

la **flash** tribune des **travaux publics**

sommaire

- 3 Promotion principalat
- 5 Promotion divisionnariat
- 8 Emplois d'ingénieur en chef des TPE
- 11 Promotions à IRGS et à ICRS
- 13 Notations et bonifications d'ancienneté
- 14 Sanctions disciplinaires
- 15 Essaimage : détachements et disponibilités
- 19 Affectations en premier poste
- 20 Mutations

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](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° 252 - SUPPLÉMENT À LA TRIBUNE n° 1.200 FÉVRIER 2006

spécial

cap

mode d'emploi

Cher(e) Camarade,

Le 21 mars 2006, tu seras appelé(e) à choisir tes représentants à la Commission Administrative Paritaire des Ingénieurs des TPE pour les prochaines années (trois au maximum, moins si nous arrivons d'ici là à gagner un statut inter fonction publique à trois grades).

Par ce vote, tu leur confieras le mandat nécessaire pour défendre tes intérêts à chaque étape majeure du déroulement de ta carrière. Tu exprimeras aussi ton engagement en faveur du projet qu'ils porteront pour le progrès de tous les Ingénieurs des TPE.

A la suite du Flash n° 251 de janvier 2006 t'adressant la nouvelle charte de gestion que nous avons su obtenir collectivement en 2005 et en complément des "En Direct de la CAP des ITPE", édités et diffusés par les représentants élus du SNITPECT à l'issue de chaque CAP, le présent Flash a pour objectif de mieux faire connaître les règles collectives de gestion, leurs modalités d'applications et leurs nombreuses évolutions récentes.

Ce Flash permet également de te présenter plusieurs des principales positions que les représentants élus du SNITPECT défendent et défendront en CAP pour l'intérêt et le progrès du groupe des ITPE et au bénéfice de chacun.

En votant pour les candidats du SNITPECT, tu apporteras une force déterminante à la représentativité de notre syndicat. Le poids de ta voix associée à toutes celles de tous les Ingénieurs des TPE donnera à nos représentants la force de faire entendre et aboutir les revendications que nous construisons et portons pour l'avenir des Ingénieurs des TPE et du service public.

Si chacun vote pour la liste du SNITPECT le 21 mars 2006, ce sont tous les Ingénieurs des TPE qui gagnent.

Tous unis et solidaires, continuons à progresser.

Défense et soutien de tous les ITPE, disponibilité, cohérence, transparence : les priorités des représentants élus du SNITPECT à la CAP

Titularisation, mutation, affectation, promotion, réclamation... : chacun des actes de gestion concernant chaque membre du corps et du groupe des Ingénieurs des TPE est soumis à l'avis de la Commission Administrative Paritaire nationale compétente placée auprès de la Direction Générale du Personnel et de l'Administration (DGPA). La DGPA prend ensuite la décision qui engage, au moins sur le court terme, l'avenir personnel et professionnel de l'Ingénieur des TPE concerné.

Pour chaque ITPE, les représentants élus du SNITPECT veillent fermement à la cohérence et à la transparence de la gestion des Ingénieurs des TPE par l'administration.

La cohérence est indispensable pour garantir **la justice et l'égalité de droits et de traitement**. Les règles de gestion et leur application doivent apporter à chacun les mêmes perspectives.

En CAP, instance paritaire de concertation, le « rapport de force » prend parfois le pas sur le dialogue pour s'opposer à l'administration quand elle envisage des mesures de gestion inacceptables, contraires aux intérêts des mandants des représentants SNITPECT et/ou qui méconnaissent le principe fondamental d'égalité de droits et de traitement entre individus.

La transparence est indispensable pour que chaque Ingénieur des TPE puisse construire sa carrière librement, en toute connaissance de cause.

Les représentants élus du SNITPECT portent et font valoir en CAP les éléments d'information que chaque Ingénieur des TPE concerné leur a confiés pour peser sur la décision de l'administration. Ils contestent les avis de l'administration quand ceux-ci sont mal justifiés ou ambigus. Ils rendent compte aux intéressés des éléments de motivation de la décision de l'administration, notamment quand celle-ci n'est pas conforme aux attentes de l'individu, malgré les éléments de défense apportés lors de la CAP.

- ▶ Pour garantir la cohérence et la transparence de leur action, les élus du SNITPECT se réfèrent à un « corps de doctrine » et à un projet pour le groupe des Ingénieurs des TPE, résultats des réflexions permanentes que mènent les Ingénieurs des TPE au sein de notre Syndicat : les motions et rapports adoptés aux congrès annuels, les analyses stratégiques et les décisions régulières de la Commission Exécutive en cours d'année forment les bases, construites, argumentées et constamment réactualisées, des revendications que nos représentants portent et font aboutir en CAP et lors des différentes réunions nationales avec l'administration.

A l'initiative du seul SNITPECT, les Ingénieurs des TPE ont obtenu une nouvelle charte de gestion en 2005, en accompagnement du nouveau statut que nous avons su également gagner par notre mobilisation collective. Ces nouvelles règles de gestion intègrent plusieurs revendications majeures du SNITPECT et des jurisprudences gagnées par nos représentants élus à la CAP. Elles ont été mises en œuvre dès les promotions 2006.

Sous notre pression, celle-ci sera complétée et enrichie en 2006 par un document d'orientation plus général sur la gestion, le positionnement et les évolutions prévisibles du corps des ITPE.

- Pour garantir la cohérence et la transparence de leur action, les élus du SNITPECT sont **à la disposition de tous les ITPE qui souhaitent solliciter une intervention en CAP**, recevoir un avis préalable à un choix de carrière, ou obtenir des explications sur une décision de l'administration les concernant.

La disponibilité permanente et la réactivité des élus du SNITPECT garantissent qu'ils rendent un même service de qualité à tous les ingénieurs des TPE, au nom de l'universalisme qu'ils pratiquent.

Quand en CAP, le dialogue entre l'administration et les représentants du personnel tourne au rapport de force, **le poids des positions prises par les élus SNITPECT dépend directement de celui de notre syndicat à la sortie des urnes**. Les succès passés et ceux très récents ont largement bénéficié de la force que les Ingénieurs des TPE ont su donner aux représentants du SNITPECT à la CAP. Avec cinq des six sièges, le SNITPECT a pu faire entendre et concrétiser les revendications des Ingénieurs des TPE dans un contexte général évolutif, où le choix de l'administration privilégie parfois le court sur le long terme et souvent la solution budgétairement la moins coûteuse.

En votant pour la liste du SNITPECT le 21 mars 2006, les Ingénieurs des TPE renforceront la seule organisation efficace et démocratique sur laquelle TOUS les ITPE peuvent compter, activement et en permanence à chaque CAP, pour continuer de progresser individuellement et collectivement : la leur !

► La promotion au Principalat

Suite au refus de l'administration de revaloriser de façon substantielle le premier niveau de grade lors de la réforme statutaire de 1993, le SNITPECT a réussi à obtenir, dès 1994, une mesure de gestion destinée à atteindre une fin de carrière "honorable" au premier niveau : le principalat, dans le cadre duquel les ITPE sont promus au grade d'IDTPE tout en restant sur des fonctions de premier niveau.

Après des débuts prometteurs, 25 à 30 promus par an, le flux a rapidement été fortement diminué par l'administration, pour tomber à une dizaine de promotions par an. Par l'action des ITPE qu'il a initiée, le SNITPECT a démontré que de nombreux ingénieurs étaient écartés de la promotion et a obtenu une réforme du principalat avec la création du contrat de fin de carrière (CFC) en 1999.

La promotion au Principalat (CFC) a eu un impact significativement positif sur le nombre de promus (atteignant 46 promus au tableau d'avancement 2002).

Mais le flux est resté encore très nettement insuffisant pour faire de cette voie de promotion, la mesure sociale de garantie générale d'une fin de carrière plus décente au premier niveau de fonctions.

Dans un légitime souci de juste reconnaissance du niveau de responsabilités et de compétences des ITPE, il n'était pas acceptable qu'il y ait encore des ITPE qui, après trente années de dévouement au service public, n'aient plus aucune perspective de progression indiciaire au delà de l'indice brut 764 durant leurs dix dernières années d'activité (au minimum compte tenu de l'allongement de la durée du travail).

Grâce à l'appui massif des ITPE, **le SNITPECT a obtenu en 2005 :**

- l'amélioration du premier niveau de grade, en particulier le prolongement de l'échelle indiciaire jusqu'à l'indice brut 801, dans le cadre de la réforme statutaire que nous avons su arracher ;
- le principe de la généralisation du Principalat (CFC) lors de la CAP du 1^{er} février 2005 ;
- la mise en place d'un véritable Principalat, pleinement généralisé sur les trois ou quatre dernières années d'activité, et d'une nouvelle promotion au Principalat long, sur proposition de la hiérarchie puis décision sélective de la DGPA après avis de la CAP.

► **Principalat et principalat court généralisés, création d'un principalat long :**

Lors de son instauration en avril 2005 et sa validation par **la Charte de Gestion** (voir Flash 251 de janvier 2006 : § 3.3. de la charte), l'administration a imposé un cadre à chaque principalat. Le principalat est donc toujours assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'ITPE s'engage avant son départ à la retraite. Trois modes sont à distinguer :

- Le **principalat d'une durée de trois à quatre ans** (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE et d'un seul avancement d'échelon ce qui conduit, selon l'échelon d'ITPE détenu, à des durées de contrat de trois à quatre ans). Dans un premier temps, ce mode de gestion devrait concerner environ 80% des promotions à ce titre selon les critères imposés aujourd'hui par la DGPA.

Il suffit d'être candidat pour être présenté à la CAP, après avis éventuel de la chaîne hiérarchique (chef de service et IG). Nous demandons que l'inscription des candidats au tableau d'avancement soit automatique

pour traduire effectivement l'engagement du ministre de généraliser cette promotion.

Avec ce nouveau dispositif pour la promotion au Principalat :

- 1) l'initiative est laissée à l'individu qui doit déposer sa candidature
- 2) cette candidature est obligatoirement transmise à la CAP, les Inspecteurs Généraux portant un avis sans pouvoir filtrer les demandes
- 3) il n'y a plus d'obligation de mobilité pour bénéficier de la promotion
- 4) il n'y a plus d'obligation d'augmentation du niveau de fonctions sur le poste occupé lors de la promotion.

■ Le **principalat court d'une durée de deux ans** (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE) pour environ 10% des promotions à ce titre.

Le dispositif est identique au précédent.

Si l'administration respecte son engagement de généralisation du principalat d'une durée de trois ou quatre ans, le dispositif du principalat court sera provisoire.

■ Le **principalat long d'une durée de l'ordre de six à huit ans** (ITPE bénéficiant du reclassement à IDTPE et de deux avancements d'échelon maximum d'où des durées adaptées entre 6 et 7,5 ans) pour environ 10 % des promotions à ce titre, toujours selon les critères imposés par la DGPA.

Pour le principalat long, la proposition est effectuée par le chef de service sur la base d'une intention ferme de départ à la retraite de l'ITPE concerné. Seuls les dossiers ayant fait l'objet d'un classement par l'IG sont examinés lors de la CAP. La proposition s'accompagne d'un projet professionnel permettant l'expression des compétences de l'ITPE au sein de l'administration et se situant entre un élargissement très significatif des missions et une mobilité fonctionnelle voire géographique (qui n'est cependant pas obligatoire).

Après analyse et avis de la CAP sur l'évaluation à la fois du parcours, du mérite et des compétences, la DGPA arrête le nombre d'ITPE inscrits sur la partie du tableau d'avancement au grade d'IDTPE au titre du principalat long. La décision est assortie d'une date de promotion et d'une date de cessation d'activité.

Modélisation des durées théoriques et optimales de "contrats" de principalat

(selon critères imposés par l'administration pour chaque principalat)

PRINCIPALAT	
Echelon ITPE détenu avant nomination	Durée de "contrat"
6 ^{ème}	3 ans
7 ^{ème}	3 ans
8 ^{ème} ancienneté inférieure à 8 mois	3 ans 1/2
8 ^{ème} ancienneté > ou égale à 8 mois	3 ans
9 ^{ème} ancienneté inférieure à 8 mois	3 ans 1/2
9 ^{ème} ancienneté > ou égale à 8 mois	3 ans
10 ^{ème} ancienneté inférieure à 8 mois	3 ans 1/2
10 ^{ème} ancienneté > ou égale à 8 mois	3 ans
11 ^{ème} ancienneté inférieure à 7 mois	4 ans
11 ^{ème} ancienneté supérieure ou égale à 7 mois et inférieure à 4 ans	3 ans 1/2
11 ^{ème} ancienneté supérieure ou égale à 4 ans	4 ans

PRINCIPALAT LONG	
Echelon ITPE détenu avant nomination	Durée de "contrat"
6 ^{ème}	6 ans
7 ^{ème}	6 ans
8 ^{ème} ancienneté inférieure à 8 mois	6 ans 1/2
8 ^{ème} ancienneté > ou égale à 8 mois	6 ans
9 ^{ème} ancienneté inférieure à 8 mois	6 ans 1/2
9 ^{ème} ancienneté > ou égale à 8 mois	6 ans
10 ^{ème} ancienneté inférieure à 8 mois	7 ans
10 ^{ème} ancienneté > ou égale à 8 mois	6 ans 1/2
11 ^{ème} ancienneté inférieure à 7 mois	7 ans 1/2
11 ^{ème} ancienneté supérieure ou égale à 7 mois et inférieure à 4 ans	7 ans
11 ^{ème} ancienneté supérieure à 4 ans	6 ans

A la suite de l'inscription, l'ingénieur et son chef de service officialisent le « contrat » comportant les dispositions retenues pour le projet professionnel, sa durée, la date de départ à la retraite de l'agent et le gain indiciaire. Il est **primordial que le projet professionnel soit défini clairement en amont de la CAP**, car il peut avoir un **caractère déterminant dans la décision de promotion de la DGPA**.

Nous conseillons à chaque ITPE proposé au principalat long d'informer la DGPA en amont (avril à juin de l'année N, en vue de la CAP de novembre N pour le TA principalat long N+1) aussi bien du projet professionnel envisagé avec sa direction que du calcul de la durée du principalat envisagé.

