

la tribune flash des travaux publics

JOURNAL OFFICIEL DE LA RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

FLASH N° 251 - SUPPLÉMENT À LA TRIBUNE n° 1.199 JANVIER 2006

Décrets, arrêtés, circulaires

TEXTES GÉNÉRAUX

“LA”

CHARTRE

DE

GESTION



ORGANE DU SYNDICAT NATIONAL
DES INGENIEURS
DES TRAVAUX PUBLICS
DE L'ETAT ET DES COLLECTIVITES
TERRITORIALES FORCE OUVRIERE
11, RUE MESLAY - 75003 PARIS
Tél. 01 42 72 45 24
Fax 01 42 72 05 67
E-mail: secr.gal@snitpe.fr
<http://www.snitpe.fr>



Directeur de la publication :
Pascal PAVAGEAU
Commission paritaire n° 1109 S 06818
Périodicité : trimestrielle
Imprimerie : IDR, ZI Nord, 77200 Torcy
06 26 84 14 51

FLASH N° 251 JANVIER 2006

la charte de gestion

Cher(e) Camarade,

En accompagnement de la réforme statutaire du corps des ITPE, le SNITPECT a revendiqué plusieurs mesures en gestion et leur traduction à travers une charte rénovée en conséquence.

L'administration a mis en place un groupe de travail de janvier à juin 2005 qui a permis une réflexion en profondeur sur la gestion du corps et l'intégration de plusieurs revendications essentielles portées par notre seul syndicat.

La présente **charte de gestion du corps des ITPE**, diffusée par la DGPA aux services en décembre 2005, marque ainsi des avancées très importantes pour tous les ITPE et pour la gestion du corps :

- la confirmation d'un principalat généralisé, l'instauration du principalat long ;
- la confirmation de l'automatisme de l'IRGS et de l'ICRGS ;
- l'amélioration des conditions de promotion (suppression des âges limites pour toutes les promotions dans le corps, ouverture de la fenêtre de promotion à IDTPE, accès direct d'IDTPE à ICTPE 1G...) ;
- le maintien de trois cycles annuels de mutations pour le corps ;
- un assouplissement des principes imposés par l'administration pour la durée sur un poste, le premier en particulier, et une égalité de traitement pour l'application de ces principes entre tous les modes de recrutement du corps ;
- la reconnaissance de l'essaimage (les conditions d'accès au détachement et à la disponibilité sont améliorées) comme voie ordinaire de construction du parcours professionnel, tant pour les règles de mobilité que pour la promotion ;
- une traduction en gestion de l'application des comités de domaines et CESAAR au corps des ITPE afin de mieux valoriser les carrières scientifiques et techniques ou de chercheurs...

Il s'agit là **de nouveaux succès importants obtenus par les ITPE emmenés par le SNITPECT, au bénéfice de chacun d'entre eux.**

C'est le fruit d'actions spécifiques de tous les ITPE, de revendications ciblées de notre syndicat, mais aussi de jurisprudences gagnées par les représentants élus du SNITPECT en commission administrative paritaire (CAP).

Cette charte de gestion formalise ainsi la façon dont les nouveaux principes et règles de la gestion du corps sont appliqués par l'administration, en lien avec le décret statutaire et le décret « emploi fonctionnel ICTPE ».

Elle contribue donc à **améliorer la transparence au service du respect des principes d'égalité de droits et de traitement**, allant ainsi dans le sens que nous défendons, tout particulièrement dans le cadre du mandat confié par les ITPE aux représentants élus du SNITPECT à la CAP.

Grâce à cette charte de gestion, chaque ITPE dispose d'éléments précis, permettant d'éclairer mieux encore les choix qu'il peut être amené à faire pour la construction de sa carrière professionnelle.

Comme nous l'indiquions dans nos publications d'avril à juin 2005, le SNITPECT a obtenu que ces évolutions s'appliquent pleinement pour les promotions 2006.

Néanmoins, comme pour la réforme statutaire, il ne s'agit **que d'une étape**. Sur cette nouvelle base, les représentants élus du SNITPECT à la CAP poursuivront la construction de jurisprudences et la défense des revendications non abouties ou futures. Il convient de conforter ces acquis et de continuer à progresser collectivement.

D'ores et déjà, nous avons obtenu :

- que la charte soit complétée par un paragraphe relatif à la gestion du détachement sans limitation de durée (DSL), dès la création effective de cette position administrative imposée aux agents transférés ;
- un suivi par la DGPA des ITPE placés en position de DSL, de façon à pouvoir anticiper et organiser les retours potentiels à l'Équipement ainsi que les mobilités entre collectivités et entre FPE et FPT ;
- la poursuite de la concertation afin d'encadrer la charte en 2006 par **un document d'orientation plus général** sur la gestion, le positionnement et les évolutions prévisibles du corps des ITPE.

Le contexte très évolutif lié à la mise en œuvre de la LOLF, de la décentralisation et ses transferts, mais également de la réforme des services de l'Équipement, impose que la gestion du corps puisse s'adapter tout en conservant ses fondamentaux, pour une réelle égalité de droits et de traitement de tous les ITPE. Le SNITPECT, par son action permanente, notamment en CAP, revendique une réflexion paritaire, concertée, continue et régulière, à l'initiative de la DGPA, pour accompagner, en gestion, le corps des ITPE vers toujours plus de progrès social et collectif en adéquation avec les responsabilités exercées.

Nous serons extrêmement vigilants sur la mise en œuvre, dans le cadre des circulaires du 10 août et du 6 décembre 2005, des mobilités et transferts engendrés par les évolutions et transferts à venir. Nous veillerons à ce qu'aucun ITPE ne puisse être lésé du fait de ces changements imposés.

En complément de la défense individuelle de tous nos camarades, il s'agit, à n'en pas douter, d'enjeux très importants pour le prochain mandat de nos représentants élus à la CAP.

Car des griefs persistent et **des revendications demeurent**. En particulier :

- la position de l'administration sur la durée minimale du premier poste doit encore être assouplie,
- les difficultés constatées à l'essaiage, parfois en lien avec la période à venir, doivent être levées,
- les postes proposés à l'essaiage doivent être publiés à la vacance comme ceux de l'État. Pour tous, nous exigeons des fiches de poste précises, avec contenu, contour, missions, lieu géographique clairement identifiés,
- le séniorat, actuellement menacé, doit être maintenu et renforcé,
- le nombre d'ITPE proposés par les MIGT doit augmenter, sans classement, pour toutes les CAP promotions dans le corps,
- le taux promu/promouvables doit être fixé au minimum à 10 % pour une augmentation significative du nombre de promotions au principalat long,
- ou encore, la durée limitant à dix ans le détachement sur un poste dans l'emploi d'ITPE doit être supprimée ; emploi fonctionnel dont nous exigeons la transformation statutaire en troisième niveau de grade.

