

Travail, compétences, recrutement, formation : la légitime reconnaissance d'un corps technique au service des politiques publiques.

*Elections professionnelles
du 6 décembre 2018*

Sommaire

P1 : Edito

P2 : Gagnons la reconnaissance de notre travail
et les moyens pour exercer pleinement notre
professionnalisme !

P3 : comités de domaine : une refonte nécessaire
Temps et charges de travail, droit à la
déconnexion

P4 : Recruter c'est s'ouvrir sur la société

actu

Dates de CAP

- 14 novembre 2018 : Mobilité
cycle 2019-3
- 28 et 29 novembre 2018 :
TA IDTPE (pré-CAP 5-8 novembre)
- 29 et 30 janvier 2019 :
Promotions ICTPE/GRAF, TA ITPEHC
2019 dont ES 2018 et ES 2019 (pré-
CAP 14-18 janvier)
- 19 février 2019 : LA ITPE
2019 (pré-CAP 12/14 février)
- Promotions 2019 :
[Circulaire](#) et [Fiches techniques ITPE](#)

Le corps des ITPE doit évoluer pour répondre aux enjeux d'une gestion durable du territoire : ressources naturelles, mer, biodiversité, climat, transports, protection des sols, maîtrise des pollutions et des risques..., avec une élévation sensible de la technicité scientifique, comme administrative, juridique ou financière.

Il est plus que jamais nécessaire de tirer parti de la diversité des origines, des parcours, des compétences des ITPE et du potentiel des réseaux de formation.

Pourquoi alors recruter en contrat précaire des ingénieur.e.s que nous pouvons former et dont nous pourrions capitaliser les compétences dans le corps ?

Pourquoi hésiter à valoriser les compétences apportées par les Inspecteurs et Inspectrices des Affaires Maritimes intégré.e.s au corps ?

Dans le même temps, nous devons construire et valoriser le profil d'ingénieur généraliste qui fait aussi la force du corps des ITPE, tout en reconnaissant nos capacités à faire des carrières de spécialistes, et d'être reconnus pour cela.

La logique des compétences des ITPE doit être renouvelée.

Elu.e.s à la CAP nous nous emploierons à porter ce projet.

Moyens humains : la dégringolade !

Après 996 suppressions d'emplois en 2017,
1 345 en 2018

C'EST ENCORE 1 313 suppressions annoncées pour 2019 dont 751 dans les services du MTES, 204 au MCT, 504 dans les EP, 43 à la DGAC et l'ENAC

Drame de Gênes : est-ce possible en France

Le bilan des ouvrages montre que la situation en France est loin d'être bonne : 30% des ouvrages nécessitent entretien ou grosses réparations, et 7% sont dans un état plus préoccupant. Faute de moyens humains et financiers, l'état du réseau se dégrade.

Missions, compétences, action, expertise...

nous sommes des professionnels au cœur des collectifs de travail !

Aujourd'hui les services publics ne vivent que par l'engagement et l'implication des fonctionnaires. Alors que nous avons choisi de travailler au service de l'intérêt général, nous sommes de plus en plus confronté.e.s à de graves dérives liées aux politiques d'austérité et à la mise en place du « New Public Management », à une **perte de sens** de notre travail et à l'impossibilité d'effectuer nos missions du fait des réductions budgétaires, des **injonctions contradictoires** (« faire plus avec moins »...) et des **directives contraires à notre éthique professionnelle**. Il faut en finir avec cette évolution déplorable du management, tel qu'on l'enseigne maintenant dans les écoles du service public.

L'encadrement est en première ligne de ces réformes, sommé de mettre en œuvre les politiques d'austérité. Les ingénieur.e.s connaissent de plus en plus de difficultés dans leur exercice professionnel. Nous sommes en effet confrontés à des stratégies imposées mettant en cause le service public, à la difficulté d'être écouté.e.s, à la déconsidération de notre technicité, au manque d'autonomie pour être efficaces. Nous ne sommes pas de simples exécutant.e.s des politiques publiques et des réorganisations, et encore moins des accompagnants chargés de faire passer la pilule des réformes aux personnels.

L'absence d'objectifs dans les politiques publiques et de lisibilité des missions conduit à la perte de repères et au

découragement. Les motivations et compétences ne peuvent plus s'exprimer par manque de moyens, d'effectifs et aussi de reconnaissance. Il est indispensable de revenir à des pratiques participatives qui positionnent l'ingénieur.e comme un maillon au sein du collectif de travail, pour pouvoir exercer un droit de libre expression pour des mises en œuvre managériales et techniques, mais aussi pour des démarches de conception de projets et de recherches d'alternatives.

Le **statut** reste une grande référence pour la mise en œuvre du service public. Sa définition est profondément moderne malgré ce qu'on veut nous faire croire. **Indépendance** et **neutralité** de la fonction publique, **égalité** de traitement, **intérêt général** et pérennité des missions, **adaptabilité**, **haut niveau de qualification** définissent l'exigence d'une action publique efficace au service de tous. Dans ce cadre, l'importance des corps d'ingénieurs doit être réaffirmée, la forte technicité dans un champ particulier tout comme la construction de compétences collectives mises en valeur, les logiques de recrutement et de gestion des qualifications associées à un dispositif de formation de haut niveau.