Suite à notre demande, la DGPA nous a fourni **un tableau des durées théoriques optimales** pour chaque principalat selon l'échelon et l'ancienneté dans l'échelon d'ITPE détenus. Ce tableau est joint et est également accessible sur le **nouveau site du SNITPECT www.snitpect.fr**

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP sont également à la disposition de tous les ITPE concernés pour les conseiller et les renseigner sur ces nouveaux modes de promotion dans le corps que nous avons su obtenir en 2005.

En 2005, les représentants élus du SNITPECT à la CAP ont également obtenu que la CAP du 24 novembre 2005 traite globalement de l'ensemble des promotions dans le corps au deuxième niveau de grade (IDTPE au deuxième niveau de fonctions, IRGS, principalat court, principalat, principalat long), garantissant ainsi un remplissage optimal des différentes promotions et une plus grande souplesse de gestion (permettant par exemple de réorienter un ITPE candidat à l'IRGS sur le principalat court pour lui permettre de gagner des mois de promotion).

Ce sera désormais systématiquement le cas et la CAP compétente pour les promotions N+1 au titre des trois principalats est donc celle de novembre de l'année N (programmée le 28 novembre 2006 pour le tableau d'avancement 2007).

Dans les trois cas, les critères statutaires pour la promotion à IDTPE s'appliquent pour les promotions au principalat : du fait du nouveau statut, il faut maintenant avoir atteint le cinquième échelon depuis au moins deux ans et justifier de six ans de services en tant que ITPE dont au moins quatre au service de l'Etat ou de ses établissements publics.

Selon ces conditions, les représentants élus du SNITPECT ont pu atteindre un flux de 55 promotions au titre du principalat 2006 :

- 12 au principalat court ;
- 36 au principalat, pour lequel les candidats respectant les critères imposés par l'administration ont tous été promus ;
- 7 au principalat long, nombre dénoncé comme insuffisant par les représentants élus du SNITPECT bien que supérieur à la limite des 10 % que voulait imposer l'administration, mais qui permet cependant d'instaurer pleinement cette nouvelle voie de promotion pour le corps des ITPE (avec la limite mise par l'administration de deux avancements d'échelon maximum après reclassement comme IDTPE,

d'où des durées adaptées entre six et sept ans et demi) selon un premier flux satisfaisant (sept promus sur vingt-cinq dossiers éligibles).

Le SNITPECT insiste fortement auprès de la DGPA sur l'importance fondamentale de **l'action des services dans la vérification de la recevabilité des candidatures**, par rapport aux mécanismes de promotion encore imposés par l'administration, afin de caler, dès l'origine, avec le candidat, les conditions de dates de façon optimale.

► **Les suites revendiquées par le SNITPECT : la généralisation du Principalat long pour un véritable "principalat de fin de carrière"**

Concernant le principalat long, la qualité des dossiers proposés 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 fortes, 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 sept 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.

Le SNITPECT exige une **augmentation significative des promotions au titre du principalat long**, dès le TA 2007.

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.

Cette revendication accompagne celle d'une nouvelle revalorisation statutaire pour le corps des Ingénieurs des TPE permettant la création de deux échelons supplémentaires (IB 831 et IB 864) au premier niveau de grade.

► La promotion au Divisionnariat

Pour la promotion au Divisionnariat (promotion à IDTPE avec accès aux fonctions d'encadrement et de conception de deuxième niveau), la CAP travaille sur les propositions formulées par les chefs de services puis des coordonnateurs des missions d'inspection générale territoriales (MIGT) les IG spécialisés ou les directeurs d'administration centrale.

► **Notre revendication d'augmentation du nombre de dossiers proposés, sans classement des MIGT :**

Sur environ 2300 ITPE répondant aux critères statutaires, entre 220 et 250 propositions ont été formulées par les inspecteurs généraux ces dix dernières années. Ce nombre n'est pas satisfaisant au regard de notre objectif d'atteindre 300 proposés au moins chaque année, afin d'assurer pleinement le respect de l'égalité de droits et de

traitement entre les ITPE proposés par les chefs de service et ce dans le cadre de leur gestion qui est, et doit demeurer, nationale.

Lors des dernières CAP, les représentants élus du SNITPECT ont fait la démonstration que plusieurs dossiers d'ITPE présentés par les chefs de service auraient eu pleinement leur place dans la concurrence de la CAP, bien que non classés par les IG pour des raisons que nous avons fermement condamnées.

Nous avons demandé à la DGPA de réunir régulièrement les IG de façon à mieux les informer sur les nouvelles règles de gestion du corps afin qu'ils les appliquent.

Par ailleurs, nous revendiquons que les MIGT et IG spécialisés n'établissent plus de classement des ITPE proposés à la CAP, celui-ci n'apportant rien, mais que le nombre de propositions soit plus important pour respecter pleinement l'égalité de droits et de traitement.

Plus généralement, le SNITPECT demande une action volontariste d'information de la DGPA auprès de toute la chaîne hiérarchique (au sein du MTETM et de tous les employeurs d'ITPE) sur les nouveaux principes de gestion qui président aux promotions dans le corps, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif d'ITPE proposés à chaque CAP.

Les élus du SNITPECT à la CAP seront très vigilants et exigeants sur ces points pour le Tableau d'Avancement à IDTPE au titre de l'année 2007.

► **De nouvelles conditions pour être promuable**

Grâce aux revendications et à l'action du SNITPECT, les conditions pour être promuable ont été assouplies.

Statutairement, il faut maintenant avoir atteint le cinquième échelon depuis au moins deux ans et justifier de six ans de

services (sept ans antérieurement) en tant que ITPE dont au moins quatre au service de l'Etat ou de ses établissements publics.

Suite à une revendication très forte du SNITPECT, l'expérience professionnelle en tant qu'ITPE exigée en gestion a été ramenée à dix ans (douze ans auparavant pour la plupart) pour tous les ITPE, quel que soit leur mode de recrutement dans le corps. Cette égalité de traitement permet une meilleure lisibilité et d'ouvrir la fenêtre de promotion plus tôt dans la carrière.

Par ailleurs, nous avons obtenu que l'expérience professionnelle de niveau ingénieur des TPE acquise hors Position Normale d'Activité (mise à disposition, détachement, hors cadre et disponibilité ainsi que par analogie celle préalable à l'entrée dans le corps des ITPE : PNT de l'Equipe, parcours professionnel avant recrutement sur titre ou détachement entrant dans le corps) puisse désormais être prise en considération pour l'appréciation des critères de gestion pour la promotion à IDTPE, dans la mesure où cette période peut être évaluée pour que le dossier puisse être complété.

Cela conduit à pouvoir examiner en CAP la proposition d'un ITPE ne respectant que la durée statutaire des six ans, dès lors que l'ajout de la durée hors PNA de niveau ITPE permet d'obtenir celle des dix ans imposée en gestion.

De plus, il n'existe aucune limite d'âge supérieure pour être proposé et promu au deuxième niveau de fonctions. Les résultats des CAP IDTPE des dernières années l'ont rappelé : des camarades ont été promus au deuxième niveau de fonctions dans leur 55^e année.

Sur ces dix dernières années, l'âge moyen de la promotion à IDTPE est en moyenne de 41 ans et 3 mois.

Les nouvelles dispositions obtenues permettent une ouverture plus large de la fenêtre de promotion au deuxième niveau de fonctions, en favorisant toutes les carrières (relativement courtes ou plus longues) tout en conservant l'actuelle moyenne d'âge de promotion.

► **Les critères essentiels en gestion (se reporter également à la charte de gestion, paragraphes 2.2. et 3.2)**

Les qualités nécessaires pour exercer au deuxième niveau de fonctions d'encadrement et de conception (en particulier :

potentiel, compétences, rayonnement, capacité d'adaptation à des évolutions significatives de l'environnement professionnel) sont évaluées par le biais des appréciations annuelles obtenues au cours de la carrière.

A noter que le cadre d'entretien d'évaluation s'avère être très intéressant pour conforter et renforcer la défense d'un dossier en complément de la notation, surtout si cette dernière est trop succincte. Aussi, nous conseillons à chaque ITPE d'y être très attentif, au même titre qu'à sa notation.

L'appréciation des qualités des candidats, toujours délicate, résulte du croisement des nombreux avis portés par chaque membre de la CAP avec celles des différents notateurs. Cela permet l'émergence de la meilleure objectivité dans le jugement. Le débat qui a lieu entre les représentants du personnel et ceux de l'administration n'en reste pas moins le plus souvent mouvementé...

Les élus du SNITPECT à la CAP font valoir les éléments d'information que l'ITPE concerné a pu leur faire connaître et qui ne sont pas toujours mis en valeur dans le dossier détenu par l'administration. Quand ils en disposent, ils portent également les éléments d'éclairage pour lever certaines ambiguïtés d'appréciations annuelles dont la rédaction est parfois maladroite. Notre objectif est bien, pour chaque ITPE proposé, d'essayer de placer le plus favorablement possible son dossier dans la concurrence de la CAP.

Pour les ITPE dont le parcours professionnel s'inscrit dans un cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, principalement dans le réseau scientifique et technique, le SNITPECT reste très attaché à ce que les Comités de Domaine ainsi que le Comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent, par des évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles et leur degré d'expertise, un éclairage à la CAP sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement de l'intéressé.

Ainsi, le SNITPECT a obtenu que les ITPE proposés dont l'activité a évolué depuis leur dernière évaluation par un Comité de Domaine puissent faire l'objet d'un nouvel examen par le Comité et/ou par le CESAAR à la demande du Chargé de Mission du corps des ITPE (après échange avec l'ITPE) en prévision de la CAP promotion à IDTPE.

Ces deux dernières années, un ITPE proposé sur six avait été audité par le Comité de Domaine compétent. Néanmoins, quelques-uns n'ont pu l'être en 2005 : nous avons critiqué cet état de fait qui devra être corrigé en 2006. Pour les CAP promotions 2007 nous avons exigé un calendrier d'audition des comités plus adapté, bien en amont des CAP promotions dans le corps.

Parmi les ITPE inscrits par l'administration, après avis de la CAP, au tableau d'avancement au divisionnariat, on peut noter en moyenne sur les dix dernières années la répartition suivante :

- 55 % ITPE en services déconcentrés ;
- 13 % ITPE en administration centrale ;
- 17 % ITPE dans le RST ;
- 15 % ITPE en essaimage.

► **Réunion spécifique et conditions de nomination à IDTPE**

Comme nous le réclamions, **une réunion d'information et d'échanges est désormais organisée par la DGPA, un mois après la CAP**, avec les ITPE nouvellement inscrits par l'administration au tableau d'avancement à l'issue de la CAP de novembre. Celle-ci permet notamment d'éclairer et d'aider les ITPE concernés en vue de leur recherche de premier poste au deuxième niveau de fonctions.

La nomination à IDTPE intervient à la date de prise de poste d'IDTPE. Le changement de service est une condition nécessaire à la nomination pour les ITPE dans un cursus de généraliste ou de généraliste de domaine. Pour les ITPE en cursus de spécialistes, experts ou chercheurs, les conditions de nomination sont appréciées individuellement, en fonction de leur parcours, des besoins des services et des opportunités existantes dans leur domaine de spécialité. Exceptionnellement, ils peuvent faire l'objet d'une nomination sans mobilité, voire sur leur poste, pour une durée déterminée. Dans ce cas, la nomination à IDTPE intervient à la date de prise d'effet du premier cycle de mutation de l'année de la promotion (1^{er} mai en général).

Grâce à l'action du SNITPECT, **une promotion à IDTPE peut désormais être prononcée dans le cadre d'un départ en détachement.** Dans ce cas, il est nécessaire que l'ITPE n'ait pas eu au cours de son dernier poste de contacts avec la future structure d'accueil, que le poste

demandé soit à un niveau de responsabilités équivalent à celui d'IDTPE au deuxième niveau de fonctions en PNA et que ce détachement constitue un réel changement d'environnement professionnel.

Pour les agents promus alors qu'ils sont en détachement, la promotion sur place peut être envisagée si le niveau de fonctions exercé est assimilable à celui d'un cadre de deuxième niveau de fonctions en PNA. Dans ce cas, la durée du détachement se poursuivant en tant qu'IDTPE est revue et la nomination à IDTPE intervient à la date de prise d'effet du premier cycle de mutation de l'année de la promotion (1^{er} mai en général).

Le SNITPECT exige le **maintien des possibilités de « reports »** d'un tableau d'avancement IDTPE au suivant pour les ITPE inscrits mais ne pouvant trouver d'affectation l'année concernant leur inscription (ce que n'interdisent ni la LOLF ni l'instauration d'un taux promus / promouvables).

Depuis le tableau d'avancement 2006, la DGPA annonce son refus qu'il en soit ainsi, ce qui impliquerait pour les ITPE inscrits de devoir trouver une affectation lors des trois cycles de mutations de l'année ou bien par voie de détachement (ce qui est désormais possible comme indiqué ci-dessus).

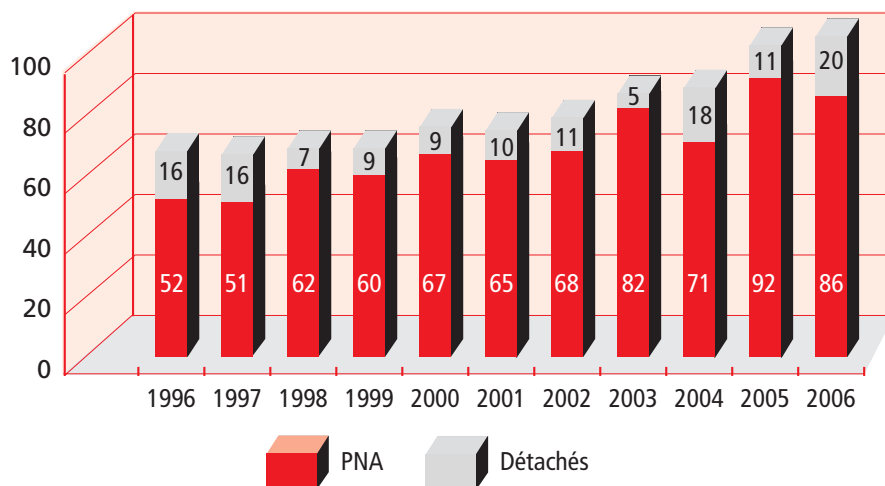
Nous avons dénoncé cette position, alors que les incertitudes liées à la décentralisation et à la réorganisation du ministère risquent de réduire le nombre de postes proposés au deuxième niveau de fonctions durant les prochaines années.