Il nous reste donc encore beaucoup à gagner, sur la base des revendications arrêtées par le congrès de décembre 2005.

C'est par **notre action collective** que nous obtiendrons ces nouvelles avancées, par nos démonstrations dans l'exercice de nos fonctions et par la jurisprudence que **nos représentants élus à la CAP, soutenus par tous les ITPE, sauront gagner encore et toujours**.

Pascal Pavageau, Secrétaire Général

sommaire

1. Références statutaires
2. Conditions statutaires pour la promotion
3. Pratiques de gestion pour la promotion
4. Pratiques de gestion pour la Mutation
5. Pratiques de gestion pour le seniorat (dispositions transitoires 2005-2006)
6. Pratiques de gestion pour l'essaimage

Charte de gestion du corps des ITPE

Validée en CAP du 15 décembre 2005

La présente charte de gestion a pour objet de présenter les modalités de la gestion du corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat, mise en œuvre à la suite de la réforme statutaire intervenue en 2005.

Cette charte sera complétée par un document d'orientation sur le corps des ITPE, remplaçant celui de 1998 et visant à développer :

- *la dynamique d'un corps mobilisé pour accompagner la forte évolution des services publics ;*
- *faciliter l'adaptation des compétences aux nouveaux enjeux du ministère ;*
- *la visibilité dans la construction des parcours professionnels.*

1. Références statutaires

- Décret n° 2005-631 du 30 mai 2005 portant statut particulier du corps des ingénieurs des travaux publics de l'Etat.
- Décret n° 2005-632 du 30 mai 2005 relatif aux conditions de nomination et d'avancement dans les emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe.
- Décret portant attribution de la nouvelle bonification indiciaire aux emplois d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe et du deuxième groupe.

2. Conditions statutaires pour la promotion

2.1 Promotion des TSE à ITPE par la liste d'aptitude

Sont admis à présenter leur candidature en vue de leur inscription sur la liste d'aptitude les techniciens supérieurs de l'équipement, âgés de 45 ans au moins, qui ont atteint le grade de technicien supérieur en chef et comptent au minimum huit ans de services effectifs en qualité de technicien supérieur principal ou de technicien supérieur en chef.

2.2 Promotion au deuxième niveau de grade

Peuvent être nommés au grade d'IDTPE, au choix, par voie d'inscription à un tableau d'avancement, les ITPE ayant atteint depuis au moins deux ans le cinquième échelon de leur grade et justifiant, en position d'activité ou de détachement, de six ans de services en cette qualité, dont quatre ans dans un service ou un établissement public de l'Etat.

Pour les ITPE ex PNT , les services accomplis antérieurement à leur titularisation sont repris dans la limite de deux ans dans la durée de six ans ci-dessus.

2.3 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE

Peuvent être détachés dans l'un des emplois d'ICTPE du premier groupe et du deuxième groupe les IDTPE ayant atteint depuis au moins un an et six mois le troisième échelon de leur grade. La liste des emplois éligibles respectivement par les ICTPE du premier groupe et du deuxième groupe est fixé par arrêté du

3. Pratiques de gestion pour la promotion

3.1 Promotion des TSE à ITPE par la liste d'aptitude

- Les agents titulaires des meilleurs dossiers, pourront être promus dès l'âge minimum de 45 ans. Bien que le statut ne prévoie plus de limite d'âge supérieure pour l'accès au corps des ITPE, cette promotion s'inscrit dans une logique de recrutement, avec déroulement d'un parcours suffisant dans le nouveau corps.
- Les critères essentiels de promotion par la liste d'aptitude concernent le potentiel, les compétences professionnelles, la réussite dans l'exercice de fonctions en responsabilité propre, la diversité géographique et fonctionnelle des postes tenus. Ces critères sont appréciés à travers la manière de servir, traduite par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par les appréciations littérales), tout au long de la carrière et plus particulièrement sur les dix dernières années. Cela correspond en général à des postes à responsabilité clairement identifiés (autonomie, encadrement, management, direction de projets...), de préférence dans des environnements professionnels significativement différents.
- Pour les techniciens dont le cursus correspond à celui d'un spécialiste ou d'un expert, notamment dans le réseau scientifique et technique, les comités de domaine apportent, au cours d'évaluations régulières, en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, pourront faire l'objet d'un nouvel examen par le comité de domaine à la demande du chargé de mission du corps des ITPE.
- Une attention sera portée à la construction et à la cohérence du parcours professionnel dans le corps des TSE. Il sera également tenu compte de la contribution aux actions de formation, de l'enrichissement des compétences collectives et de l'investissement personnel pour se former, notamment les formations diplômantes.

3.2 Promotion IDTPE par le tableau "classique"

- Les ITPE proposés devront justifier d'au moins dix ans d'expérience professionnelle en tant qu'ITPE ou dans des fonctions équivalentes à celle d'un agent de catégorie A.
- Les critères essentiels de promotion par le tableau "classique" concernent le potentiel et les compétences, le rayonnement et la capacité d'adaptation à l'évolution de l'environnement professionnel nécessaires pour exercer des fonctions et des responsabilités de deuxième niveau de fonction. Ils sont acquis au cours du parcours professionnel au premier niveau de fonction qui doit présenter une cohérence de construction en regard des logiques de cursus de généraliste, de généraliste de domaine, de spécialiste, d'expert ou de chercheur. Ces critères sont appréciés à travers la manière de servir, traduite notamment par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par l'appréciation littérale portée sur la feuille de notation annuelle), tout au long de la carrière d'ITPE. Cela correspond en moyenne à quinze années de parcours professionnel au premier niveau de fonction. Le cas échéant, la période de préparation d'une thèse de doctorat est prise en considération. Afin de prendre en compte l'allongement des carrières induit par la loi réformant les retraites, pour les ITPE dont l'âge est de plus de 48 ans, seules les quinze dernières années sont examinées.

