent, alors que le SNITPECT avait tiré la sonnette d'alarme auprès de l'administration dès 2006 et que plusieurs ministres de l'ex-Equipement ont promis l'obtention du 3<sup>ème</sup> grade pour le corps des ingénieurs des TPE, d'aboutir à cette réforme qui viendra traduire statutairement la capacité du corps des ingénieurs des TPE à occuper des responsabilités d'encadrement supérieur avec un troisième grade.

Ce troisième grade doit comprendre un échelon supplémentaire, le HEB, qui permettra l'homologie avec le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux et l'accès aux emplois fonctionnels de chef de service déconcentré qui sera mis en place très prochainement.

L'accès au troisième niveau de fonction permet également de libérer des postes de 2<sup>ème</sup> niveau de fonction qui peuvent être occupés par des ingénieurs des TPE qui ont réalisé un parcours professionnel au 1<sup>er</sup> niveau et qui ont démontré leur capacité à accéder au 2<sup>ème</sup> niveau de fonction. Le troisième grade entraîne donc avec lui un dispositif tout entier de progression de carrière pour le corps des ingénieurs des TPE. De même, c'est l'existence de ce 3<sup>ème</sup> niveau qui permet de généraliser les dispositifs de fin de carrière (principalat) décrits précédemment.

Ainsi, au-delà du 3<sup>ème</sup> niveau de fonctions en lui-même, le 3<sup>ème</sup> grade a un effet mécanique d'aspiration de l'ensemble du corps « vers le haut ».