Suite à notre vive intervention et à nos demandes répétées en 2005, la DGPA s'est engagée à ce que les dossiers des ITPE inscrits au TA de l'année N et qui ne pourraient trouver d'affectation durant celle-ci, soient réexaminés dans la concurrence globale de la CAP TA IDTPE N+1 (sans reposition nécessaire par leur hiérarchie) mais sans pour autant de garantie de report systématique.

► **Un taux promus/ promouvables de 9 % pour le corps des ITPE**

Suite au repyramidage dans le corps arraché en 2004 grâce aux actions que nous avons lancées (+ 160 à IDTPE) et après plusieurs échanges avec la DGPA durant l'automne 2005, le SNITPECT a obtenu que le **taux promus / promouvables pour la**

Evolution du nombre de promotions à IDTPE 2ème niveau de fonction



promotion au deuxième niveau de grade (IDTPE, IRGS, principalat généralisé, principalat court, principalat long) pour le corps des ITPE **soit porté à 9%** de façon à assurer un flux de promotion satisfaisant, alors que le ministère de la fonction publique voulait imposer un taux de 4,5 %.

Le taux moyen sur ces dix dernières années était de 6,5 %, celui de 2005 de 7 %.

Il s'agit donc là d'une nouvelle avancée importante pour tous les ITPE.

Nous continuons à revendiquer que ce taux **soit révisé et augmenté à 10 % minimum**, dès la promotion 2007, 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 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.

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 à 10 %.

Nous avons ainsi obtenu un flux de 106 promotions pour le tableau d'avancement 2006 au divisionnariat. Ce résultat conforte celui obtenu pour la TA 2005 (104 promotions) et représente une hausse

de plus de 15 % du flux pour cette voie de promotion au deuxième niveau de fonction par rapport aux années précédentes.

Ainsi, le SNITPECT avec ses élus en CAP veille à la promotion au Divisionnariat du plus grand nombre parmi lesquels certains auront la possibilité de poursuivre leur parcours professionnel vers des postes de troisième niveau de fonctions d'encadrement et de conception.

L'ensemble de cette démarche, associée à celle en faveur de l'essaimage, participe au rayonnement du corps et à sa progression et s'inscrit dans l'ambition que notre Syndicat défend pour le corps et pour le groupe des Ingénieurs des TPE.

Grâce à la mobilisation de tous les ITPE appuyant les revendications du SNITPECT

Sur dix TPE d'une même classe d'âge, en moyenne :

Avant l'année 2005 :

- 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 :

- 6 passeront IDTPE deuxième niveau de fonctions durant leur carrière ;
- et les 4 autres obtiendront le principalat (3 à 4 ans) et très vite le principalat long (6 à 8 ans).

► Les emplois d'Ingénieur en Chef des TPE (ICTPE 2G et 1G)

Avec la réforme statutaire du corps des ITPE obtenue par l'action et la mobilisation de tous les ITPE emmenés par le SNITPECT, l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des Travaux Publics de l'Etat remplace donc celui de Chef d'Arrondissement.

Cet emploi est composé de deux « groupes » (ICTPE 2G et 1G de deuxième et premier groupes) car il ne s'agit pas d'un découpage en « classes » au sens statutaire de la Fonction Publique.

L'arrêté fixant la liste des emplois éligibles à ICTPE deuxième groupe et à ICTPE premier groupe est en cours de publication en ce début d'année 2006. Il marque une avancée positive par rapport à celui concernant les postes éligibles à IDTPE-CA et IDTPE-CA+. Nous avons par exemple obtenu un ajout à la liste pour ICTPE 1G pour les fonctions d'adjoint de Direction d'Administration Centrale.

Un arrêté similaire sera pris au niveau de chaque ministère employeur d'ITPE pour leur permettre d'accueillir (et reclasser) des ICTPE 2G et 1G sur des emplois qu'il leur appartient de définir (DIREN et DIREN Adjoint, Chef de Services au MEDD ou au MINEFI/Directeur Régional du Tourisme/Ingénieur Régional de l'Equipement/...).

Cet arsenal de textes devra être finalisé au premier semestre 2006 pour que les camarades concernés puissent être détachés au plus vite dans l'emploi.

Grâce à l'action du SNITPECT, **toutes les propositions de détachement dans l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en chef des TPE font l'objet d'un avis de la CAP préalable à la décision.**

► Durée de l'emploi fonctionnel

Lors de son arbitrage en faveur de la réforme statutaire, le gouvernement a introduit de façon scandaleuse, en catimini à la dernière minute, une durée maximum de cinq ans renouvelable une fois dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE. Nous avons fermement condamné ces modifications non concertées et en opposition avec les engagements du Ministre approuvés au CTPM du 11 octobre 2004.

Depuis, le SNITPECT a obtenu des évolutions et garanties importantes dans l'application en gestion de cette mesure scélérate :

- la durée de cinq ans renouvelable (dix ans maximum) est à considérer sur l'emploi fonctionnel et non sur le poste (comme c'était le cas pour l'IDTPE-CA). Ainsi le délai ne court qu'à partir du détachement sur l'emploi d'ICTPE ;
- à chaque changement de poste éligible à ICTPE, un nouveau détachement est prononcé pour cinq ans, renouvelable une fois : le délai est donc réinitialisé.

Néanmoins, pour favoriser la mobilité fonctionnelle et/ou géographique et la construction de parcours riches et diversifiés, la DGPA annonce pour l'instant ne pas renouveler un premier détachement de cinq ans dans l'emploi d'ICTPE si la durée dans le poste excède dix ans au moment du renouvellement (cas rare d'un IDTPE détaché ICTPE sur le poste qu'il occupe depuis plus de cinq ans). Nous verrons l'application concrète de cette annonce dans cinq ans au plus tôt pour les premiers IDTPE qui seront détachés ICTPE en 2006. Quoiqu'il en soit, d'ici 2011, soyons assurés que nous nous serons donné les moyens d'obtenir **l'ICTPE en troisième niveau de grade**, ce qu'il est, de fait par la gestion.

Il est en outre recommandé au début de sa dernière année de premier détachement dans l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des Travaux Publics de l'Etat du deuxième groupe, de faire un bilan avec le chargé de mission des IDTPE afin d'orienter au mieux la suite de sa carrière.

Rappelons également que dès la publication des textes définissant les emplois éligibles au détachement à ICTPE, **TOUS les IDTPE détachés dans l'emploi fonctionnel de Chef d'Arrondissement** avec une NBI de 40 points ou de 60 points de NBI **seront détachés pour une durée de cinq ans**, respectivement dans l'emploi d'Ingénieur en Chef des Travaux Publics de l'Etat du deuxième et du premier groupe, avec effet rétroactif au 1^{er} juin 2005 (date d'application du statut et du décret ICTPE). Et ce, quelle que soit leur durée actuelle sur l'emploi d'IDTPE-CA et sur leur poste !

Il s'agit d'une mesure essentielle obtenue de longue et forte lutte par les représentants élus du SNITPECT à la CAP dans le cadre de l'élaboration de la charte de gestion.

► Contingentement des emplois d'ICTPE

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 2006 uniquement pour le ministère de l'Equipement.

A cette augmentation, il conviendra donc d'ajouter les emplois issus des autres ministères employeurs d'ICTPE (6 ICTPE 2G pour le ministère de la Justice et 8 ICTPE 2G et 4 ICTPE 1G pour celui de l'environnement sont d'ores et déjà prévus pour 2006 ainsi que d'autres emplois pour chaque ministère employeur d'ITPE : éducation nationale, industrie...).

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).

Le SNITPECT revendique 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'Equipement 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.

► Promotions à ICTPE 2G (paragraphe 3.5 de la charte de gestion)

Critères statutaires :

Le seul critère statutaire est désormais d'être depuis au moins un an et six mois au troisième échelon du grade d'IDTPE.

Jusqu'alors il était également imposé d'avoir au moins trois ans de « services effectifs » dans le grade d'IDTPE pour être détaché IDTPE-CA : cette obligation a été supprimée par le décret ICTPE suite à nos revendications. En effet, l'application trop stricte de ce critère par l'administration empêchait des IDTPE ayant un parcours au deuxième niveau de fonctions selon certaines positions de détachement non considérées comme relevant du « service effectif », de remplir complètement les conditions statutaires à ce détachement.

Ainsi certains IDTPE au parcours complètement réussi mais ayant une ancienneté en PNA trop faible se retrouvaient exclus de la promotion à IDTPE-CA. La suppression de cette disposition favorise TOUS les parcours au deuxième niveau de fonctions, quelle que soit la position administrative des postes tenus, et favorise ainsi la valorisation de parcours à l'essaiage.

Principaux critères de gestion (voir charte de gestion, en complément) :

- Avoir un parcours d'une durée minimum de cinq ans en tant qu'IDTPE, caractérisé par l'exercice de responsabilités importantes d'encadrement et/ou de conception. Il faut donc, en général, être dans un deuxième poste de deuxième niveau de fonctions pour pouvoir prétendre au détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2G.
- Avoir réussi son parcours au deuxième niveau de fonctions, en général sur au moins deux postes.
- Est également prise en compte la mobilité, géographique et/ou fonctionnelle, entraînant un changement significatif d'environnement professionnel qui peut rester dans le même domaine.

La réussite est notamment 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 et reconnue, 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. Ceci souligne l'importance de **disposer d'appréciations littérales annuelles claires**, avec du contenu, et exploitables, y compris et surtout à l'essaiage.

Pour un premier détachement dans l'emploi fonctionnel, les représentants élus SNITPECT sont amenés lors de la CAP à défendre une meilleure prise en compte du contenu de postes parfois méconnus, notamment hors MTETM (autres ministères, FPT, Etablissements publics...). Ils éclairent, à l'aide des éléments que leur apporte l'IDTPE concerné, la lecture d'appréciations parfois sibyllines.

Par l'action de ses élus en CAP sur chaque cas particulier, le SNITPECT a ainsi amené l'administration à reconnaître la diversité réelle des lieux où les Ingénieurs des TPE assument des responsabilités justifiant le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2G. Ainsi, par la jurisprudence en gestion, nous obtenons un élargissement continu du champ des postes ouverts au détachement sur l'emploi fonctionnel.

Enfin, le SNITPECT a obtenu que la limite d'âge de 60 ans, appliquée jusqu'alors en gestion par l'administration pour orienter l'IDTPE vers le CARGS au-delà de cette limite, soit supprimée. **Il n'existe plus aucune limite d'âge pour prononcer un détachement à ICTPE 2G (ou 1G).**

Sur les dix dernières années, l'âge moyen pour la promotion à ICTPE 2G (ex IDTPE-CA) est de 48 ans ?.

Pour un premier détachement à ICTPE 2G, les promotions s'effectuent au 1^{er} janvier suivant la CAP promotions à ICTPE de décembre.

En cas de changement de fonctions d'un ICTPE 2G, le principe du maintien en détachement dans l'emploi d'ICTPE 2G au regard des responsabilités du poste demandé, est décidé après avis de la CAP "mutations". En cas d'accord, l'IDTPE est détaché dans l'emploi fonctionnel à nouveau pour une période de cinq ans, renouvelable une fois, débutant à sa date de prise de fonction dans son nouveau poste.

Valorisation des parcours de spécialistes ou d'expert :

Pour les IDTPE en cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, les Comités de Domaine et le Comité d'Évaluation Scienti-

fique des Agents ayant une Activité de Recherche (CESAAR) 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 IDTPE proposés dont l'activité a significativement évolué depuis leur dernière évaluation, peuvent désormais faire l'objet d'un nouvel examen par l'un des comités à la demande du Chargé de Mission des IDTPE de la DGPA, en lien et après échanges avec eux.

Quelques IDTPE proposés au premier TA ICTPE 2G, au titre de 2006, disposaient de l'avis du comité de domaine les concernant.

Cependant, plusieurs dossiers ne disposaient pas d'un tel avis alors que celui-ci aurait pu constituer un élément d'éclairage intéressant et favorable : nous invitons les IDTPE et les ICTPE au parcours de spécialiste à demander régulièrement, par l'intermédiaire du chargé de mission, une audition par le comité de domaine les concernant de façon à pouvoir valoriser encore mieux leur parcours professionnel le moment venu.

Pour les spécialistes, experts et chercheurs, les règles de gestion 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 IDTPE concernés est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés.

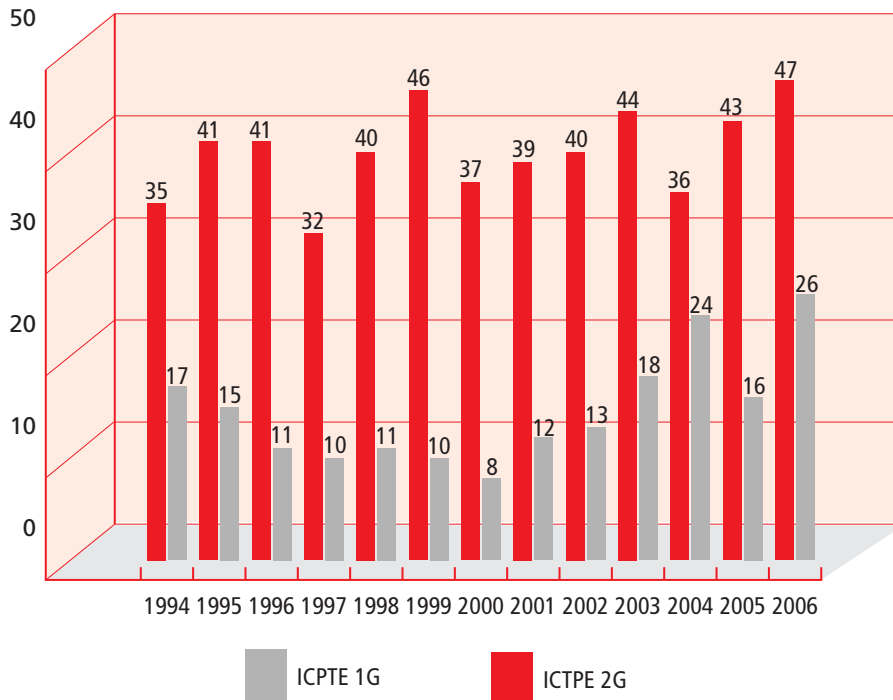
Une augmentation du nombre de propositions et de promotions :

Le nombre de propositions et de promus est en nette augmentation ces dernières années :

- 47 IDTPE promus pour 103 propositions au premier TA ICTPE 2G 2006 ;
- 43 IDTPE promus pour 94 propositions au TA IDTPE-CA 2005 ;
- 36 IDTPE promus pour 84 propositions au TA IDTPE-CA 2004.