la charte de gestion

- Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle de niveau ITPE acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie avant l'entrée dans le corps) est également prise en considération pour l'appréciation des mêmes critères. Il appartient notamment aux agents mis à disposition ou détachés de s'assurer qu'ils sont normalement évalués et de garder un contact avec l'inspecteur général chargé de l'harmonisation d'une part et le chargé de mission du corps d'autre part.
- Sont également pris en considération, le cas échéant, l'ancienneté dans le grade et le temps de présence dans les postes, notamment le dernier, en regard de l'intérêt des services, de la nature des missions et de l'enrichissement de la carrière professionnelle de l'agent.
- Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les comités de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Cet éclairage s'effectue au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande du chargé de mission du corps des ITPE, après entretien avec l'agent.
- En règle générale, pour être promu, l'ingénieur à profil de généraliste doit avoir tenu au moins trois postes au premier niveau, avec au moins une mobilité entraînant un changement significatif d'environnement professionnel qui peut rester dans le même domaine. Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste ou d'expert ou de chercheur, l'ampleur des changements d'environnement professionnel qui ont été effectués par les agents concernés est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés.
- A titre exceptionnel, la DGPA propose, après avis de la CAP, l'inscription au "vivier" d'un nombre très limité d'agents dont le potentiel mérite d'être confirmé en situation au deuxième niveau de fonction. Les agents concernés sont affectés de manière dirigée par la DGPA sur des postes de deuxième niveau de fonction en adéquation avec leur parcours au premier niveau de fonction, et font l'objet d'une évaluation avant l'arrêt du tableau d'avancement de l'année suivante. En cas de réussite sur le poste, ils sont promus au 1^{er} janvier de l'année suivante après avoir été inscrits au tableau d'avancement. Dans le cas contraire, après avis de la CAP, la période d'évaluation peut être renouvelée pour une année.
- Dans les semaines suivant l'arrêt du tableau d'avancement, l'administration réunit l'ensemble des agents inscrits afin d'explicitier les conditions dans lesquelles sont opérées les nominations au grade supérieur, notamment :
 - La nomination intervient à la date de prise d'un poste de deuxième niveau de fonction, dans l'année civile suivant l'inscription au tableau d'avancement.
 - Pour les ingénieurs en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les conditions de nomination seront appréciées individuellement, en fonction de leur parcours professionnel et des besoins des services. Ils pourront faire l'objet d'une nomination sans mobilité, voire sur leur poste, pour une durée déterminée ; la date d'effet de la promotion sera généralement la date de référence du premier cycle de mobilité après l'arrêt du tableau d'avancement.
 - Une promotion à IDTPE pourra être prononcée dans le cadre d'un départ en détachement, sur un poste équivalent à un deuxième niveau de fonction. Dans ce cas, il est demandé que l'agent n'ait pas eu au cours de son dernier poste de rapports avec la future structure d'accueil, afin que celle-ci constitue un réel changement d'environnement professionnel. Ainsi, un départ en détachement dans le département d'affectation du dernier poste ne sera en général pas permis.
 - Pour les agents promus alors qu'ils sont en détachement, la promotion sur place pourra être envisagée si le niveau de fonction exercé est assimilable à celui d'un cadre de deuxième niveau de fonction en position normale d'activité. La durée du détachement sera adaptée en fonction du contexte ; la date d'effet de la promotion sera alors la date de référence du premier cycle de mobilité après l'arrêt du tableau d'avancement.

3.3 Promotion IDTPE par le principalat

- Les seuls critères statutaires du chapitre 2-2 s'appliquent à l'examen d'une inscription au tableau d'avancement au titre du principalat.
- Le principalat est assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'agent s'engage avant son départ à la retraite. Trois modes de gestion sont à distinguer :
 - le principalat d'une durée de trois à quatre ans (agent bénéficiant du reclassement et d'un avancement d'échelon dans le grade d'IDTPE). La promotion au titre du principalat constitue le cadre général pour le corps des ITPE. Elle devrait concerner environ 80 % des promotions à ce titre,
 - le principalat « long » d'une durée de l'ordre de six à huit ans (agent bénéficiant du reclassement de deux avancements d'échelon dans le grade d'IDTPE) pour environ 10 % des promotions,
 - le principalat « court » d'une durée de deux ans (agent bénéficiant à minima du reclassement dans le grade d'IDTPE) pour environ 10% des promotions. Il concernera les ITPE candidats à cette promotion (sous réserve d'éligibilité statutaire) ou qui n'auront pas été retenus à l'une ou l'autre des promotions ci-dessus.
- Pour le principalat et le principalat court, les ingénieurs déposeront un dossier de candidature au titre du principalat et du principalat court. L'ensemble des dossiers de candidature sera transmis par les chefs de service et après avis de l'ingénieur général fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire.
- Pour le principalat long, le chef de service effectue la proposition sur la base d'une intention ferme de départ à la retraite de l'agent concerné. Seuls les dossiers ayant fait l'objet d'un classement seront examinés lors de la commission administrative paritaire compétente. La proposition s'accompagne d'un projet professionnel permettant l'expression du potentiel de l'agent au sein de l'administration, l'évolution devra être significative et se situera entre un élargissement très significatif des missions et une mobilité fonctionnelle voire géographique, pouvant conduire à la tenue d'un poste de deuxième niveau de fonction.
- Les critères de promotion au titre du principalat "long" reposent sur l'appréciation du potentiel, l'évaluation du mérite de l'agent et de ses compétences à travers sa manière de servir, traduite notamment par les résultats des évaluations annuelles des dix dernières années du parcours professionnel. Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie avant l'entrée dans le corps) peut également être prise en considération pour l'appréciation du potentiel dans des conditions similaires au promotion par le tableau « classique ». Le lien avec le projet professionnel présenté par le chef de service qui propose l'ITPE à cette promotion sera recherché afin d'assurer la cohérence entre ce projet et les compétences de l'ITPE. Les ITPE concernés par cette voie de promotion sont principalement les ingénieurs entrés tardivement dans le corps (lauréats de la liste d'aptitude ou lauréats les plus âgés de l'examen professionnel) et ceux qui n'ont pas satisfait aux règles de gestion du tableau « classique » notamment en terme de mobilité. L'analyse des fiches de notation sera faite sur la carrière en tant qu'ITPE sur les quinze dernières années.
- Dans les trois cas, la promotion est assortie de la signature d'un contrat entre l'agent et le service, contrat fixant sa durée, la date de départ à la retraite de l'agent, ainsi que le gain indiciaire octroyé. Les contrats longs incluront les dispositions retenues pour le projet professionnel du bénéficiaire.