Nous défendons ces évolutions afin que le corps des ITPE contribue pleinement à l'exercice des politiques publiques au service des citoyens.

RIFSEEP : les ITPE épargnés ?

CGT et FSU ont combattu le passage au RIFSEEP pour tous les corps. L'annonce faite en CTM du nouveau report d'un an pour les ITPE et autres corps techniques n'est qu'une conséquence de l'incapacité budgétaire à traiter l'année de décalage.

Mais pendant cela, en douce, une partie des ITPE – les ex-IAM – est passée au RIFSEEP pendant l'été. La CGT a engagé un recours au Conseil d'Etat.

A suivre...

Egalité professionnelle chez les ITPE ?

Depuis plus de 5 ans, CGT et FSU se battent pour aboutir à un cadre contraignant sur le sujet de l'égalité hommes-femmes. Avec les autres organisations syndicales, elle a dénoncé la pauvreté des propositions de l'administration faites à l'été 2018. L'enjeu est de mettre fin à des écarts de rémunération inadmissibles entre les femmes et les hommes, notamment en catégorie A.

Quant à la féminisation du corps des ITPE, certains se satisfont d'une répartition 3/4-1/4 à l'entrée en 2018. Pour la CGT et la FSU, il reste la moitié du chemin à parcourir !

Gestion des carrières : les règles doivent évoluer

L'évolution de nos ministères, du « faire » vers le « faire-faire », a eu pour effet de diminuer globalement la **technicité** des ingénieur.e.s, mais aussi des technicien.ne.s, au profit du pilotage, de l'animation et du conseil.

La gestion actuelle des carrières est l'une des principales causes de la perte de technicité. Tous les parcours ne sont

pas reconnus à leur juste valeur, et les moins bien considérés aujourd'hui sont ceux qui vont le plus loin dans la technicité. Un comble dans des ministères qui se veulent encore aujourd'hui des ministères techniques !

Dans la pratique, tout.e ingénieur.e qui déroulerait un parcours, même varié, dans un domaine particulier, devra être

adoubé.e par le comité de domaine – s'il trouve celui qui correspond à sa compétence – pour avoir une chance de progression de carrière. Condition nécessaire, mais loin d'être suffisante...

Pourtant les politiques qu'auront à gérer nos ministères, dans l'accompagnement des grandes transformations sociales et environnementales, la protection des ressources et la prévention des risques, la sécurité des ouvrages et installations, font largement appel à des sciences de l'ingénieur.e et des disciplines universitaires en perpétuelle évolution. Le corps des ITPE a accueilli depuis plus de 20 ans des collègues venus d'horizons divers en particulier dernièrement le corps des IAM et les contractuels des agences de

l'eau, mais ne s'est pas adapté pour permettre des déroulements de carrières à ces agents aux parcours particuliers.

Nous revendiquons une reconnaissance égale de tous ces parcours et ces profils.

Aujourd'hui, le fonctionnement et le contour des comités de domaine doivent être revus, leur accès simplifié ; les règles de gestion du corps doivent permettre aux ingénieur.e.s de faire reconnaître leur technicité dans un domaine, sans compromettre leur évolution de carrière, y compris dans les services déconcentrés et dans tout autre établissement de nos ministères.

Temps et charges de travail, droit à la déconnexion

L'allongement du temps et l'alourdissement des charges de travail est une réalité partagée par une majorité d'entre nous. C'est ce que confirme entre autres [une consultation](#) réalisée par l'Ofict-cgt Equipement/Environnement fin 2016 : seul un cadre A sur 10 respecte l'ensemble des garanties minimales en tout temps, 1/3 dépasse régulièrement 10h de travail par jour, et 1/5 48h de travail par semaine ; 1/6 sacrifie régulièrement sa pause méridienne de 45 mn.

Rien d'étonnant dans ces conditions au **soutien apporté à des propositions d'encadrement des heures de travail**, en premier lieu :

- le décompte de toutes les heures travaillées,
- la prise en compte systématique des temps de déplacement,
- le paiement ou la récupération des heures supplémentaires.

La maîtrise des charges de travail constitue un enjeu central. 2/3 d'entre nous considérons notre charge de travail comme, lourde ou très lourde. **Un dimensionnement réaliste du plan de charge** de chacun est une aspiration partagée,

avec comme corollaire la mise en place de **plans concertés de recrutement** au regard des heures effectives et charges de travail des agents, en cohérence avec une **meilleure répartition des tâches** entre les agents et les unités de travail. C'est bien **un travail plus collectif** qu'il faut promouvoir : incitation à travailler en équipe, constitution de binômes sur des thématiques, recrutement de collaborateurs, fonction d'adjoint, limitation des échelons hiérarchiques, complémentarité des compétences et des expériences...