Nous nous félicitons de ces résultats, qui marquent une progression importante, obtenus grâce au repyramidage gagné par la mobilisation et l'action exceptionnelles des ITPE emmenés par le SNITPECT ces dernières années.

Evolution des flux de promotions à ICTPE 2G (ex IDTPE-CA) et à ICTPE 1G (ex IDTPE-CA+)



Néanmoins, il convient bien de dénoncer une approche encore trop sélective de quelques chefs de service et/ou inspecteurs généraux, que nous avons constatée à nouveau en 2005 et qui devra changer favorablement à compter des prochaines propositions à ICTPE 2G pour 2007 compte tenu des évolutions et ouvertures obtenues en gestion et en contingentement pour cette promotion.

Nous avons demandé à la DGPA de réunir les IG de façon à mieux les informer sur les nouvelles règles de gestion du corps et à faire évoluer leurs pratiques dans ce cadre.

Nous revendiquons que les MIGT et IG spécialisés n'établissent plus de classement des IDTPE proposés à la CAP ICTPE et que le nombre de propositions soit plus élevé pour assurer pleinement le respect de l'égalité de droits et de traitement.

Plus généralement, nous demandons une action volontariste d'information de la DGPA auprès de toute la chaîne hiérarchique sur les nouveaux principes de gestion qui président aux promotions dans le corps, pour favoriser l'émergence d'un nombre encore plus significatif d'IDTPE proposés à la promotion à ICTPE.

Parmi les IDTPE qui ont été inscrits par la DGPA, après avis de la CAP, au tableau d'avancement 2006 à ICTPE 2G, on peut noter :

- 26 IDTPE en services déconcentrés (56 %) ;
- 9 IDTPE dans le RST (19 %) ;
- 8 IDTPE en essaimage hors MTETM (17 %) ;
- 4 IDTPE en administration centrale (8 %).

Il faut également noter que les représentants élus du SNITPECT ont obtenu que la période passée en tant qu'ITPE sur des fonctions de deuxième niveau soit prise en compte pour les quinze camarades ex PNT A+ promus IDTPE en 2005, lors d'une éventuelle proposition ultérieure de promotion à ICTPE. Ce fut bien le cas dès la première CAP promotion à ICTPE 2G, où l'un de nos camarades concernés, promu IDTPE en 2005, est inscrit au TA ICTPE 2G 2006.

► Promotions à ICTPE 1G (§ 3.6 de la charte de gestion)

La promotion sur les emplois fonctionnels d'ICTPE 1G vient reconnaître l'exercice effectif de fonctions assimilées au troisième niveau ou de compétences scientifiques et techniques d'un niveau exceptionnel reconnu.

Critères statutaires et de gestion :

Les critères statutaires sont les mêmes que pour le détachement à ICTPE 2G.

En pratique, il convient d'exercer des fonctions d'encadrement et/ou de conception au troisième niveau lors de la promotion.

Le nouveau statut permet un détachement direct d'IDTPE à ICTPE premier groupe, sans passage obligatoire par ICTPE deuxième groupe : cela fut le cas lors de la première CAP avec la promotion directe à ICTPE 1G d'un camarade IDTPE, pas encore détaché CA, qui vient de prendre un poste de directeur adjoint d'un service déconcentré.

Le détachement direct dans un emploi d'ICTPE 1G pourra intervenir également 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.

Les représentants élus du SNITPECT apportent en CAP les éléments d'information que leur ont confiés les IDTPE ou ICTPE 2G concernés, pour que la réalité des responsabilités prime sur une vision conceptuelle parfois erronée de l'administration. Cet apport s'avère bien souvent déterminant.

Ainsi, nous sommes intervenus lors de la première CAP promotions à ICTPE du 15/12/05 pour qu'un débat s'instaure à l'occasion des règles de gestion à élaborer pour la promotion à ICTPE premier groupe, afin d'identifier au juste niveau de responsabilités les postes de « suppléants » des DDE ou de membres de l'Equipe de Direction sans que le titre de Directeur Adjoint apparaisse clairement : pour nous il s'agit pleinement de fonctions de troisième niveau relevant d'une reconnaissance et d'une inscription à ICTPE 1G.

Un flux de promotion au troisième niveau de fonctions en très forte augmentation :

Pour 2006, sur trente-neuf dossiers proposés (contre vingt-huit en 2005), vingt-six ICTPE 2G et IDTPE ont été inscrits au tableau d'avancement pour la promotion à ICTPE 1G.

Ce nombre de promus (en augmentation plus que significative par rapport aux seize promus IDTPE-CA+ au titre de 2005), ainsi que le repyramidage obtenu, montrent une nouvelle fois **le dynamisme du corps des ITPE à conforter et développer son**

implantation au troisième niveau de fonctions d'encadrement et de conception.

D'autres promotions à ICTPE 1G en cours d'année lors des CAP mutations :

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 1G peut désormais être prononcé, après avis de la CAP, lors de la prise de fonction d'un poste éligible à cet emploi (troisième niveau de fonctions).

Dans le cas général, le détachement est prononcé après avis de la CAP "mutations", lors de l'examen de la nouvelle affectation. Le SNITPECT a obtenu cette nouvelle mesure de gestion de façon à permettre à l'intéressé de bénéficier de son détachement à ICTPE 1G dès sa nouvelle prise de fonctions.

Toutefois des détachements/promotions à ICTPE 1G pourront également être pro-

noncés à l'issue de la CAP "ICTPE" de décembre, notamment pour des Ingénieurs pouvant être détachés sans changement d'affectation. Ainsi, nous avons obtenu que le détachement dans l'emploi d'ICTPE 1G puisse reconnaître les IDTPE exerçant avec une totale réussite des fonctions de spécialiste, d'expert ou de chercheurs de notoriété nationale ou internationale. Le détachement est alors prononcé au 1^{er} janvier qui suit la CAP de décembre.

En cas de changement de fonctions d'un ICTPE 1G, le principe du maintien en détachement dans l'emploi d'ICTPE 1G au regard des responsabilités du poste demandé, est décidé après avis de la CAP "mutations". En cas d'accord, l'IDTPE est détaché dans l'emploi fonctionnel à nouveau pour une période de cinq ans, renou-

velable une fois, débutant à sa date de prise de fonction dans son nouveau poste.

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 en 2005, **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'Etat et des collectivités territoriales, à parité avec les autres corps positionnés sur ces mêmes emplois.

► Les promotions à IRGS et à ICRGS

Fruit des luttes menées par le SNITPECT pour améliorer sans cesse la gestion du corps des Ingénieurs des TPE, le mécanisme de l'IRGS (ingénieur retraits au grade supérieur) consiste à être promu dans le grade d'IDTPE six mois avant la cessation définitive d'activité, afin que le calcul de la pension tienne compte du nouvel indice ainsi obtenu. Le calcul de la pension est alors basé sur l'indice d'IDTPE ainsi détenu, compensant en partie la perte de l'ISS lors de la cessation d'activité.

Le principe de cette promotion de fin de carrière est aussi en vigueur au deuxième niveau de grade, avec le bénéfice pendant six mois avant la cessation d'activité du détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2G. Il est qualifié d'ICRGS (ou ICTPE RGS).

Les promotions IRGS et ICRGS sont maintenant systématiques et les élus SNITPECT à la CAP veillent à ce qu'aucune autre règle ne vienne entraver ce fonctionnement bien rodé.

Il ne faut cependant pas oublier que l'intérêt de ces promotions repose totalement sur les règles actuelles de calcul des pen-

sions, en particulier le calcul de la pension sur la base des six derniers mois d'activité.

Ces promotions de fin de carrière ne perdurent donc aujourd'hui que grâce à l'engagement syndical de tous les instants pour préserver ce Code des pensions face aux nombreuses attaques qu'il subit, en particulier depuis la réforme des retraites de 2003.

Néanmoins la volonté de nos dirigeants d'allonger la période de référence des six derniers mois d'activité pour le calcul de la pension est un élément qu'il convient de ne pas négliger. C'est donc également en tenant compte de ce risque, que le SNITPECT s'est battu avec tant de force pour faire instaurer le Principalat, le généraliser et se bat pour étendre sa généralisation au Principalat long.

► La promotion à IRGS (§ 3.4 de la charte de gestion)

Il est important de conserver cette promotion, à la fois à titre transitoire (mise en place du Principalat), mais également pour des ITPE décidant de (ou devant) partir prématurément en retraite. Bien entendu, autant que possible, le Principalat "court"

est désormais privilégié en pareil cas de façon à améliorer les conditions de l'IRGS actuel (bénéficiaire du reclassement à IDTPE deux ans au lieu de six mois).

Critères statutaires :

Les critères statutaires sont ceux pour la promotion à IDTPE (avoir atteint le cinquième échelon depuis au moins deux ans et justifier de six ans de services).

La promotion des ingénieurs retraits dans le grade supérieur est permise **sans limité d'âge**, sans toutefois conduire à dépasser l'âge limite du grade (aujourd'hui fixé à 65 ans)

En gestion : toutes les candidatures à IRGS doivent être remontées à la CAP

La promotion à IDTPE au titre de l'IRGS conduit au bout de six mois à la retraite avec le bénéfice d'un indice du grade d'IDTPE.

Pour que la promotion intervienne dans les six mois précédant la date de cessation d'activité sur laquelle il faut s'engager, **il faut passer en CAP TA IDTPE précédant l'année de promotion.** En pratique, il faut donc déposer sa candidature en mai de l'année N (date limite fixée par la circu-

laire promotion N+1 diffusée par l'administration en février N), pour un passage en CAP de novembre N, pour un début de promotion à compter du 1^{er} janvier N+1 et un départ en retraite entre le 1^{er} juillet N+1 et le 30 juin N+2.

A la lumière de l'expérience et du fait de la création du « Principalat », l'évolution que nous revendiquons de la procédure IRGS a été retenue dans la charte de gestion : cette procédure est désormais **basée principalement sur la candidature de l'individu** sur laquelle la chaîne de contrôle (chef de service et inspecteur général) peut porter un avis motivé mais qu'elle ne peut pas bloquer.

Depuis quelques années, la généralisation de cette promotion a été acquise par les représentants élus du SNITPECT dans les faits et la pratique en CAP.

En 2004, nous sommes par ailleurs fortement intervenus afin que des ITPE proposés à IRGS et faisant état de leur droit à la retraite de façon anticipée du fait des textes et jurisprudences liés aux mères et pères de plus de trois enfants puissent, eux aussi, bénéficier de cette promotion de fin de carrière. Quatre ITPE concernés ont pu bénéficier de l'IRGS lors des promotions 2005 et 2006. Sous notre pression, ce principe sera désormais reconduit par l'administration.

► **La promotion à ICRGS ou ICTPE-RGS** (§ 3.7 de la charte de gestion)

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'Ingénieur en Chef des Travaux Publics de l'Etat du deuxième groupe retraits au grade supérieur est une mesure qui consiste, pour les promus IDTPE au deuxième niveau de fonctions et s'engageant à partir à la retraite, à les détacher dans l'emploi d'ICTPE 2G, six mois avant leur départ en retraite.

Le nouveau pyramidage de l'emploi fonctionnel d'ICTPE gagné par le SNITPECT **permet cette promotion à ICRGS de tous les IDTPE** qui n'auront pas été détachés ICTPE 2G ou 1G au cours de leur parcours au deuxième niveau de fonctions.

Critères statutaires :

Les critères statutaires sont ceux pour la promotion à ICTPE 2G.

Par ailleurs, dans le cadre des travaux relatifs à la charte de gestion, le SNITPECT a obtenu la suppression de l'obligation d'un engagement de départ à la retraite avant 61 ans jusqu'alors imposée par l'administration en CAP pour la promotion à CA-RGS. Il n'existe plus aucune limite d'âge (en dehors de celle des 65 ans) pour bénéficier de l'ICRGS et fixer ainsi sa date de départ à la retraite en bénéficiant de cette promotion.

En gestion : toutes les candidatures à ICRGS doivent être remontées à la CAP

Pour que la promotion intervienne dans les six mois précédant la date de cessation d'activité sur laquelle il faut s'engager, **il faut passer en CAP TA ICTPE précédant l'année de promotion**. En pratique, il faut donc déposer sa candidature en juin de l'année N (date limite fixée par la circulaire promotion N+1 diffusée par l'administration en février N), pour un passage en

CAP de décembre N, pour un début de promotion à compter du 1^{er} janvier N+1 et un départ en retraite entre le 1^{er} juillet N+1 et le 30 juin N+2.

De plus, comme l'IRGS, le principalat et le principalat court, nous avons également obtenu l'automatisme de cette promotion puisque la procédure ICRGS est désormais basée sur **la simple candidature de l'individu**, et non plus la proposition de la hiérarchie. A partir de cette candidature, la chaîne hiérarchique (chef de service et inspecteur général) peut porter un avis motivé sans la bloquer, pour éclairer la décision de la DGPA prise après l'avis de la CAP.

Les vingt candidatures à ICRGS 2006 (contre sept propositions retenues par la DPSM à la promotion à CARGS au titre de 2005) ont été retenues par la DGPA, avec l'avis favorable de la CAP, lors de la première CAP ICTPE du 15 décembre 2005.

Pour toutes promotions dans le corps

Chaque ITPE candidat (IRGS, ICRGS, Principalat, Principalat court) ou proposé par sa hiérarchie (IDTPE, Principalat long, ICTPE) peut contacter, à la DGPA, le Chargé de Mission du corps, des ITPE ou des IDTPE, en prévision de la CAP promotion le concernant.

Les représentants élus à la CAP du SNITPECT sont aussi à la disposition de tous les Ingénieurs des TPE pour les recevoir, préparer la CAP et les éléments de défense à porter à leur dossier, et les conseiller au mieux : en cette période qui marque une évolution majeure dans les règles de gestion du corps et qui instaure de nouveaux principes que la jurisprudence des CAP à venir va certainement faire évoluer, il est important de se faire conseiller.