3.4 Promotion IDTPE par le tableau "IRGS" (à titre transitoire)

- La promotion "coup de chapeau" des ingénieurs retraitables dans le grade supérieur est permise sans limite d'âge, sans toutefois conduire à dépasser l'âge limite du corps (aujourd'hui fixé à 65 ans).
- Elle conduit au bout de six mois soit à la retraite, soit à un congé de fin d'activité, avec le bénéfice d'un indice du grade d'IDTPE.
- En terme de procédure, les ingénieurs déposeront un dossier de candidature au titre de l'IRGS, l'ensemble des dossiers de candidature fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire compétente.

la charte de gestion

3.5 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du deuxième groupe

- Les IDTPE proposés doivent avoir parfaitement réussi leur parcours au deuxième niveau de fonctions sur une durée minimum de cinq ans en tant qu'IDTPE, caractérisé par l'exercice de responsabilités importantes. En général, l'IDTPE à profil généraliste doit être au moins dans un deuxième poste de deuxième niveau de fonctions pour pouvoir prétendre au détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe. Les IDTPE promus au titre du principalat, ne pourront prétendre au détachement dans l'emploi d'ICTPE du deuxième groupe.
- La réussite est appréciée à travers l'exposition des postes et la manière de servir, traduite notamment par les résultats de l'évaluation annuelle (tout particulièrement par l'appréciation littérale portée sur la feuille de notation annuelle). Sont recherchées les qualités ayant trait au potentiel, aux compétences, au rayonnement et à la capacité d'adaptation à un environnement professionnel évolutif et présentant de forts enjeux. Il faut en général disposer d'au moins une évaluation annuelle sur le poste tenu. Dès lors qu'elle est significative, l'expérience professionnelle de niveau IDTPE (fonctions de deuxième niveau) acquise hors position normale d'activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité) est également prise en considération pour l'appréciation des mêmes critères. Est également prise en compte la mobilité entraînant un changement significatif d'environnement professionnel qui peut rester dans le même domaine et le temps passé dans chaque poste.
- Pour les ingénieurs divisionnaires en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les comités de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche apportent, au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande du chargé de mission des IDTPE, après entretien avec l'agent.
- Dans le cas de retour d'essai, si les critères en terme de réussite du parcours professionnel et d'envergure des postes sont satisfaits, le détachement dans l'emploi fonctionnel ICTPE du deuxième groupe peut être accordé à la prise de poste en position normale d'activité.
- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe est prononcé pour une durée de cinq ans, il ne peut être renouvelé qu'une seule fois sur le même poste. Le renouvellement d'un premier détachement ne pourra être prononcé que si l'agent est sur son poste depuis moins de dix ans. Il est en outre recommandé à l'agent au début de sa dernière année de premier détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe, de faire un bilan avec le chargé de mission des IDTPE afin d'orienter au mieux la suite de sa carrière.
- En cas de changement de fonction d'un IDTPE détaché dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe, le maintien en détachement dans l'emploi au regard des responsabilités du poste demandé, est décidé après avis de la CAP "mutation". En cas d'accord, l'agent est détaché pour une période de cinq ans, pouvant être renouvelée une fois, débutant à sa date de prise de fonction dans son nouveau poste.
- Retour d'essai : les IDTPE qui étaient détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe avant départ en essai, peuvent être détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE dès leur retour en position normale d'activité, sous réserve du niveau du poste et dans la limite du nombre d'emplois arrêtés.
- Pour les spécialistes, experts et chercheurs, ces règles font l'objet d'adaptations au regard de la spécificité des emplois tenus. L'ampleur des changements d'environnement professionnel qui ont été effectués par les agents concernés est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés. Certains détachements seront limités à une seule période de cinq ans ; la poursuite d'une carrière sur l'emploi d'ICTPE du deuxième groupe sera soumise à des conditions de mobilité externe, interne ou thématique, à effectuer pendant la première période de détachement. L'agent en sera informé par l'administration lors de la décision initiale de détachement

3.6 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du premier groupe

- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du premier groupe peut être prononcé lors de la prise de fonction d'un poste de troisième niveau de fonctions au regard des arrêtés ministériels fixant la liste des emplois éligibles, dans la limite des postes budgétaires.
- Le détachement est prononcé après avis de la CAP mutations, à la date de prise de la nouvelle affectation. Dans le cas général, les IDTPE pouvant accéder à ce type de fonction doivent déjà être détachés dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe.
- Le détachement direct dans un emploi fonctionnel d'ICTPE du premier groupe pourra exceptionnellement intervenir pour les IDTPE en retour d'essaimage et dont les compétences professionnelles acquises dans ce cadre permettent la prise d'un poste de troisième niveau de fonctions.
- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du premier groupe est prononcé pour une durée de cinq ans, il ne peut être renouvelé qu'une seule fois sur le même poste. Un premier détachement ne pourra être renouvelé si la durée dans le poste excède dix ans.
- En cas de changement de fonction d'un IDTPE détaché dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du premier groupe, il est décidé par l'administration après avis de la CAP "mutation" du corps, le principe du maintien en détachement dans l'emploi au regard des responsabilités du poste demandé. En cas d'accord, l'agent est détaché pour une période de cinq ans, pouvant être renouvelée une fois, débutant à sa date de prise de fonction dans son nouveau poste.
- Pour les ICTPE 2G en cursus d'expert ou de chercheur, les comités de domaine et le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche apportent, au cours d'évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles des agents et leur degré d'expertise, un éclairage sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement dans le ministère et à l'extérieur. Les agents proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande du chargé de mission des IDTPE, après entretien avec l'agent.
- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du premier groupe peut ainsi reconnaître les IDTPE exerçant avec une totale réussite des fonctions d'expert ou de chercheur de notoriété nationale ou internationale. Le détachement sera prononcé par l'administration après examen en CAP pour une période de cinq ans renouvelable une fois sur le même poste.

Certains détachements seront limités à une seule période de cinq ans ; la poursuite d'une carrière sur l'emploi d'ICTPE du premier groupe sera soumise à des conditions de mobilité externe, interne ou thématique, à effectuer pendant la première période de détachement. L'agent en sera informé par l'administration lors de la décision initiale de détachement.

3.7 Détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du deuxième groupe avant départ à la retraite (ICTPE RGS)

- Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe retraits au grade supérieur est une mesure qui consiste, pour un IDTPE promu par le tableau "classique" et s'engageant à partir à la retraite à une date prédéterminée, à le détacher dans l'emploi six mois avant son départ en retraite.
- Il conduit au bout de six mois soit à la retraite, soit à un congé de fin d'activité, avec le bénéfice d'un indice de l'emploi fonctionnel d'ICTPE du deuxième groupe.
- En terme de procédure, les IDTPE déposeront un dossier de candidature au titre de l'ICRGS, l'ensemble des dossiers de candidature fera l'objet d'un examen lors de la commission administrative paritaire.