Enfin, les transformations amenées par le **numérique** dans la vie professionnelle et la porosité croissante entre vie professionnelle et vie personnelle fondent le **droit à la déconnexion**, aujourd'hui à l'agenda social de notre administration. **Pour une majorité d'entre nous, cela devrait se traduire par une conjugaison de mesures incitatives et l'introduction progressive de mesures contraignantes (messages automatiques de mise en garde, blocage des messages entrants entre 20h et 7h...).**

Recruter, c'est s'ouvrir sur la société

L'évolution des missions, des métiers, des services transforme le positionnement et le rôle du corps des ITPE dans un ministère aux missions très étendues et diversifiées. Les approches transversales et la diversité des cultures professionnelles changent les habitudes de travail. La répartition des attributions techniques ou administratives et entre grades devient floue.

Ces évolutions ne doivent pas conduire à réduire nos compétences techniques. Le ministère a besoin de s'appuyer sur ces compétences et c'est bien l'avenir d'un corps qui a fait ses preuves qui est en jeu.

Pour donner du sens au corps à long terme, le recrutement

doit être augmenté et diversifié, y compris les recrutements sur titres correspondant aux compétences rares.

Pour la liste commune CGT – FSU, c'est tout l'équilibre de la gestion du corps qui doit évoluer :

- Un nouvel équilibre vertueux doit être trouvé entre le concours externe, le concours interne et les recrutements sur titre.
- Il faut favoriser **l'évolution des compétences et des parcours**, des corps des TSDD et des TE jusqu'à celui des IPEF. Il est indispensable que les parcours atypiques soient valorisés pour ce qu'ils apportent aux

politiques du ministère. Les parcours sur un champ particulier doivent être reconnus au même titre que ceux des généralistes.

- **La mobilité géographique ne doit plus être un facteur bloquant**, d'autant plus qu'elle conduit souvent à l'abandon d'une compétence et d'une spécialisation pourtant très utile au ministère.

Former, c'est s'inscrire dans un réseau de compétences

L'avenir du corps des ITPE est fortement lié à l'élargissement de ses domaines de compétence, par le recrutement et la formation, de l'expert au généraliste, de la pratique technique spécialisée au pilotage ou à l'encadrement.

Cela induit la reconnaissance de toutes les compétences et parcours professionnels, y compris ceux consacrés à un domaine d'activités particulier. De plus, la réalité de la réforme permanente des organisations et des missions nécessite **une forte capacité d'adaptation**.

Le corps a **une vocation technique qui est aujourd'hui en danger**, ce qui est problématique pour la crédibilité de notre ministère et ne reflète pas notre action pour les politiques publiques.

La formation initiale et statutaire est attaquée. Faute d'ambition et de moyens, elle est moins attractive, elle n'évolue pas suffisamment et sa qualité diminue. Cela remet en question les écoles, dont l'ENTPE. Jusqu'à leur remplacement par des organismes privés ?

La formation continue est fondamentale, à la fois pour coller à l'évolution des besoins et permettre des évolutions de carrière enrichissantes.

La liste commune CGT-FSU considère que le système de formation doit changer d'échelle :

- notre ministère technique doit réinvestir dans la **formation de haut niveau pour l'action et l'expertise**.
- **la formation initiale et la formation continue sont indissociables** pour répondre à nos besoins au service des politiques publiques.
- le ministère, notamment avec l'ENTPE, doit intégrer **des réseaux d'organismes scientifiques et techniques pour maintenir ses compétences et répondre aux évolutions de la société**.

Aujourd'hui le dispositif de formation du ministère, pour exister et être reconnu, doit s'intégrer dans des réseaux d'acteurs de la formation (établissements publics, université, autres écoles, recherche...) pour des coopérations multiples en fonction des besoins.

La CGT et la FSU ont déjà interpellé le ministère et demandé la relance d'un véritable projet de formation.

Nous pensons que ses acteurs doivent être soutenus dans une perspective d'excellence à long terme. Notre outil de formation doit redevenir une référence.

L'ENTPE...

Organisme de formation de référence, l'ENTPE paraît remise en question. Elle a parfois du mal à recruter, les métiers paraissent considérés par les nouvelles générations comme moins attractifs. Or, l'avenir du corps est fortement lié à la crédibilité de cette école.

Pour rester dans la course, l'ENTPE doit s'intégrer dans des réseaux d'organismes techniques de recherche et de formation, organisation aujourd'hui seule capable de maintenir un haut niveau de formation et de favoriser les indispensables approches transversales entre de multiples domaines de la connaissance et de l'action.

L'ENTPE doit être défendue comme un outil essentiel de compétence de notre ministère et de reconnaissance du corps.

En présentant une liste commune pour la CAP des ITPE, la CGT et la FSU vous proposent d'œuvrer, avec tous les ITPE, pour un corps attentif à toutes et tous, généralistes comme spécialistes, un corps pluraliste et ouvert sur l'avenir.

Contactez les ITPE CGT et FSU : cgt-fsu-ctm-request@cgt.fr

Le 6 décembre VOTEZ CGT - FSU