Il est essentiel de contacter les représentants élus du SNITPECT à la CAP au moins quinze jours avant la date de la CAP, afin de tenir compte des réunions préparatoires à la CAP (dites pré-CAP).

Chaque section du SNITPECT est vigilante et se tient prête à intervenir autant que nécessaire auprès des chefs de service, afin de contrôler que chaque candidature d'ITPE ou d'IDTPE est bien transmise à la DGPA, et de vérifier que les règles statutaires et de gestion sont bien respectées et prises en compte.

Pour les promotions de l'année N+1, l'administration diffuse une circulaire promotion en février N. Le SNITPECT diffuse largement à tous les ITPE les fiches de cette circulaire concernant les promotions dans le corps des ITPE. Il convient de s'y référer afin de bien prendre en compte le planning de l'année concernant les candidatures ou les propositions en vue des CAP promotions de fin d'année N.

► Notations et bonifications d'ancienneté

Les réclamations de notation des Ingénieurs des TPE et le rapport du notateur doivent être, réglementairement, examinés par la CAP, qui doit émettre un avis. La DGPA prend la décision finale de maintenir ou de renvoyer au notateur. Le notateur reste responsable de la suite à donner au renvoi et donc de la notation définitive (valeur annuelle chiffrée et appréciations, critères et conclusion, synthèse). Suite à nos interventions en CAP recours sur notations 2003, lors de la CAP du 7 octobre 2005, la DGPA s'est engagée à mentionner aux notateurs que les éventuelles suites données aux renvois ne peuvent qu'entraîner une revalorisation des notes et/ou appréciations.

En cas de renvoi, l'avis de la CAP est réputé accepté par le service notateur si ce dernier n'avise pas la DGPA, dans les deux mois suivant la transmission de cet avis, des suites qu'il entend y donner.

En conséquence, si l'avis favorable porte sur la note chiffrée, la DGPA procède, passé le délai de deux mois, à la rectification de celle-ci.

► Le rôle essentiel des représentants élus du SNITPECT dans la défense du recours individuel sur notation

Face à l'augmentation du nombre de recours, conséquence immédiate de l'incohérence et de l'absurdité du nouveau système de notation liant bonification et notation et faussant ainsi l'exercice, les élus du SNITPECT ont obtenu qu'une **CAP traite de façon spécifique l'ensemble des recours sur notation** au titre d'une année. Jusqu'alors la dizaine de recours annuels étaient examinés en cours d'année lors des différentes CAP. Désormais, une CAP en juin ou septembre de l'année N (a priori en même temps que la deuxième ou la troisième CAP mutations de l'année N) traitera spécifiquement des dizaines de recours au titre de l'année N-2. Lors de la CAP du 7 octobre 2005, 79 recours sur notations 2003 ont été examinés (62 ITPE - 17 IDTPE). Nous invitons **chaque ITPE engageant un recours sur sa notation à contacter un élu du SNITPECT à la CAP de façon à pouvoir se faire conseiller et à se faire pleinement défendre en CAP**. Il est

essentiel de pouvoir disposer en amont de la CAP de l'ensemble des arguments de l'Ingénieur des TPE déposant un recours, ainsi que du contexte général ayant conduit à cette notation contestée, afin d'être en mesure de le défendre au mieux lors de la CAP, de répondre aux arguments avancés (parfois de façon caricaturale et exagérée) par le notateur dans son rapport, et ainsi de peser sur la décision finale de la DGPA afin d'aboutir au renvoi et à la prise en compte d'un maximum d'éléments de l'ITPE.

Sur les cinquante-deux recours notations au titre de 2003 effectués sur le fond en demandant une modification des appréciations, les représentants élus du SNITPECT ont pu défendre TOUS les dossiers présentés et obtenir le renvoi au notateur (pour augmentation de la valeur annuelle et/ou modification des appréciations littérales) pour trente-deux d'entre eux, grâce notamment aux arguments et démonstrations fournis par les intéressés en amont de la CAP du 7 octobre 2005.

Sans aller au recours, le conseil des élus du SNITPECT peut s'effectuer en cours d'année, dès notification de la notation, par un examen critique et constructif pour demander éventuellement à faire modifier quelques points de la proposition de notation. Il est souvent trop tard pour s'apercevoir lors de l'examen ultérieur de son dossier de promotion, qu'une ou plusieurs appréciations sur différents postes présentent des nuances sensibles sur la manière de servir et uniquement compréhensibles avec l'exposé précis du contexte local de l'époque.

Les élus à la CAP du SNITPECT sont à la disposition de TOUS les Ingénieurs des TPE dans ce but.

► L'importance du compte rendu d'entretien d'évaluation

La CAP dispose d'éléments supplémentaires pour rendre un avis sur les réclamations de notation, notamment à travers le **compte rendu d'évaluation annuelle** qui conditionne l'établissement de l'appréciation de synthèse qui sera portée sur la feuille de notation annuelle.

L'absence de compte-rendu d'entretien d'évaluation ou bien une inadéquation

entre celui-ci (cosigné par l'agent évalué et l'évaluateur) et les appréciations littérales de la notation constituent des motifs de renvoi systématique au notateur par la DGPA.

Ce compte rendu d'évaluation constitue également un support intéressant pour valoriser et développer une notation, ou la remplacer lorsque celle-ci n'est pas encore notifiée. C'est le cas lors des CAP promotions de fin d'année : en effet, compte tenu des retards importants pris depuis la mise en œuvre du nouveau système de notation, certaines notations N-1 sont encore provisoires ou inconnues en CAP de novembre ou décembre N pour la promotion N+1. Afin que cela ne porte pas préjudice aux Ingénieurs des TPE concernés, les élus du SNITPECT demandent fréquemment de lire le cadre d'entretien d'évaluation en complément ou remplacement des notations de façon à valoriser au mieux les dossiers.

Comme nous l'avions défendu, ce cadre s'avère ainsi être très intéressant pour conforter et renforcer la défense d'un dossier en complément de la notation. Tant que le système reste ce qu'il est, nous conseillons à chaque Ingénieur des TPE d'y être très attentif.

Néanmoins, il nous paraît essentiel de rappeler que le compte rendu de l'entretien d'évaluation ne saurait remplacer la notation ni dispenser le notateur de remplir correctement les appréciations littérales (critères et conclusion) de la feuille de notation. Or, pour les notations 2003 et 2004, nous avons constaté en CAP que bien souvent l'essentiel de l'information valorisante sur les compétences et le potentiel des Ingénieurs des TPE se retrouve dans le rapport de l'entretien d'évaluation et que la feuille de notation est presque vide en termes qualitatifs et quantitatifs pour les appréciations.

L'investissement du notateur doit être au minimum le même sur la notation que pour l'entretien d'évaluation d'autant que le lien entre les deux est clairement rappelé dans le guide d'évaluation de l'administration. Nous revendiquons donc que les fiches de notations soient plus explicites et que les informations valorisantes ne soient pas uniquement spécifiées au sein du cadre d'entretien d'évaluation.

► Les effets pervers du lien entre bonifications et notations

Par ailleurs, et comme il fallait s'y attendre, plusieurs recours sont désormais induits du fait de l'évolution chiffrée annuelle (de - 1 à + 3) conditionnant l'attribution des bonifications.

Jusqu'alors, la CAP n'avait qu'un rôle très restreint sur les bonifications d'ancienneté. Il s'agissait de choisir parmi plusieurs solutions établies sur la base de la répartition annuelle des notes chiffrées par grade. Nous défendions systématiquement celle qui distribuait le plus de mois au maximum d'individus, au motif objectif que la notation chiffrée ne permet pas de réellement discerner la qualité des agents à travers une différence de note de quelques dixièmes de point.

Désormais, ce sont les réclamations sur notation et, en amont, la péréquation établie à tous les échelons hiérarchiques qui sont soumises à l'avis de la CAP.

Lors de cette CAP spécifique "recours", nous exigeons de la DGPA un examen complet et global de la distribution des bonifications pour tous les Ingénieurs des TPE, pour les deux grades, ainsi que la distribution des mois restant disponibles en fonction de recours aboutissant favorablement.

Nous rappelons régulièrement à la DGPA notre exigence pour que le système soit

revu, en concertation, le plus rapidement possible.

Nous revendiquons notamment :

- l'abandon de la note de référence (choix maladroit de la note initiale de + 5) et de la note absolue ; cette note chiffrée n'est pas obligatoire,
- le passage à un système par lettres (déjà choisi dans certains ministères).

Le maintien d'un système de note chiffrée, faussé par les quotas liés aux disponibilités de bonification, comportant des valeurs négatives, est une erreur managériale manifeste et ne résout rien. Au contraire cela aggrave les problèmes et entraîne des recours.

C'est ainsi que pour une majorité des vingt-sept recours sur notation 2003 portant uniquement sur la valeur chiffrée annuelle, le renvoi pour augmentation de celle-ci a été refusé par la DGPA alors que la hiérarchie directe de l'ITPE (le notateur et la MIGT) en avaient accepté le principe en se plaignant d'avoir dû, par le système de quotas, attribuer une valeur annuelle en deçà de la valeur de l'intéressé ! Nous avons fermement condamné ces refus de la DGPA qui ne peut attribuer la responsabilité de l'absurdité du système aux notateurs et harmonisateurs. **La perversion du système entraîne que des recours ne peuvent aboutir favorablement, uniquement du fait de l'absence ou des faibles**

« réserves nationales » de bonifications distribuables pour le corps !

► Une attention particulière à porter à son évaluation et à sa notation à l'essai

Un problème se pose pour les Ingénieurs des TPE détachés puisque chaque année, **entre 60 % et 70 % d'entre eux ne sont pas notés !**

Dans ce cas, ils sont notés par défaut à +1 par la DGPA et ne bénéficient d'aucune appréciation littérale permettant la valorisation de leur(s) année(s) de poste(s) à l'essai. C'est inadmissible et nous avons exigé des mesures d'informations plus importantes de la part de la DGPA auprès de tous les services employeurs à l'essai.

Une nouvelle fois, nous insistons pour que **chaque ITPE détaché soit vigilant sur son évaluation et sa notation** afin de pouvoir valoriser pleinement son poste dans son parcours global. Le risque de ne pouvoir faire prendre en compte son poste en détachement dans l'appréciation de sa carrière est bien réel dès lors qu'il est impossible de fournir la moindre évaluation ou notation. Chaque Ingénieur des TPE essaimé peut naturellement contacter le Chargé de Mission du Corps ainsi qu'un élu du SNITPECT à la CAP afin de se faire conseiller au mieux et ne pas oublier de se faire évaluer chaque année.

► Sanctions disciplinaires

Pas si exceptionnelles, les CAP disciplinaires se tiennent lorsque des sanctions sont envisagées par l'administration à l'encontre d'un Ingénieur des TPE.

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP y défendent dans tous les cas le respect scrupuleux des droits de la défense et des procédures.

En outre, lorsque le manquement à la probité n'est pas établi (ce qui est souvent le cas), nos représentants interviennent dans la défense sur le fond de l'affaire. Ils sont ainsi amenés à contacter systématiquement le camarade concerné pour lui proposer de coordonner nos interventions avec les siennes propres et celles de ses défenseurs éventuels.

Les élus du SNITPECT à la CAP défendent de plus que les principes qui concourent à l'égalité de traitement entre les individus restent au premier plan des préoccupations pour éclairer les décisions en matière disciplinaire. Dans cette optique, ils militent toujours pour que **l'administration apprécie objectivement les responsabilités réelles de chacun** dans l'affaire et qu'elle s'applique à fixer le niveau de sanction disciplinaire uniquement en fonction de la gravité objective de la faute commise, sans autre considération "utilitariste" aux effets discutables.

Lors des trois dernières années, les représentants élus du SNITPECT ont pu obtenir en CAP, dans plusieurs cas, un niveau de sanction largement inférieur à celui envisagé à l'origine par l'administration pour

l'Ingénieur des TPE concerné. Ce résultat, déterminant pour l'intéressé, nécessite une bonne préparation de la CAP disciplinaire et que toutes les informations soient transmises aux représentants élus du SNITPECT le plus tôt possible.

Ces dernières années, nous avons constaté une évolution notable de l'approche de l'administration vers **un durcissement des sanctions disciplinaires individuelles**, même quand la responsabilité de la dérive effective par rapport aux règles est clairement collective au niveau de la chaîne hiérarchique. Cela nous a conduit à alerter toujours plus fortement les Ingénieurs des TPE pour qu'ils privilégient impérativement la sécurité juridique dans leurs actes et dans leurs décisions, pour leurs collaborateurs et pour eux-mêmes.

▶ Essaimage : détachements et disponibilités

Le rapport approuvé au Congrès 2005 relatif aux ITPE exerçant au sein de la fonction publique territoriale, les résultats de son enquête réalisée par le SNITPECT auprès des ITPE concernés, et le nombre de détachements dans la FPT accordés durant l'année 2005 (un peu plus de 180 Ingénieurs des TPE sont partis en détachements dans la FPT durant 2005, contre une centaine en 2004 et en 2003) démontrent, s'il en est encore besoin, le dynamisme de cet essaimage du corps vers d'autres structures publiques, confortant ainsi le rayonnement et la valeur du corps des ITPE.

Cette augmentation est à mettre au crédit de notre action syndicale qui a permis de lever les blocages et de valoriser l'essaimage. Elle marque aussi une demande accrue de la part des collectivités locales de pouvoir embaucher des Ingénieurs des TPE et même **de les recruter dès la sortie de l'ENTPE**, compte tenu de la grande compétence collective dont est créditée le corps des Ingénieurs des TPE dans la FPT : ce sont aujourd'hui plus de 650 ITPE qui exercent au sein de cette fonction publique, dont 250 qui ont opté pour le statut territorial.

Il ne peut être question, de notre point de vue, que l'ouverture à l'essaimage soit remise en cause, ni même bridée, sous des prétextes budgétaires voire, plus trivialement, de craintes pour l'autorité du ministère.