3.8 Dispositions transitoires

- A la mise en œuvre du décret fixant les conditions de nomination, tous les IDTPE détachés dans l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement avec une NBI de 40 points ou de 60 points seront détachés pour une durée de cinq ans, respectivement dans l'emploi d'ICTPE du deuxième et du premier groupe.

la charte de gestion

4. Pratiques de gestion pour la mutation

- La mobilité des ingénieurs des travaux publics de l'Etat est indispensable pour développer leurs facultés d'adaptation au changement, valoriser leur potentiel et leur permettre d'exercer des responsabilités de difficulté croissante. Géographique et/ou fonctionnelle, elle est à adapter dans le cadre d'une gestion personnalisée selon les postes et les cursus professionnels.

4.1 Mutation des ITPE

- La durée d'affectation sur un poste doit être adaptée au contenu du poste et suffisante pour en maîtriser et développer toutes les composantes, et contribuer à la production attendue par l'administration. Pour assurer sa prise en compte dans la valorisation d'un parcours professionnel de généraliste, il est généralement demandé une durée minimale d'environ trois ans dans un poste. Une mobilité excessive et répétée est à éviter tout autant qu'une durée trop importante sur un poste.
- Tout changement d'affectation, y compris à l'intérieur d'un même service, est soumis à la publication du poste, puis à l'avis préalable de la CAP, avant décision de la DGPA. Un changement d'affectation à l'intérieur d'un même service sans changement de résidence administrative, peut cependant faire l'objet d'une simple information, dans la mesure où il reçoit l'accord de l'agent. Il appartient au service, de faire une publicité interne, sur le poste ouvert à la mutation et de conduire préalablement au choix, une concertation avec les organisations syndicales représentatives de la catégorie A.
- Un avis motivé, particulièrement détaillé s'il est défavorable, est émis sur toutes les candidatures régulièrement présentées. Les avis des chefs de service de départ et d'accueil sont pris en compte pour l'affectation des agents ainsi que les préférences exprimées par l'agent quand il est candidat à plusieurs postes. Par ailleurs, il est tenu compte des contraintes familiales ou souhaits personnels.
- Pour les premières affectations dans le corps, il est primordial de rechercher les meilleures conditions de réussite. Cela conduit à une large information par l'administration à l'ENTPE sur les besoins en compétences permettant d'orienter le choix par l'élève, de sa voie d'approfondissement et ensuite le profil du premier poste.
- Cela conduit également au cours du premier poste :
 - à un accès généralisé à la formation continuée pour les diplômés de l'ENTPE et aux formations post-recrutement pour les recrutements sur titres et professionnels ;
 - le développement dans le service d'une fonction de suivi personnalisé dans l'exercice du premier poste, avec l'appui éventuel des chargés de mission.
- Enfin, la durée minimale dans le premier poste est fixée à trois ans, sauf cas exceptionnels.
- Une analyse des compétences professionnelles acquises en catégorie B sera faite pour les lauréats de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude. Celle-ci sera dans la mesure du possible prise en compte dans la définition des postes offerts.

4.2 Mutation des IDTPE et ICTPE

- La durée d'affectation sur un poste doit être adaptée au contenu du poste et suffisante pour en maîtriser et développer toutes les composantes. Il est généralement demandé pour un généraliste une durée minimale de trois ans dans un poste, cette durée devant être adaptée en fonction du cursus de l'agent et du contenu des postes tenus.
- Tout changement d'affectation, y compris à l'intérieur d'un même service, doit être soumis à l'avis de la CAP, avant décision de la DGPA.
- Un avis motivé, particulièrement détaillé s'il est défavorable, est émis sur toutes les candidatures régulièrement présentées. Les avis des chefs de service de départ et d'accueil sont pris en compte pour l'affectation des agents ainsi que les préférences exprimées par l'agent quand il est candidat à plusieurs postes. Par ailleurs, il peut être tenu compte des contraintes familiales ou souhaits personnels.
- L'avis du service d'accueil peut ne pas être suivi pour donner la priorité à un IDTPE expérimenté par rapport à un ITPE inscrit au tableau d'avancement, dès lors qu'ils ont tous deux un avis favorable du service d'accueil.

5. Pratiques de gestion pour le seniorat (dispositions transitoires 2005-2006)

- A titre transitoire, la qualification de senior pourra être attribuée à des agents n'ayant pas atteint le septième échelon du grade d'ITPE. Dès leur nomination dans cet échelon, les agents ne bénéficieront plus de complément d'ISS au titre de cette qualification.
- La qualification d'Ingénieur senior concerne quatre catégories d'emplois :
 - les emplois d'études ou éventuellement de conduite d'opérations ou de maîtrise d'œuvre,
 - les emplois de spécialistes,
 - les emplois d'experts,
 - les emplois de chercheurs.
- Les emplois de ces différentes catégories doivent être tenus dans les secteurs couverts par les neuf comités de domaine, soit :
 - ouvrages d'art,
 - géotechnique,
 - systèmes d'information,
 - bâtiment,
 - routes (construction et entretien),
 - transports et sécurité,
 - eau, environnement et risques,
 - aménagement, urbanisme, habitat et politique de la ville (en cours de constitution),
 - ressources humaines, organisation et fonctions juridiques (en cours de constitution).
- Outre les conditions d'emploi définies ci-dessus, les ITPE doivent respecter des critères d'aptitude :
 - ancienneté dans la filière d'au moins six ans, appréciée au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle la liste est arrêtée et comptée uniquement pour les activités exercées en tant qu'ITPE ou à un niveau équivalent, pour les ITPE ayant reçus la qualification de spécialiste ou d'expert par les comités de domaines concernés.
 - ancienneté d'au moins quatre ans, appréciée au 1^{er} janvier de l'année pour laquelle la liste est arrêtée et comptée uniquement pour les activités exercées en tant qu'ITPE ou à un niveau équivalent, pour les ITPE ayant reçu la qualification de "chercheur confirmé" ou de "chercheur senior" par le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche. Les années préalables à l'obtention de la thèse ne sont pas prise en compte.
- Les services d'affectation où la qualification de senior peut être délivrée, sont :
 - les services techniques centraux,
 - les organismes et laboratoires de recherche,
 - les centres d'études techniques de l'Equipement,
 - la direction régionale de l'Equipement d'Ile de France (pôle CETE et divisions techniques dans le domaine informatique),
 - la DGPA (domaine informatique).

la charte de gestion

6. Pratiques de gestion pour l'essaimage

- Toute prise de poste en essaimage s'inscrit à part entière dans la logique de construction d'un parcours professionnel.

