

CAP des IPEF (5 décembre 2017)

La CAP des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts, principalement consacrée aux avancements de grade, s'est réunie le 5 décembre 2017. Elle était coprésidée par Valérie Métrich-Hecquet, secrétaire générale du MAA, et Régine Engström, secrétaire générale du MTES-MCT, en présence de la cheffe de corps, des deux directeurs des ressources humaines et des chargés de missions, du CEIGIPEF, des représentants de nombreuses « maisons d'emplois » (Météo France, IGN, DGAC, ONF, DGITM...) et de la nouvelle déléguée à la mobilité et aux carrières du secrétariat général du MAA, Claudine Lebon.

La CFDT était représentée par Nadou Cadic et Philippe Hedrich, assistés de Gilles Martinoty, expert invité. Elle a prononcé une déclaration liminaire, dont voici la transcription :

« Dans le cadre de « l'Action publique 2022 », l'objectif d'une réduction globale de 50 000 ETP sur 2018-2022 (37 000 ETP d'ici fin 2019) a été donnée à la fonction publique d'État (note du 27 septembre 2017 de la direction du Budget et du secrétariat général du MAA adressée aux secrétaires généraux des ministères).

La CFDT interpelle les secrétaires généraux des deux ministères employeurs et se déclare inquiète de la déclinaison qui sera faite de cet objectif sur les corps techniques (ingénieurs, enseignants, chercheurs, contractuels) ; elle s'opposera à toute détérioration des conditions de travail des agents et des missions qui sont les leurs.

De plus, après la réduction excessive des taux promus/promouvables (dits « pro-pro ») en 2016 et au vu des difficultés croissantes rencontrées par la totalité des IPEF

pour accéder à des postes d'encadrement, de nombreux agents constatent que leur avancement de grade a été systématiquement « neutralisé » sous le prétexte de parcours professionnels « non-managériaux ». La CFDT réitère donc sa demande pour une révision urgente de la [charte de gestion des IPEF](#) pour, d'une part, prendre en compte la réalité des nouveaux taux pro-pro et, d'autre part, sortir de la « double peine » infligée aux agents (mobilité impossible et promotion impossible car conditionnée par une mobilité) et mieux valoriser les parcours professionnels ayant trait à l'expertise, à la conduite de projets, à la recherche et à l'enseignement, etc., particulièrement au sein des services déconcentrés et chez les opérateurs de l'État.

En corollaire, la CFDT rappelle qu'elle est favorable à la recherche de solutions nouvelles pour une meilleure gestion de la mobilité des ingénieurs fonctionnaires et contractuels en veillant à ce que l'administration (tous ministères confondus...) fasse une information préalable aux chefs de service d'accueil sur les cas d'agents en difficulté (retours de détachement ou de l'étranger, rapprochement de domicile, profils atypiques, etc.) avant qu'ils ne fassent leurs entretiens avec les candidats.

Enfin, pour la bonne tenue de cette CAP et dans l'attente de la révision de la charte de gestion, la CFDT se félicite des progrès d'harmonisation interministérielle réalisés depuis les précédentes années, qui a permis le succès du réexamen de la situation de 9 agents IPEF jusqu'alors neutralisés dans leur avancement. Enfin, la CFDT demande à l'administration d'anticiper la mise en œuvre du protocole PPCR pour la fonction publique, en veillant à ce que tous les agents aient au moins une promotion de grade au cours de leur carrière (tous les agents IPEF devront pouvoir partir en retraite à minima au grade ICPEF). »

Les deux secrétaires générales ont répondu aux interrogations des représentants du personnel sur le montant des primes

(RIFSEEP) qui seront versées aux agents au titre de 2017 en confirmant... qu'aucune confirmation ne pouvait être donnée pour le moment !