Cela signifie que le développement de **la vocation interministérielle du corps**, qui s'inscrit dans une orientation gouvernementale plus vaste et très affirmée, ne saurait être entravée : comme le précise désormais notre statut, les ingénieurs des TPE ont vocation à exercer dans de nombreux ministères, que ce soit celui de l'écologie et du développement durable, où notre positionnement doit être consolidé et développé, ou dans les ministères "constructeurs", comme la justice, la santé, les affaires étrangères, l'éducation nationale, la culture, l'intérieur... ou encore dans le champ du développement économique et de l'énergie comme le ministère de l'économie, des finances et de l'industrie.

Cela suppose également de conforter plus que jamais l'accès à la fonction publique territoriale, répondant ainsi à une autre

Extrait de la motion "Gestion" adoptée à l'unanimité au congrès des 8 et 9 décembre 2005

Les ingénieurs des TPE réunis en congrès les 8 et 9 décembre 2005,

SUR L'ESSAIMAGE :

RÉAFFIRMENT la vocation interministérielle statutaire du corps des ITPE et leur attachement à une politique volontariste d'essaimage, ces deux éléments se conjuguant pour contribuer fortement au rayonnement du corps, à l'enrichissement des compétences individuelles et collectives au service de tous les maîtres d'ouvrage ;

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

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

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

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

RECLAMENT que soient étudiées la création et la mise en œuvre pour le corps des ITPE d'un **statut inter-fonctions publiques selon une homologation statutaire à trois niveaux de grades avec le cadre d'emploi d'ingénieurs territoriaux**, permettant une réelle fluidité entre les fonctions publiques et confortant les garanties collectives de gestion au service de la construction de parcours riches et dynamiques et du développement des compétences, pour satisfaire les besoins du service public ;

CONFIRMENT leur attachement **au développement de l'association FormEquip-AITPE**, notamment dans ses missions fondamentales de défense et de valorisation de l'ENTPE et de ses diplômes, ainsi que dans son rôle essentiel au service du développement de l'essaimage pour les ITPE ;

SUR LE DETACHEMENT SANS LIMITATION DE DUREE :

EXIGENT une concertation immédiate pour définir au ministère de l'Équipement, la gestion du « détachement sans limitation de durée » (DSLSD) et pour permettre à chaque ITPE transféré et placé dans cette situation administrative de pouvoir :

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

S'INSURGENT contre le transfert aux présidents des conseils généraux du pouvoir de sanction des agents placés en DSLSD et EXIGENT qu'aucune sanction ne puisse être prise à l'encontre d'un ITPE sans avis préalable de la CAP ;

REVENDIQUENT que la gestion du DSLSD pour le corps des ITPE soit définie sans délai puis intégrée à la charte de gestion, de façon à ce que les ITPE concernés puissent se déterminer en toute connaissance de cause.

orientation gouvernementale forte en faveur des échanges inter-fonctions publiques. Comment pourrait-il en être autrement alors que le périmètre final de la décentralisation entraîne de facto une nouvelle dynamique d'essaimage des Ingénieurs des TPE (500 "transférables" d'ici 2008) et que les collectivités cherchent déjà massivement cette "ressource" de qualité afin d'anticiper et de s'organiser au mieux ? Les règles de gestion sont aujourd'hui claires en la matière : **un départ en essaimage relève des mêmes modalités qu'une mutation au sein du ministère de l'Équipement**. Plus généralement, nous avons obtenu dans la nouvelle charte de gestion que **l'essaimage soit considéré comme un poste à part entière dans le cursus professionnel**.

Plusieurs dispositions nouvelles essentielles ont été obtenues par les représentants élus du SNITPECT dans la charte afin de conforter l'essaimage, toujours plus important dans le corps :

- il est désormais possible d'obtenir **une disponibilité pour son deuxième poste** ;
- les **conditions de retour et de valorisation de la période d'essaimage sont améliorées**. Il appartient à chaque Ingénieur des TPE essaïmé de garder le contact avec le chargé de mission, d'être attentif à sa notation et à son évaluation s'il est en position de détachement, et d'anticiper sa réintégration plusieurs mois avant la fin de sa période d'essaimage ;
- **l'essaimage à l'international est plus ouvert** et une liaison directe avec la DAEI est désormais assurée par le chargé de mission au bénéfice de l'Ingénieur des TPE candidat ;
- le **passage systématique en CAP a été réaffirmé**, bien que cela ne soit pas réglementairement impératif, pour informer des départs à l'essaimage et surtout pour permettre la défense, par les élus du SNITPECT, des demandes non retenues dans un premier temps par la DGPA ;
- la **gestion du détachement sans limitation de durée** (DSLSD, décret du 30/12/05, voir www.snitpect.fr) pour le corps des ITPE sera définie en 2006 après concertation, puis intégrée à la charte de gestion, de façon à ce que les ITPE concernés puissent se déterminer en toute connaissance de cause ;

- une **explicitation des règles et des critères déontologiques** s'appliquant à chaque individu concerné et aux différentes positions d'essaimage (disponibilité en particulier) ;
- les blocages et interdictions non justifiées, constatées notamment en 2004, ont été remplacés en 2005, sous notre impulsion, par des débats et conseils constructifs de la part des chargés de mission afin d'accompagner l'Ingénieur des TPE dans son projet.

Rappelons néanmoins qu'il aura fallu la mobilisation du 29 juin 2004 pour **revenir à cette valorisation de l'essaimage et à des conditions de paritarisme** évitant que l'administration n'applique des décisions discrétionnaires, soit pour empêcher le détachement, soit pour imposer des délais inacceptables.

Tous les freins ne sont pas encore complètement levés. L'obtention d'un détachement en collectivité ou d'un départ à l'essaimage en disponibilité s'apparente encore pour certains Ingénieurs des TPE à un parcours du combattant : durée dans le poste en cours, statut de la structure d'accueil pouvant interdire certaines positions administratives comme le détachement, avis trop souvent défavorable du chef de service de départ, nature du poste demandé jugée "insuffisante" en terme de responsabilité par la DGPA, date finalement accordée pour la mobilité parfois si loin-

taine qu'elle revient à une impossibilité de départ, l'employeur ne pouvant attendre de quatre à six mois.

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP poursuivent donc ardemment l'évocation et la défense des dossiers des Ingénieurs des TPE candidats à l'essaimage, **lors de chaque CAP et entre chacune d'elles directement au niveau de la DGPA** (bureau gestionnaire du corps et chargés de mission), et nous invitons les Ingénieurs des TPE intéressés à leur adresser leur demande afin que leurs droits soient défendus.

Ces conditions d'essaimage plus favorables permettent aux Ingénieurs des TPE d'envisager de construire de vraies carrières dans les collectivités locales et les structures para-publiques.

Dans la logique d'une préservation de nos garanties collectives, il convient de s'inscrire dans la perspective d'une évolution des modalités d'accès aux postes territoriaux, par une gestion centralisée et selon les mêmes dispositions que pour la fonction publique d'Etat. Nous défendons en premier lieu que **tous les postes en détachement dans les collectivités territoriales soient publiés sur les mêmes listes que ceux accessibles aux Ingénieurs des TPE dans la fonction publique d'Etat**.

Plus largement, faciliter des échanges fructueux entre le service public et les autres

Éléments essentiels pour déposer une demande d'essaimage

Lors d'une demande d'essaimage, il est important de transmettre à la DGPA (chargé de mission) :

- le mode d'essaimage demandé (détachement, disponibilité...)
- la nature du poste demandé (fiche détaillée du poste, organigramme, descriptif, missions essentielles, encadrement, place dans la structure, statut, public, privé, para-public, de la structure d'accueil...)
- la demande et l'accord de la structure d'accueil ;
- la date envisagée (prévoir environ deux mois d'instruction au niveau de la DGPA) et la durée demandée pour le détachement ou la disponibilité ;
- l'avis du chef de service de départ ;
- éventuellement un CV et une note explicative précisant le projet individuel ou de carrière lié à cette demande d'essaimage.

Pour une bonne défense du dossier, il est important d'adresser une copie à un représentant élu du SNITPECT à la CAP de façon à pouvoir être soutenu, appuyé, conseillé et défendu durant la phase d'instruction du dossier par l'administration.

organismes où les Ingénieurs des TPE peuvent exercer leurs compétences suppose d'asseoir la pérennité de la position administrative de disponibilité. Il convient donc bien de traiter statutairement cette position, à l'égal du détachement. Il s'agit d'ouvrir **la possibilité d'évaluation annuelle des Ingénieurs des TPE en disponibilité** et d'autoriser la poursuite de la carrière indiciaire.

Il est tout aussi nécessaire de prendre en considération le parcours professionnel de niveau ITPE avant l'entrée dans le corps. Suite à nos fortes revendications, c'est désormais chose faite avec la réforme statutaire et la charte de gestion pour les recrutements sur titres et les titularisations à ITPE de non titulaires.

C'est dans cette perspective que le ministère se doit de travailler en interministériel pour permettre à la loi d'ouvrir la valorisation, par une poursuite, certes partielle, du déroulement indiciaire des périodes d'exercice professionnel de niveau ITPE en situation de disponibilité.

Aussi, les représentants élus SNITPECT à la CAP veillent à ce que **l'égalité de droits et de traitement de tous les Ingénieurs des TPE reste une ligne de conduite intangible pour l'administration dans le cadre du traitement des demandes d'essai**, en obtenant un passage systématique de celles-ci en CAP, en assouplissant les règles de gestion, en faisant connaître à tous les Ingénieurs des TPE ces nouvelles ouvertures gagnées en gestion.

► **Aboutir à un corps inter-fonctions publiques**

Il convient d'aller au-delà de l'actuelle logique d'essai. C'est bien vers la construction d'un véritable corps inter-fonctions publiques qu'il faut avancer.

Pour le corps des ITPE, son ouverture, son rayonnement, notre ministère doit s'affirmer non comme un simple employeur mais comme le gestionnaire d'un corps à caractère inter-fonctions publiques, évolution indispensable et inéluctable.

Pour assurer au mieux la possibilité de développer compétences et potentiels à travers l'ensemble des expériences professionnelles possibles qui fondent l'attractivité et la notoriété du corps des ITPE, pour conforter la palette des choix possibles afin que chacun puisse construire en toute responsabilité un parcours professionnel riche

Motion Statut approuvée lors du congrès des 8 et 9 décembre 2005

Les ingénieurs des TPE réunis en congrès les 8 et 9 décembre 2005,

SE FELICITENT de la nouvelle étape de la revalorisation de leur statut en 2005 ;
RAPPELLENT que cette réforme statutaire ne saurait constituer qu'un décompte provisoire et DENONCENT l'absence de revalorisation complète aux premier et deuxième niveaux de grade et de création du troisième niveau de grade ;

DENONCENT les freins imposés à l'interministériel lors de la parution des textes d'application de la réforme statutaire (textes indiciaires, textes ICTPE) ;

EXIGENT la publication immédiate par tous les ministères employeurs d'ITPE, des arrêtés définissant le contingentement et les emplois d'ICTPE 2G et 1G et DEMANDENT en ce sens, avec insistance, l'intervention rapide du ministère de l'Équipement ;

REJETTENT l'homologie envisagée par le projet de décret présenté en CTPM de l'Équipement le 20 juillet 2005, **inacceptable pour les ITPE** ;

REFUSENT d'être transférés dans de telles conditions qui, de surcroît, créent des situations inégalitaires vis-à-vis des autres ITPE détachés dans la FPT et des ingénieurs territoriaux ;

REVENDIQUENT dans le cadre des transferts en application de la loi du 13 août 2004, une homologie prenant en compte les réels niveaux de fonctions et de responsabilités exercées par les ITPE, IDTPE et ICTPE dans la fonction publique d'État et la fonction publique territoriale ;

PRENNENT ACTE de la volonté commune exprimée en 2005 par le ministre délégué aux collectivités locales et le ministre de l'Équipement d'aboutir **avant la mise en œuvre effective des transferts, à deux cadres statutaires à 3 niveaux de grades homologues pour les ITPE et les ingénieurs territoriaux** ;

REVENDIQUENT que cette première étape de revalorisation statutaire conduite à la création et la mise en œuvre pour le corps des ITPE d'un **statut inter-fonctions publiques selon une homologie statutaire à trois niveaux de grades avec le cadre d'emploi d'ingénieurs territoriaux**, permettant une réelle fluidité entre les fonctions publiques et confortant les garanties collectives de gestion au service de la construction de parcours riches et dynamiques et du développement des compétences, pour satisfaire les besoins du service public ;

REVENDIQUENT 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 ;

EXIGENT EN CONSEQUENCE de l'administration l'établissement d'un calendrier précis dans l'objectif d'aboutir, après concertation, à la signature des décrets statutaires avant la fin de l'été 2006 ;

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

et dynamique à la hauteur de ses désirs, de ses ambitions et de ses capacités, pour garantir le respect de l'égalité de droits et de traitement, pour favoriser la juste reconnaissance des niveaux de fonctions, de responsabilités et de compétences, il

convient bien d'évoluer vers **un statut d'ingénieurs inter-fonctions publiques.**

L'enquête réalisée en 2005 par le SNITPECT auprès des ITPE en poste dans la FPT montre qu'un tel statut constitue l'enjeu prioritaire pour la construction des par-

cours. Les attentes et demandes des ITPE sont fortes pour bâtir ce statut inter-fonction publique. Le SNITPECT a créé ce concept et a **démontré sa faisabilité juridique et réglementaire en 2003** et nous revendiquons sa réalisation depuis lors de chaque CAP et rencontres institutionnelles avec l'administration.

Nous nous sommes employés à défendre et faire connaître cette idée durant toute l'année 2005, notamment par des contacts avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF), des élus ou encore l'Association Services Publics au sein desquels cette idée de corps inter-fonctions publiques a trouvé un écho très favorable et prend désormais une place importante.

Quant à **la déclaration commune de l'AITF et du SNITPECT en avril 2005** puis affichés en commun durant cette année par l'Association et notre Syndicat, celle-ci est sans ambiguïté sur notre volonté partagée d'aboutir à un tel statut d'ingénieurs inter-fonctions publiques de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Nous exigeons que cette d'année 2006 aboutisse au lancement d'un véritable travail interministériel pour permettre de poser les bases juridiques et réglementaires d'un tel concept que nous revendiquons pour le corps des ITPE.