6.1 Détachement

- Dans la construction d'un parcours professionnel, le choix d'un poste en détachement par l'expérience qu'il apportera, mérite la même attention qu'un poste en position normale d'activité. Il appartient à tout candidat de prendre l'attache de son chargé de mission pour vérifier la cohérence de son projet. Dans l'analyse de la demande, il sera notamment tenu compte, du contenu du poste, de la position dans l'organigramme, du niveau d'autonomie et de responsabilité, de l'exercice des fonctions de management, de l'importance des projets portés en propre ; pour les IDTPE, une attention supplémentaire sera portée sur les niveaux de représentation interne et externe, la participation à des actions transversales, l'implication dans le dialogue social interne ou le rôle joué en matière de communication externe.
- Au premier niveau de grade, un détachement ne peut intervenir qu'après un poste d'une durée normale en position normale d'activité.
- La durée du détachement devra être adaptée aux enjeux du poste et aux compétences que l'agent pourra acquérir. Les détachements d'une durée trop courte (moins de trois ans) ne permettent pas de valoriser pleinement l'expérience professionnelle sur le poste. A contrario, les renouvellements au-delà de dix ans (hors international) ne sauraient être accordés dans le même organisme : s'il souhaite néanmoins poursuivre, l'agent concerné sera invité à opter pour une intégration dans la fonction publique d'accueil ou pour une position "hors cadres".
- Les agents souhaitant s'inscrire dans un projet d'essaimage à l'international, sont incités à s'appuyer sur le bureau du personnel à l'international à la DAEI qui travaille en liaison étroite avec les chargés de mission. Ce type d'expérience doit s'inscrire dans la cohérence d'un parcours professionnel, avec un projet construit sur le poste envisagé à l'international et une anticipation claire des postes les plus appropriés lors du retour.

6.2 Accueil en détachement sur corps ITPE

- Les accueils en détachement sur le corps des ITPE prononcés après avis de la CAP constituent un moyen d'enrichir les compétences collectives sur des profils techniques non couverts par les voies normales de recrutement du corps ou dans une logique d'échange avec d'autres Ministères ou la fonction publique territoriale.
- La gestion des agents ainsi recrutés répondra aux règles de la présente charte, notamment en terme de mobilité et de promotion. La CAP sera sollicitée sur toute demande d'intégration dans le corps des ITPE, pouvant intervenir après une période de détachement d'une durée minimale de cinq ans.

6.3 Hors cadres

- La position hors cadres est généralement le prolongement d'un parcours en détachement dans une structure dans laquelle l'ingénieur fait le choix de rester sur une longue période. Les renouvellements en position hors cadres sont systématiquement accordés.

6.4 Disponibilité

- D'une manière générale, le départ en disponibilité dont la motivation principale est l'exercice d'une activité professionnelle ne peut intervenir avant d'avoir effectué deux postes de durées normales à l'issue de la formation initiale (le deuxième poste pouvant toutefois être en détachement), ou avant d'avoir effectué un poste de durée normale après promotion par changement de corps ou de grade.
- A titre exceptionnel, il pourra être autorisé des départs en disponibilité après un seul poste de durée normale en position normale d'activité, dans les cas suivants :
 - création d'entreprise
 - valorisation des travaux de recherche
 - complément d'un parcours professionnel par l'acquisition d'une expérience spécifique.

- Dans les deux derniers cas, la disponibilité ne sera pas renouvelée. Les demandes pour projets sans caractère professionnel feront l'objet d'un examen spécifique avec durée adaptée. Ils n'ouvriront pas droit à renouvellement.
- Une disponibilité peut aussi être accordée aux ITPE en sortie de l'ENTPE, pour servir dans le cadre d'un Volontariat à l'International. Lors de leur réintégration, ils sont affectés sur un poste dans des conditions similaires aux sorties d'école.

6.5 Réintégration après essaimage

- Lors d'une réintégration, l'administration s'attachera à offrir aux candidats des postes en cohérence avec l'expérience acquise en détachement ou en disponibilité et avec la construction du parcours professionnel. Toutefois, il appartient à chaque agent à l'extérieur du ministère de garder le contact avec l'administration par le biais des notations et des entretiens d'orientation pour les agents détachés ou des contacts périodiques avec les chargés de mission, notamment dans l'année précédant la réintégration.

6.6 Repères déontologiques

- L'article 87 de la loi n° 93-122 du 29 janvier 1993 (modifiée en 2002) rend la commission de déontologie compétente pour apprécier la compatibilité avec leurs fonctions précédentes, des activités privées que souhaitent exercer des fonctionnaires, notamment dans les positions suivantes : disponibilité, détachement, hors cadres, mise à disposition.
- Dans l'attente de la publication d'un décret en Conseil d'Etat, le décret n° 95-168 du 17 février 1995 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires placés en disponibilité ou ayant cessé définitivement leurs fonctions et aux commissions instituées par l'article 4 de la loi n° 94-530 du 28 juin 1994 continue de s'appliquer. Il précise les activités privées interdites aux fonctionnaires, principalement :
 - les activités professionnelles dans une entreprise privée, lorsque l'agent a été, au cours des cinq dernières années précédant la cessation définitive de ses fonctions ou sa mise en disponibilité, chargé, en raison même de sa fonction, soit de surveiller ou contrôler cette entreprise, soit de passer des marchés ou contrats avec cette entreprise ou d'exprimer un avis sur de tels marchés ou contrats.
 - les activités lucratives dans un organisme ou une entreprise privée et activités libérales si, par leur nature ou leurs conditions d'exercice et eu égard aux fonctions précédemment exercées par l'agent, ces activités portent atteinte à la dignité desdites fonctions ou risquent de compromettre ou mettre en cause le fonctionnement normal, l'indépendance ou la neutralité du service.
- L'agent qui, cessant définitivement ses fonctions ou demandant à être placé en disponibilité, se propose d'exercer une activité privée doit en informer, par écrit, la DGPA, sous couvert de sa voie hiérarchique, et remplit un dossier qui, pour être complet, doit comporter obligatoirement la déclaration d'exercice d'une activité privée, les statuts de l'organisme d'accueil et l'avis signé du ou des chefs de service où l'agent demandeur a été affecté durant les cinq dernières années sur des fonctions administratives (PNA, détachement, MAD). Un avis sur la compatibilité de l'activité projetée avec les fonctions précédemment exercées par l'agent est donné par la commission de déontologie saisie par la DGPA.
- Les départs en détachement feront également l'objet d'un examen attentif, notamment dans des structures pour lesquelles l'ingénieur a contribué au contrôle dans les cinq dernières années. Un examen spécifique pourra être effectué avec les services juridiques de la DGPA pour en apprécier l'opportunité et la faisabilité.
- Pour l'attribution d'un poste d'affectation, en retour d'essaimage, disponibilité et hors cadres notamment, l'administration pourra refuser une candidature sur un poste pour des motifs déontologiques.