Elles ont ensuite affirmé être attachées à poursuivre, avec la cheffe de corps, la mise en œuvre des préconisations du [rapport Duron](#) et la révision de la charte de gestion des IPEF, notamment pour réaffirmer la vocation d'expertise technique de ce corps en lien avec la redéfinition des compétences dont l'État a besoin (énergie, mobilité, biodiversité, sécurité sanitaire, droit européen, transition numérique, ...) en cohérence et en liaison avec les besoins croissants des collectivités territoriales et de leurs réseaux.

Elles se sont félicitées de la réduction des écarts de pratiques de gestion entre les deux ministères (soulignés et démontrés par la CFDT !) et ont salué l'excellent travail réalisé dans ce sens par le CEIGIPEF et les différents collègues harmonisateurs MTES-MCT et MAA. La CFDT et autres représentants du personnel reconnaissent les progrès réalisés dans l'harmonisation des pratiques de promotion, tout en constatant qu'il reste du chemin à parcourir pour une gestion harmonieuse pour l'ensemble du corps.

Une prochaine réunion de travail sur l'avenir du corps des IPEF et sa gouvernance sera organisée au premier trimestre 2018 avec les représentants du personnel. La CFDT soutiendra les propositions visant à garantir le caractère interministériel des missions confiées aux IPEF et la valorisation des parcours professionnels ayant trait à l'expertise, à la conduite de projets, à la recherche et à l'enseignement, avec le maintien, tout au long de la carrière, d'une formation continue exigeante, en lien avec l'enseignement supérieur et la recherche.

Les règles d'avancement de grade dans le corps des IPEF

N.B. Les résultats nominatifs des avancements de grade ne sont pas repris dans cet article. Les agents concernés en ont été informés personnellement par voie électronique.

Pour rappel, quelques chiffres issus du bilan de gestion 2016 des IPEF : au 31 décembre 2016, le corps des IPEF comprenait 3488 ingénieurs (2479 hommes et 1009 femmes).

La charte de gestion des IPEF (dont la CFDT demande urgemment la révision) prévoit des « promotions pivot » qui constituent un élément de référence à prendre en compte pour la préparation des tableaux de promotion. Bien que ces « pivots » n'aient rien de statutairement contraignant, ils sont présentés comme une perspective moyenne de carrière. Or, la baisse excessive des taux de promus sur promouvables (taux « pro-pro ») en 2016 (que la CFDT a vivement dénoncée) ne permet plus le respect de ces « pivots » de la charte de gestion des IPEF et nécessite une rigueur et une vigilance accrue sur la diversité des parcours professionnels pour le respect des principes d'équité.

Ainsi, par exemple pour l'avancement au grade d'ingénieur en chef (ICPEF), le « pivot » est atteint après + 11 ans pour les ingénieurs issus de la voie externe. Or, un agent IPEF devient « promuable » en ICPEF dès 6 années d'ancienneté acquises dans le corps : on voit donc que, pour un agent issu de la voie externe, la charte propose comme modèle une attente moyenne de 5 ans (une fois devenu promuable) pour qu'il soit promu ICPEF.

Avec les flux de promotion permis par les anciens taux pro-pro, il était possible de respecter, en moyenne, ces délais d'attente moyens inscrits dans la charte. Aujourd'hui, le taux pro-pro actuel augmente ces délais d'attente pour les passages au grade supérieur.

Pour le passage au grade d'ingénieur général de classe normale (IGPEF-CN), la baisse en 2016 du taux pro-pro ne permet plus, non plus, de satisfaire les conditions de la charte sur les « pivots » et retarde également le passage d'un an en moyenne. Le flux actuel de 77 promus sur un « stock » de 1599 agents ICPEF signifie une attente moyenne de 20 ans dans le grade d'ICPEF pour passer au grade IGPEF-CN.

La prochaine CAP des IPEF consacrée à l'avancement de grade aura lieu le mardi 4 décembre 2018 (pré-CAP le jeudi 29 novembre 2018). N'attendez pas cette date pour [nous contacter](#) !