Et **l'homologie statutaire est le moyen d'y parvenir.**

► **Le détachement entrant dans le corps : une possibilité statutaire de titularisation, une meilleure gestion, de nouveaux échanges interministériels et inter-fonctions publiques**

Dans le cadre de l'accueil au MTETM d'environ cinq cents fonctionnaires France Télécom sur trois ans, deux agents ont été accueillis dans le corps des ITPE en 2004 et 2005, après avis de la CAP

Comme nous le demandions, un examen préalable de la part de la DGPA a été réalisé afin de vérifier que le corps des ITPE est bien celui correspondant le mieux à un tel recrutement, en tenant compte des souhaits du demandeur, des qualifications présentées, de la nature des fonctions occupées et du niveau de responsabilité tenu jusqu'alors au sein de France Télécom. Nous avons exigé et obtenu que l'accueil

en détachement (phase préalable avant intégration éventuelle dans le corps) dans le corps des ITPE soit soumis à l'examen préalable de la CAP pour les dossiers qui seront concernés.

Il ne saurait y avoir d'automatisme et nous avons obtenu qu'il soit procédé suivant les mêmes principes et règles que ceux habituellement suivis pour une demande de détachement entrant dans le corps des ITPE : cela nécessite une évaluation des qualifications et compétences pour un examen approfondi de ces demandes en CAP, préalablement à toute décision.

L'identification des postes proposés (pour l'essentiel au sein du Réseau Scientifique et Technique) est à examiner également afin d'intégrer cette démarche dans la logique plus générale que nous défendons de **satisfaire des besoins spécifiques pour lesquels la ressource ne se trouve pas ordinairement dans le corps des ITPE** mais auxquels les fonctionnaires concernés répondraient par leurs qualifications et compétences.

Nous avons également obtenu que ces fonctionnaires détachés dans le corps des ITPE reçoivent une véritable formation "prise de poste" au niveau de l'ENTPE. Ce point est essentiel à la réussite des agents concernés dans leurs nouvelles responsabilités et fonctions d'autant que ce détachement peut aboutir à leur intégration dans le corps, à l'issue d'une période de détachement assez courte (à partir d'un an) et un avis préalable de la CAP du corps des ITPE.

Quelques autres détachements entrant dans le corps ont été actés ces dernières années de la part de l'administration, après avis et débats en CAP grâce à la vigilance des représentants élus du SNITPECT.

Les détachements entrant dans le corps des ITPE restent marginaux : **environ vingt-cinq agents sont détachés dans le corps en 2006.**

Suite à notre demande, ce mode de recrutement est désormais abordé dans le statut du corps des ITPE dans son chapitre V.

Les agents détachés peuvent désormais demander à être intégrés dans le corps des ITPE après cinq ans au moins de détachement. **L'avis de la CAP est nécessaire pour prononcer le détachement puis la titularisation.**

Certains agents concernés, détachés depuis plus de cinq ans dans le corps, vont faire cette demande dès 2006. Le

SNITPECT est pleinement favorable à cette titularisation qui évite la précarité et compte tenu de la réussite démontrée par ces agents dans leurs missions sur des postes à responsabilité équivalente à ceux des ITPE.

Naturellement, ce recrutement ne peut que rester marginal pour **ne pas fragiliser le recrutement statutaire et l'ENTPE** et pour ne pas tomber dans le piège d'un recrutement d'employabilité immédiate.

Nous avons demandé et obtenu une traduction en gestion des détachements entrants dans le corps. Ceux-ci sont abordés dans la nouvelle charte de Gestion du corps. La gestion des agents détachés répond désormais aux règles générales de gestion du corps (a fortiori une fois que ceux-ci sont titularisés), notamment en terme de mobilité et promotion.

Ces accueils en détachement sur le corps des ITPE constituent, dans une proportion mesurée et après avis paritaire en CAP, un moyen d'enrichir les compétences collectives sur des profils spécialisés non couverts par les voies de recrutement via l'ENTPE ni selon la promotion interne (LA, EP) : mais cela est déjà le cas avec les recrutements directs d'ITPE sur titres.

L'ouverture la plus significative qu'offre ces détachements est donc celle permettant des échanges accrus avec d'autres ministères et bien entendu avec la FPT.

A titre d'illustration, il faut noter le détachement entrant d'un Ingénieur de l'Industrie et des Mines, aux parcours et compétences spécifiques et adaptées pour le poste concerné. Ce détachement innovant et le retour d'expérience des soixante ITPE en poste au MINEFI permettent d'envisager un rapprochement entre les ITPE et les IIM qui se retrouvent désormais sur plusieurs fonctions similaires tout en conservant leurs spécificités de gestion, de qualification et de technicité. Il en est de même avec nos camarades Ingénieurs de l'Agriculture. Et concernant les Ingénieurs Territoriaux, cette mesure d'ouverture du détachement entrant dans le corps des ITPE est le moyen de les accueillir à l'Etat, et en particulier sur des postes du RST dans le cadre d'une ouverture de celui-ci et d'une bonne diffusion de la compétence technique, et d'aller un peu plus vers **une véritable mobilité bidirectionnelle entre Fonctions Publiques**. La déclaration commune AITF-SNITPECT d'avril 2005 s'inscrit bien dans ce sens.

► Affectations en premier poste

En ce qui concerne les nominations sur le premier poste (sortie d'école, recrutements sur titres, examen professionnel, liste d'aptitude, concours de déprécarisation, titularisation), notre action, bien que ces affectations ne soient pas soumises à l'avis de la CAP, vise à garantir une offre de postes consistants et à amener l'administration à prendre en compte des contraintes géographiques et familiales, en particulier de nos camarades de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude.

L'action de fond sur les affectations en sortie de l'ENTPE, que nous menons depuis plusieurs années, a enfin commencé à porter ses fruits en 2003 et 2004 et a été confortée en 2005. Des progrès indéniables ont été réalisés pour aboutir au meilleur compromis possible entre les contraintes du service public et les aspirations personnelles et professionnelles des individus après trois ou quatre années à l'ENTPE.

Pour la première fois, en juin 2005, le SNITPECT a obtenu de l'administration une information sur les postes proposés en sortie d'école. Les élus du SNITPECT à la CAP ont donc pu défendre en CAP des dossiers spécifiques posant des difficultés pour des camarades en troisième année de l'ENTPE devant être affectés en premier poste un mois après.

La période de préparation d'une thèse, en vue d'obtenir un doctorat, reste pleinement considérée comme un premier poste. En sortie de thèse, l'affectation est "accompagnée", dans l'intérêt partagé de l'individu et du service public. Pour cela, la DGPA propose plusieurs postes figurant sur la liste des postes vacants (deux à trois en général) en lien avec le domaine d'intervention de la thèse, ce qui répond naturellement aux aspirations et souhaits de l'ITPE concerné. L'affectation est ensuite

traitée selon la procédure normale, avec avis de la CAP avant décision de la DGPA.

Concernant l'examen professionnel et la liste d'aptitude, les élus du SNITPECT ont obtenu, depuis 2004, une augmentation du nombre de postes offerts à ces deux promotions, notamment par l'introduction de postes à spécialité dans des champs en correspondance avec le profil de plusieurs candidats admis.

Nous sommes également intervenus en CAP pour demander à l'administration de tout mettre en œuvre pour aboutir au meilleur compromis entre les aspirations personnelles et les contraintes du service public. Cela s'est traduit par un traitement plus favorable pour les affectations en premier poste des ITPE, pour ces deux recrutements. Notamment, l'offre de l'administration a permis un choix pour chacun, parmi au moins trois postes, en intégrant au mieux les éventuelles contraintes individuelles et souhaits professionnels.

Nous nous félicitons de ces avancées obtenues grâce à l'action du SNITPECT. Nous restons vigilants et actifs pour pérenniser de telles pratiques et les généraliser à tous les modes de recrutement dans le corps.

Ainsi, par comparaison avec les années précédentes, nous avons pu démontrer combien **l'examen et l'avis paritaire en CAP pour l'affectation en premier poste constitue une réelle plus-value tant pour les individus que pour le service public.**

Il reste à approfondir et aller vers un unique corpus de règles pour tous les ITPE, quel que soit leur mode de recrutement, afin qu'une offre d'au moins trois postes leur soit systématiquement faite par l'administration, en regard des contraintes du service public mais également des vœux exprimés par les individus. Cela suppose de

desserrer quelque peu le carcan de l'affectation par ordre de classement des ITPE issus de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude, et de permettre un réel débat en CAP au même titre que pour une mutation !

Par ailleurs, le syndicat s'efforce de faciliter **l'insertion de nos nouveaux camarades en leur adressant gracieusement pendant six mois ses publications et en mobilisant les sections départementales pour l'accueil dans les services.**

Des rencontres sont également organisées entre le SNITPECT et les promotions en formation à l'ENTPE (pour toutes les voies de recrutement), quelques semaines avant leurs affectations. Cela permet une information des élèves ingénieurs et d'identifier d'éventuelles difficultés que les représentants élus du SNITPECT cherchent ensuite à résoudre auprès de la DGPA.

Nous exigeons que l'administration, dans le même esprit, soit particulièrement vigilante afin qu'un même effort soit assuré pour accueillir nos nouveaux camarades dans de bonnes conditions.

Ainsi, **nous avons obtenu que soit précisé dans la charte de gestion (§ 4.1) :**

une large information par l'administration à l'ENTPE sur les besoins en compétences permettant d'orienter le choix par l'élève, de sa majeure, de sa voie d'approfondissement et ensuite le profil du premier poste ; un accès généralisé au cours du premier poste 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'accueil d'une fonction de suivi personnalisé dans l'exercice du premier poste, avec l'appui éventuel des chargés de mission du corps.

Mutations

Toutes les demandes de mutation entraînant un changement de résidence administrative doivent être soumises obligatoirement à l'avis de la CAP. Par souci de complète transparence, et afin d'éviter toute pression locale auprès d'un ITPE sans pouvoir le défendre, nous avons demandé et obtenu qu'en pratique **toutes les mutations sans exception**, y compris celles

internes à un service sans changement de résidence, soient examinées.

Dans le contexte actuel et à venir des fortes évolutions des structures et service de l'Équipement, un passage systématique en CAP de toutes mutations internes d'Ingénieur des TPE est indispensable et constitue une garantie essentielle pour la défense des individus.

Les éléments qui éclairent les avis de la CAP sont notamment :

- la prise en compte des contraintes personnelles (rapprochement de conjoints, mutations conjointes, motifs personnels impérieux...);
- l'ordre des préférences du candidat ;
- l'avis et le classement du chef de service d'accueil ;
- l'avis du chef de service de départ ;
- la prise en compte des situations de carrières particulières (retour de coopération, de détachement, de disponibilité...) ou de parcours spécifiques (chercheurs, expert, suite de thèse...).

Ce que nous combattons fermement :

- la contrainte de durée minimale dans le poste ;
- la publication de postes inconsistants ;
- la publication de postes traduisant une réorganisation masquée d'un service ou la mise sur la touche d'un camarade sans respect des procédures et avis des commissions locales (CTPS) ou nationales (CAP du corps des ITPE) ;
- l'absence de motivation suffisante des avis défavorables ;
- le non-respect des règles de la CAP par des chefs de service qui ne classent qu'un seul candidat, décourageant les autres de postuler ou leur infligeant un avis défavorable mal motivé ;
- les conditions matérielles de mobilité qui limitent le mouvement.

Nous restons également très attentifs à ce que l'administration fasse preuve d'une plus grande rigueur pour garantir le niveau des postes qui sont publiés en regard de l'exigence de niveau de fonctions, au premier niveau comme au deuxième niveau.

A cet égard, nous condamnons fermement la volonté d'instaurer dans quelques DDE de postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE. Cette situation est défavorable et dévalorisante pour les deux ITPE concernés et elle est contraire aux principes statutaires et de gestion du corps des ITPE. Le SNITPECT exige un travail approfondi sur ces points dans le cadre des échanges en cours sur la gestion du corps des ITPE accompagnant la réforme statutaire et la charte de gestion (note d'orientation pour 2006).

Extrait de la motion Gestion approuvée au Congrès 2005

Les Ingénieurs des TPE, réunis en congrès les 8 et 9 décembre 2005 :

CONCERNANT LA MOBILITE :

EXIGENT le **maintien de trois cycles annuels de mutations** pour le corps des ITPE ;

EXIGENT, dans le cadre des évolutions des services du ministère de l'Équipement :

- que la DGPA fasse appliquer dans tous les services la circulaire ministérielle du 10 août 2005, complétée par celle du 6 décembre 2005, et interdise toute mobilité locale forcée ;
- que les pré-positionnements ne soient engagés qu'une fois les organigrammes et tous les postes des DDE, DIR, SMO et CG validés aux bons niveaux, en terme de contenu et de lieu d'exercice ainsi que de dispositions d'accueil ;
- qu'une concertation approfondie et urgente soit engagée pour définir le cadre type national et les modalités des pré-positionnements locaux à venir ;
- que soit réaffirmé le rôle de la CAP, seule instance permettant à la DGPA de décider des mobilités des ITPE d'une façon paritaire garantissant ainsi l'égalité de droits et de traitement et les possibilités de recours et de défense aux agents ;
- que la CAP "exceptionnelle" soit complémentaire des trois CAP mutations "normales" du corps, par exemple en l'organisant de façon concomitante à la CAP mutations 2007/1 de septembre 2006 ;
- que les mobilités à venir, parfois imposées même sans changement de résidence administrative, soient traitées avec souplesse, respect et bon sens par les services et par la DGPA, notamment en matière de durée dans les postes ;
- qu'il soit clairement affiché par la DGPA que la durée dans les nouvelles affectations liées aux réorganisations prendra en compte le temps passé sur le poste précédent en DDE, quel que soit le service d'affectation (DDE, DIR, SMO, CG) ;
- que le rôle des chargés de mission du corps des ITPE soit affirmé et renforcé ; par leur connaissance de l'ensemble des mécanismes de gestion du corps, ils sont les seuls à même de conseiller et d'aider au mieux chaque ITPE amené à changer de poste et de fonctions ;

CONDAMNENT FERMEMENT l'instauration de postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres catégories A, créant une situation défavorable et dévalorisante pour tous les ingénieurs concernés et contraire aux principes statutaires et de gestion du corps des ITPE et

CONDAMNENT, dans le cadre des réorganisations de service, la suppression injustifiée de postes de deuxième et troisième niveaux ;

EXIGENT de la DGPA la plus grande rigueur pour garantir le niveau de responsabilité des postes qui sont publiés et proposés aux ITPE en regard de l'exigence de niveau de fonctions, au premier comme au deuxième niveau, et qu'elle intervienne sans délai pour arrêter les pratiques précédemment évoquées et les corriger là où elles sont déjà mises en place.