6.7 Détachement sans limitation de durée

- Ce paragraphe fera l'objet d'une rédaction ultérieure.

la charte de gestion

Des avancées importantes

Quelques avancées du nouveau dispositif	Ancien Statut Gestion précédente	Nouveau Statut, nouvelle Gestion Mesures obtenues par le SNITPECT
Date d'application du nouveau statut et des reclassements		31 mai 2005 décret et arrêtés indiciers du 07/10/05
Grade d'ITPE	10 échelons – IB 750 – durée de 26 ans	11 échelons – IB 801 – durée de 27 ans
Durée statutaire, hors bonification, pour atteindre le 7 ^e échelon d'ITPE	14 ans	11 ans
Coefficients d'ISS grade ITPE à partir du 7 ^e échelon inclus	25	30
Durée statutaire pour la promotion à IDTPE	7 ans	6 ans
Durée minimale en gestion pour la promotion à IDTPE	12 ans (avec des exceptions à 10 ans)	10 ans pour tous
Gain de reclassement d'ITPE à ITPE en pied et milieu de grade (jusqu'au 7 ^e échelon)		De 6 mois à 1 an 1/2
Réexamen des carrières de tous les IDTPE lors des reclassements IDTPE à IDTPE au 31 mai 2005 (éviter les inversions de carrières)		Reclassement le plus favorable retenu automatiquement par l'administration (article 33)
Reclassement des ITPE recrutés ses six dernières années dans le corps par la liste d'aptitude ou l'EP à la date du 31 mai 2005		Reclassement le plus favorable retenu par l'administration sur demande de l'intéressé d'ici le 30 novembre 2005 (article 36)
Reclassement des ingénieurs stagiaires à la date du 31 mai 2005		Reclassement effectif en tant qu'ingénieur stagiaire selon les nouvelles dispositions, plus favorables
Modes de recrutements dans le corps	Difficulté à "remplir" tous les modes de recrutement. Volonté de l'administration d'imposer des recrutements non statutaires pour "comblent la vacance", au détriment du corps et des intéressés	Nouvelle répartition des modes de recrutement statutaire (uniquement), plus cohérente et permettant de mieux garantir le volume global annuel du recrutement dans le corps des ITPE par le biais des reports
Age limite pour la promotion par liste d'aptitude à ITPE	55 ans	Supprimé
Durée de formation à l'ENTPE pour le concours interne	4 ans obligatoires	4 ans en général, dérogation possible à 3 ans ou 2 ans
Examen professionnel à ITPE	Ouvert au corps des techniciens de l'Équipement uniquement Limité à trois présentations	Ouvert aux corps des techniciens et des contrôleurs de l'Équipement Aucune limitation
Reprise d'ancienneté des activités professionnelles de niveau ITPE accomplies antérieurement à l'entrée dans le corps (concours sur titre ou titularisation anciens PNT principalement)	Prise en compte partielle uniquement pour la durée d'activité dans le public, sans cumul possible des différentes périodes	La moitié de la durée des périodes d'activités, dans la limite de cinq ans. Cumul possible des périodes. Prise en compte possible des activités hors secteur public.
Promotion à IDTPE en fin de carrière	Limite d'âge parfois pratiquée par l'administration pour la promotion au deuxième niveau de fonctions. Contrat de fin de carrière non automatique jusqu'à la promotion 2005. IRGS non automatique (filtre chef de service et IG)	Aucune limite d'âge pour la promotion au deuxième niveau de fonctions. Principalat (jusqu'à quatre ans) généralisé. Création d'un principalat long (jusqu'à huit ans) IRGS automatique sur simple candidature
Coefficients d'ISS IDTPE à partir du 6 ^e échelon inclus	42	50
Gain de reclassement d'IDTPE à IDTPE en pied de grade (1 ^{er} et 2 ^e échelon)		Jusqu'à six mois et ancienneté acquise retenue au-delà du 3 ^e échelon
Taux promus/promouvables pour le deuxième niveau de grade (IDTPE, IRGS, principalat)	En moyenne 6,5 % sur les dix dernières années. 4,8 % proposé par le ministère de la Fonction Publique pour le corps des ITPE !	9 % obtenu dès 2006 10 % revendiqué pour les promotions 2007
Promotions au deuxième niveau de grade	Séparation des CAP TA IDTPE, IRGS d'une part et CAP TA CFC d'autre part	Une seule CAP TA au deuxième niveau de grade (IDTPE deuxième niveau de fonctions, IRGS, principalat long, normal et court). Cela permet plus de souplesse et de "remplir" au maximum chaque tableau
Nombre d'emplois à ICTPE (ICTPE 2G, ICTPE 1G, ICRGS)	110 IDTPE-CA+ et 270 IDTPE-CA	150 ICTPE 1G et 350 ICTPE 2G à terme (première augmentation très significative enregistrée dès 2006 : voir CAP du 15/12/05)

