

## 31 mai 2005

# **Statut des Ingénieurs des TPE**

## **Les décrets sont publiés**

### **Quelques avancées statutaires Et des engagements qui restent à concrétiser,**

Après une longue gestation le nouveau statut des ingénieurs des TPE a été enfin publié, sous la forme de deux décrets, l'un portant statut des ingénieurs des TPE (ITPE), l'autre relatif aux conditions de nominations dans l'emploi fonctionnel d'ingénieurs en chef des TPE (ICTPE).

Au premier niveau, la création d'un 11<sup>ème</sup> échelon porte l'indice de sommet à l'indice majoré 657 contre 618, soit 39 points de plus. C'est toujours bon à prendre.

Au second niveau d'ingénieur divisionnaire, pas de changement, si ce n'est plutôt quelques reculs en terme de reclassement et de reprise d'ancienneté lors de l'avancement de grade à divisionnaire pour les ITPE aux 8 et 9<sup>ème</sup> échelons, compensés par une augmentation du coefficient de grade de l'indemnité spécifique de service (ISS).

Pour l'emploi fonctionnel, désormais appelé ingénieur en chef, et notamment pour ceux classés au premier groupe (réservé à un peu plus d'une centaine d'ingénieurs divisionnaires à terme - actuel CA NBI 60), le gain est substantiel. L'indice de sommet de l'emploi du premier groupe est porté à l'indice brut HEA (soit IM 962 au 3<sup>ème</sup> échelon). C'est donc 82 points d'indice majoré en plus et, avec la NBI de 40 points attachée à l'emploi, ce sera au total 122 points de plus au dernier échelon.

Les actuels chefs d'arrondissement NBI 40 sont maintenus à leur niveau actuel. Ils seront reclassés en ingénieurs en chefs de 2<sup>ème</sup> groupe au même échelon. Les chefs d'arrondissement NBI 60 seront eux reclassés en ingénieurs en chef de 1<sup>er</sup> groupe avec un gain d'un échelon qui compense le recul d'une moindre NBI.

### **Gestion**

Il reste quelques promesses à satisfaire durablement en gestion comme la généralisation du contrat de fin de carrière (CFC) qui permet à une majorité d'ingénieurs des TPE d'accéder, 4 ans avant leur départ en retraite, au grade d'ingénieur divisionnaire.

L'instauration du principe d'un ratio promus sur promouvables, pour déterminer les volumes de promotion, sera à suivre de près. Sa valeur plafond, le suivi de sa mise en œuvre seront essentiels puisque la notion d'emplois budgétaires disparaît. C'est une des conséquences de la LOLF et de sa structure de présentation en plafond d'emplois et en masse salariale.

### **Promotion sociale**

La liste d'aptitude et l'examen professionnel devront représenter 1/3 des nominations prononcées suite aux concours (externe + interne + sur titre) et des détachements de longue durée dans le corps. Cette rédaction change peu la donne mais elle permet la prise en compte des détachements entrants. Elle devrait assurer, si nous y prenons garde, de meilleurs flux de promotion.

Les conditions de classement pour les TSE sont modifiées avec la possibilité de choisir entre deux formules. Le statut prévoit d'offrir aux ITPE, issus de l'examen professionnel ou de la liste d'aptitude, qui sont entrés dans le corps depuis moins de 6 ans, le bénéfice des nouvelles modalités si elles leurs sont plus favorables.

Bien entendu, nous regrettons le refus de l'administration de prévoir dans le décret statutaire, au chapitre des dispositions transitoires, le dispositif exceptionnel de recrutement, par transformations d'emplois, de 1500 techniciens dans le corps des ingénieurs des TPE pour reconnaître les compétences, les qualifications et les emplois occupés de ces personnels.

### **Mesures indemnitaires annoncées:**

- Le coefficient serait porté à 30 pour les ITPE à partir du 7<sup>ème</sup> échelon
- Le coefficient serait porté à 50 pour les IDTPE à partir du 6<sup>ème</sup> échelon
- Le coefficient serait porté à 62 pour les ICTPE 1<sup>er</sup> groupe
- Pour les emplois fonctionnels, la NBI serait de 40 points ce qui permet de ne pas dégrader le niveau de revenus des actuels chefs d'arrondissements NBI 40 qui seront reclassés en ingénieur en chef de 2<sup>ème</sup> groupe.
- La PSR qui est basée sur la valeur du traitement de l'indice moyen sera augmentée pour les ITPE et les ICTPE 1

La concrétisation de ces engagements restent à obtenir au travers de la publication des textes modifiant le décret ISS et instituant la nouvelle bonification indiciaire de l'emploi fonctionnel.

Par ailleurs une charte de gestion est en cours de préparation avec les services gestionnaires du corps. La CFDT et ses représentants agiront pour obtenir des règles transparentes, lisibles et compréhensibles par tous sans décodeur. Pour cela, nous exigeons de l'administration qu'elle explicite et décline ses stratégies, sa politique de gestion, dans un cadre ministériel bouleversé, et qu'elle accepte d'en débattre.

Cette charte ne doit pas être une litanie d'engagements à remplir par les individus. Elle doit comporter aussi les engagements de l'administration pour renforcer les moyens mis à disposition des personnels pour les aider à construire leur parcours professionnel.

Dans ce cadre, nous poursuivrons notamment notre engagement en faveur de l'égalité professionnelle. Les éléments de connaissance de la réalité des situations professionnelles et des déroulements de carrière, entre les hommes et les femmes, que nous réclamons doivent conduire à un renforcement de cette égalité revendiquée. Ce n'est pas gagné !

L'enjeu de ces travaux est d'importance pour obtenir des critères de gestion respectueux des parcours professionnels des uns et des autres mais aussi de leur mode d'accès dans le corps (titularisation, concours externe, interne ou sur titres, examen professionnel et liste d'aptitude).