Dans ce contexte souvent difficile et parfois conflictuel, **nos représentants obtiennent par leurs actions que de nombreux camarades voient leur cas traité avec attention avec un résultat favorable.**

Les représentants élus du SNITPECT s'attachent systématiquement à porter les attentes et contraintes des ITPE à la connaissance de la CAP en essayant de les faire prendre en compte par l'administration, préalablement à sa décision.

L'action de nos représentants est d'autant plus efficace qu'ils disposent de tous les éléments pour défendre les dossiers. N'hésitez donc pas à les contacter !

Elle s'inscrit toujours dans la logique de transparence, de respect des principes d'égalité de droits et de traitement, en vue d'obtenir le meilleur compromis entre les aspirations personnelles et les contraintes du service public dont les représentants élus à la CAP veillent toujours à avoir une analyse critique approfondie (l'administration ayant tendance à vouloir tout imposer au motif « d'obligations du service public »).

► **Plusieurs succès dont le maintien de trois cycles annuels de mutations dans le corps**

Lors des deux derniers mandats, nous avons obtenu **des succès significatifs** :

- la limitation des effets différés tendant à accroître la durée dans le poste (sauf dans les cas demandés par l'ITPE) ;
- des souplesses pour des camarades en situation personnelle difficile ayant moins de trois ans de présence sur leur premier poste ;
- des interventions efficaces qui ont permis de déjouer des tentatives de contournement des règles de gestion par des chefs de service ;
- la non application de la circulaire DPSM de septembre 2003 dite « postes à compétences sensibles » ;
- des résultats très satisfaisants par le travail de fond, préalable à la CAP, avec les chargés de mission pour trouver des solutions adaptées pour des cas particulièrement dramatiques ;
- la prise en compte de la thèse comme un premier poste et l'assistance de l'administration pour la mutation vers le second poste, après la thèse, permettant une meilleure prise en considération de leurs aspirations professionnelles et contraintes personnelles ;

- une rédaction des règles de la mobilité plus favorable que précédemment dans la charte de gestion de décembre 2005.

Face aux attaques générées par la LOLF, le SNITPECT a pu **maintenir trois cycles de mutations par an** dans le corps des ITPE. Cette souplesse de gestion permettant des choix de mobilité plus importants pour tous les ITPE, selon un calendrier adapté, est clairement menacée.

Si nous sommes arrivés, pour l'instant, au maintien de ces trois cycles annuels de mutation, il convient de rester très vigilants sur ce point et il est à craindre de devoir rapidement établir le rapport de force pour le pérenniser dans le temps.

► **Additif et liste commune au deuxième niveau**

Après plusieurs demandes, les représentants élus du SNITPECT à la CAP ont obtenu en 2005 que la liste additive soit ré-instaurée au premier niveau de fonctions, afin de favoriser une meilleure ouverture des choix individuels et la satisfaction des besoins des services.

La démonstration a été faite en CAP que cette liste permet de résoudre des besoins de l'administration tout en satisfaisant des demandes individuelles. Cela est d'autant plus indispensable dans la période d'évolution et de mutation importantes et croissantes que subit déjà le ministère (effets qui vont encore s'accroître en 2006) afin de permettre de la souplesse dans la gestion des mobilités des ITPE.

Le principe d'une liste additive pour les postes offerts aux deuxième et troisième niveaux de fonctions est maintenu également.

Si la concurrence entre corps existe sur certains postes au premier niveau, elle est la règle au deuxième niveau de fonctions avec une liste commune pour les postes proposés. Ici, l'avis du chef de service d'accueil, qui deviendra le plus souvent le supérieur hiérarchique direct du candidat, prend donc une importance toute particulière.

Les élus SNITPECT combattent toujours, avec plusieurs succès significatifs, des pratiques qui ne sont pas satisfaisantes :

- un fonctionnement de la liste commune manquant parfois de transparence, malgré des progrès très significatifs, avec la réservation de certains postes à d'autres corps ;
- la publication de vrais faux nouveaux postes de deuxième niveau (contenu et moyens insuffisants ; positionnement hié-

rarchique obscur), plus souvent pour étoffer un organigramme du service que pour satisfaire aux besoins réels du service public ;

- la gestion des emplois fonctionnels d'ICTPE (ex CA et CA surindicié), notamment les tentatives de l'administration déjà rencontrées de remise en cause de ces emplois à l'occasion de mutations.

Dans le contexte de concurrence entre corps, il y a lieu de se réjouir de l'exécution toujours rapide des tableaux d'avancement montrant ainsi la qualité des nouveaux promus et le dynamisme du corps. Cela sera accentué par la possibilité d'être détaché ICTPE dès la prise de poste éligible après décision de la DGPA suite aux CAP mutations.

► **Accès aux emplois de troisième niveau**

La concurrence pour accéder aux emplois de troisième niveau reste toujours sévère. Le SNITPECT organise et entretient une pression continue pour développer l'implantation du corps des ITPE sur ces postes.

Les équilibres ont évolué de manière sensible dans les dernières années, marquant ainsi une meilleure reconnaissance par l'administration du niveau atteint par les Ingénieurs des TPE. A ce titre, il faut souligner **l'évolution très significative du nombre de nos camarades qui occupent désormais un poste de directeur de service déconcentré : de 13 en 2001 à 31 début 2006.**

Le SNITPECT œuvre pour faire avancer la revendication d'une place correspondant toujours mieux aux qualités des membres du corps des ITPE, qui trouve ainsi progressivement une réponse significativement positive.

Dans le même temps, pour les débouchés des carrières au troisième niveau, le SNITPECT a œuvré avec un réel succès pour l'aboutissement définitif du décret et de la gestion concrète, pour que l'accès du nouveau corps d'inspecteurs (IE) et inspecteurs généraux de l'équipement (IGE) soit ouvert aux membres du corps des ITPE.

Suite à nos revendications et interventions dans le cadre de la concertation préparatoire à ce décret, ce statut et celui de la réforme statutaire des ITPE ouvrent des accès aux grades d'IE et d'IGE pour les ICTPE 2G et 1G occupant des postes de deuxième et de troisième niveaux de fonctions. La création du corps des Inspecteurs (Généraux) de l'Équipement permet donc **un débouché au généralat pour le corps des ITPE.**

Calendrier type d'une année N en gestion

Janvier N	CAP Mutations N/5 (prise de poste normale 1 ^{er} mai N)
Février N	Parution de la circulaire promotions pour l'année N+1
Avril/Mai N	Remontée aux IG par les services des candidatures pour le principalat, le principalat court et l'IRGS Remontée aux IG des propositions des services pour les promotions N+1 (IDTPE et principalat long)
Juin N	CAP Mutations N/9 (prise de poste normale 1 ^{er} septembre N) et CAP Recours sur notations au titre de N-2 Remontée à la DGPA des avis des IG sur les propositions de promotions N+1 (IDTPE et principalat long) et sur les candidatures (IRGS, principalat et principalat court) Remontée des services aux IG des propositions des services pour les promotions à ICTPE 2G et 1G, et candidatures à l'ICRGS
Septembre N	CAP Mutations N+1/1 (prise de poste normale 1 ^{er} janvier N+1) Remontée à la DGPA des propositions des IG pour les promotions à ICTPE 2G et ICTPE 1G et des candidatures à ICRGS
Octobre N	CAP liste d'aptitude TSE à ITPE pour l'année N+1
Novembre N	CAP tableau d'avancement à IDTPE, Principalat(s) et IRGS au titre de l'année N+1
Décembre N	CAP promotions à ICTPE 2G, ICTPE 1G et ICRGS au titre de l'année N+1

Au cours des trois CAP Mutations, des réunions de travail préparatoires aux CAP, appelées pré-CAP, sont organisées environ deux semaines avant chaque CAP : chaque ITPE concerné par une CAP est invité à contacter un représentant élu du SNITPECT à la CAP au moins deux semaines avant la CAP, afin qu'il puisse représenter et défendre en ayant tous les éléments nécessaires avant la pré-CAP.

Calendrier prévisionnel des CAP 2006

2 février 2006	<ul style="list-style-type: none"> • CAP Mutations 2006/5 (prise de poste normale au 1^{er} mai 2006)
6 juin 2006	<ul style="list-style-type: none"> • CAP Mutations 2006/9 (prise de poste normale au 1^{er} septembre 2006) • CAP Recours sur notations 2004
3 octobre 2006	<ul style="list-style-type: none"> • CAP Mutations 2007/1 (prise de poste normale au 1^{er} janvier 2007) • CAP Exceptionnelle Mobilités liées aux transferts
24 octobre 2006	<ul style="list-style-type: none"> • CAP Liste d'aptitude de TSE à ITPE
28 novembre 2006	<ul style="list-style-type: none"> • CAP Tableau d'avancement à IDTPE, IRGS, Principalats
14 décembre 2006	<ul style="list-style-type: none"> • CAP Tableau d'avancement à ICTPE 2G et 1G, ICRGS

Et aussi, au fur et à mesure des CAP Mutations, avis de la CAP sur les détachements à ICTPE 2G (renouvellement par changement de poste éligible) et à ICTPE 1G (prise de poste de troisième niveau de fonctions éligible).

Plusieurs documents de références, rapports et analyses du SNITPECT, traitant de la gestion du corps des Ingénieurs des TPE mais également des conditions d'essaimage sont disponibles et accessibles sur le nouveau site du SNITPECT :

www.snitpect.fr

- 2004 *Les outils de la GPEC*
- 2003 *Les ITPE, une vocation inter fonctions publiques*
- 2002 *Gestion du corps*
- 2001 *Le groupe des ITPE*
- 2000 *La GPEC*
- 1999 *La CAP et la gestion du corps*
- 1998 *Statut et gestion du corps*
- 1997 *Perspectives d'évolution du corps*

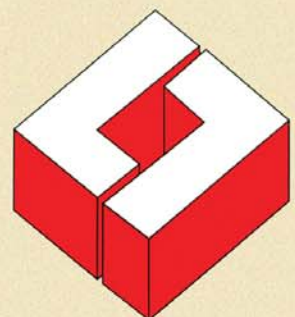
Pour que vos droits ne restent pas en plan...



...ensemble bâtissons notre avenir

21 MARS 2006

ELECTIONS A LA CAP



SNITPECT

SYNDICAT NATIONAL DES INGÉNIEURS DES TRAVAUX PUBLICS
DE L'ÉTAT ET DES COLLECTIVITÉS TERRITORIALES - FO

Les candidats du SNITPECT aux élections à la CAP du 21 mars 2006



De gauche à droite :

Christelle GRATTON	ITPE	S	Service de la Navigation de la Seine (Paris)
Sandra VETTARD	ITPE	N	Conseil Général des Pyrénées-Atlantiques (Pau)
Fabrice RUSSO	ITPE	N	CETE de Lyon (LRPC d'Autun)
Claire BOULET-DESBAREAU	ITPE	N	Ministère de l'Ecologie et du Développement Durable (Paris)
Anne-Sophie LECLERE	ITPE	N	DRE Lorraine (Metz)
Pascal PAVAGEAU	ITPE	S	SNITPECT (Paris)
Patrick BOURRU	ICTPE 1G	S	CIFP de Paris (Paris)
Gilles PAQUIER	IDTPE	N	Direction générale de la mer et des transports (Saint-Malo)
Arnoult CUVILLIER	IDTPE	S	CETE Nord-Picardie (Lille)
Bruno PEZIN	ICTPE 2G	S	DRE Poitou-Charente (Poitiers)
Marie-Christine PERRAIS	IDTPE	S	Direction générale du personnel et de l'administration (La Défense)
Thierry LATGER	ICTPE 2G	S	DDE du Vaucluse (Avignon)

S : Candidat sortant **N** : Nouveau candidat

Elections à la CAP du 21 mars 2006 - Mode d'emploi

Qui peut voter ?

- ▶ Les ITPE, IDTPE et ICTPE dans les positions d'activité suivante à la date du scrutin :
Position normale d'activité (PNA)
Congé de longue maladie, de longue maladie, de grave maladie
Congé de formation
Mise à disposition
Détachement
Congé parental
Congé de maternité ou de paternité
Cessation progressive d'activité
- ▶ Les ITPE, IDTPE et ICTPE dans les positions d'activité suivantes à la date du scrutin **ne sont pas électeurs** :
Disponibilité
Congé de fin d'activité
Hors cadre
Volontaires civils
Stagiaires dans le corps

Comment voter ?

- ▶ **En règle générale, au bureau ou à la section de vote**, définis par le chef de service
- ▶ **Par correspondance** dans les cas suivants :
 - Affectation en dehors des services des ministères de l'Equipement, de l'Ecologie et de la Culture (en cas de détachement ou de mise à disposition en général)
 - Affectation dans les services rattachés au bureau de vote central (exemples non exhaustifs : DIREN Ile de France, CIFP de Paris, MIGT 2 et 12 ; pour la liste complète, se reporter à la fiche n° 4-C de la circulaire relative au scrutin)
 - Exercice des fonctions hors du siège d'une section de vote définie par le chef de service
 - Congé (régulier, maladie, maternité, paternité, parental etc.)
- Demande de vote par correspondance à faire parvenir au bureau de vote de rattachement avant le vendredi 17 mars 2006 16 h
 - Eloignement prévisible du service pour des raisons professionnelles
- Demande de vote par correspondance à faire parvenir au bureau de vote de rattachement avant le vendredi 17 mars 2006 16 h 00
 - Nécessité de service non prévisible
- La date du 17 mars 2006 n'est pas opposable pour la demande de vote par correspondance
 - Evénement familial grave
- La date du 17 mars 2006 n'est pas opposable pour la demande de vote par correspondance

Quand voter ?

- ▶ **Au bureau ou à la section de vote** :
Le mardi 21 mars 2006 aux heures d'ouverture définies par le chef de service
Attention : **la fermeture des bureaux et sections de vote interviendra au plus tard à 16 h.**
- ▶ **Par correspondance** :
Les votes par correspondance devront parvenir au bureau de vote concerné le 21 mars 2006 **avant 16 h dernier délai**