la charte de gestion

Des avancées importantes

Quelques avancées du nouveau dispositif	Ancien Statut Gestion précédente	Nouveau Statut, nouvelle Gestion Mesures obtenues par le SNITPECT
Reclassement à ICTPE à la date du 31 mai 2005		Tous les IDTPE-CA reclassés ICTPE 2G (pour cinq ans minimum et avec ancienneté conservée) et tous les IDTPE-CA+ reclassés ICTPE 1G (pour cinq ans minimum et avec gain d'un échelon)
Promotion à ICTPE en fin de carrière	Limite d'âge à 60 ans imposée CARGS contingenté et avec filtre (chef de service et MIGT)	Plus de limite d'âge pour la promotion à ICTPE. ICRGS automatique
Promotion à ICTPE 1G	Promotion à CA+ pour IDTPE-CA seulement. Uniquement lors de la CAP de fin d'année, sans effet rétroactif	Promotion à ICTPE 1G pour ICTPE-2G et IDTPE. Lors des CAP mutations, à la date de prise du poste et lors de la CAP ICTPE de fin d'année (idem pour promotion à ICTPE 2G)
Echelle indiciaire ICTPE 1G	Jusqu'à IB 1015 + 60 NBI	Jusqu'à HEA + 40 NBI
Coefficient d'ISS ICTPE 1G	55	62
Cycles annuels de mutations du corps	3	Maintenu à trois malgré demande de l'administration de le réduire à deux voire un. Pour 2006 : trois cycles de mutations "classiques" et intégration d'une CAP "exceptionnelle" pour les mobilités liées aux transferts et repositionnements en DDE, DIR, CG et SMO
Possibilité d'obtenir une disponibilité	Minimum deux postes d'ITPE	Un poste d'ITPE préalable, comme pour le détachement
Durée sur le premier poste avant mobilité	Trois ans imposés strictement, cinq ans pour les ITPE recrutés sur titre	De l'ordre de trois ans pour tous les ITPE, prise en compte possible des critères extra-professionnels défendus par l'intéressé
Détachement entrant dans le corps des ITPE	Difficultés en gestion ces dernières années (détachement d'opportunité pour combler la vacance sans logique de GPEC). Intégration dans le corps impossible	Meilleure prise en compte en gestion, répondant à des besoins ciblés, en adéquation avec le profil du candidat. Intégration possible dans le corps, au bout de cinq ans, après avis de la CAP
Comités de domaine	Circulaire instaurant les comités de domaine inepte et inapplicable, confondant qualification et compétence	Appliqués au corps des ITPE pour une réelle valorisation (conseils, orientations, promotions) des parcours scientifiques et techniques et de recherche (liens instaurés entre gestion du corps, chargés de mission, comités de domaine, comité CESAAR)
Document précisant les principes et règles de gestion	Note d'orientation de mai 1998. Projet de charte de gestion de décembre 2001 négocié avec le SNITPECT, jamais validé	Des bilans de gestion annuels. Une charte de gestion du corps des ITPE validée en novembre 2005. Un document d'orientation plus général (positionnement, évolutions, essaimage...) en 2006

En octobre 2004, dans le cadre des mesures d'accompagnement de la réforme statutaire que nous exigeons, le SNITPECT a obtenu une augmentation importante des coefficients de l'ISS pour le corps des ITPE.

Cette réforme est budgétée au PLF 2006 et un nouveau décret ISS (à paraître début 2006) intégrera ces nouveaux coefficients.

La réforme s'appliquera pour l'ISS 2005, revalorisée à partir du 01/06/05 (date d'application de la réforme statutaire), au prorata temporis. Sur les sept mois d'application (à partir du 01/06/05), l'impact pour les bénéficiaires est une augmentation moyenne pour l'ISS 2005 d'environ 70 €/mois pour les ITPE et de 100 €/mois pour les IDTPE.

Grade / Emploi	Echelons concernés	Coefficient d'ISS	PSR augmentation relative de
ITPE	1 ^{er} au 6 ^e échelon inclus	25	4,0%
ITPE	7 ^e au 11 ^e échelon inclus	30	4,0%
IDTPE	1 ^{er} au 5 ^e échelon inclus	42	-
IDTPE	6 ^e au 8 ^e échelon inclus	50	-
ICTPE 2G	Tout échelon	55	-
ICTPE 1G	Tout échelon	62	12,5%

Les élections à la CAP du 21 mars 2006 :

unis et solidaires

pour toujours plus de progrès collectifs et individuels

2006 sera l'année du renouvellement des représentants des ITPE à la Commission Administrative Paritaire du corps. Ce calendrier était prévu et il a été renforcé par le nouveau décret statutaire qui impose que ces élections se tiennent avant le 31 mai 2006.

Nous aurons l'occasion de communiquer sur les enjeux que représentent ces élections, pour chaque ITPE comme pour le corps et même le groupe dans son ensemble. Nous en avons naturellement débattu au congrès 2005 où **les candidats du SNITPECT** ont été présentés et nous y reviendrons lors d'une assemblée générale exceptionnelle des secrétaires de section le 7 février 2006.

Titularisation, mutation, essaimage, affectation, intégration, promotion, orientations de carrière, recours... chacun des actes de gestion concernant les membres du corps des ITPE est soumis à l'avis de la CAP. La DGPA prend ensuite sa décision qui engage l'avenir personnel de l'ITPE concerné.

Pour chacun, les représentants élus du SNITPECT sont disponibles et veillent au respect des règles collectives de gestion et **défendent fermement la position de l'intéressé.**

Le bilan de l'action du SNITPECT, au terme du mandat 2003/2006, pour le progrès collectif et la défense individuelle des ITPE, se retrouve en partie dans l'aboutissement de la réforme statutaire et de la nouvelle gestion du corps. **Il se retrouve surtout dans chaque décision que nous avons su gagner, voire arracher, à l'administration en faveur de nos camarades.** Et ces succès individuels, parfois très difficiles, complexes et longs à gagner, sont obtenus par nos élus à la CAP grâce aux succès collectifs et au poids des positions de notre syndicat, **directement liés aux résultats des élections à la CAP !**

Mais le SNITPECT a aussi su faire de cette instance un lieu de dialogue avec l'administration qui dépasse largement le cadre de la gestion individuelle des ITPE : nos déclarations préalables, les débats de fond que nous imposons, le lien avec l'ENTPE par le biais notamment du recrutement et des premières affectations, l'aboutissement d'une progression indemnitaire avec l'ISS en complément de la réforme statutaire... tous ces sujets sont défendus en CAP par les représentants élus du SNITPECT au même titre que dans d'autres réunions institutionnelles.

Si beaucoup a été gagné ces derniers temps, **il reste encore toujours à faire.**

Le vote auquel tu es appelé est l'occasion pour toi, pour nous tous, de **conforter et de développer ces succès. Il augmentera le poids collectif des orientations politiques et stratégiques que nous portons.** Il permet à chacun d'être mieux armé, mieux défendu, mieux valorisé.

En votant pour la liste du SNITPECT le 21 mars 2006, tu renforceras la seule organisation efficace et démocratique sur laquelle TOUS les ingénieurs des TPE peuvent compter, en permanence, pour continuer de progresser individuellement et collectivement : la leur !

En votant pour la liste du SNITPECT le 21 mars 2006, ce sont tous les ITPE qui gagnent.

Tous unis et solidaires