



Conseil Supérieur de la Fonction Publique Territoriale
du 16 septembre 2015

projet de décret portant statut particulier du cadre d'emplois des ingénieurs
territoriaux

Déclaration CGT

Monsieur le Président du CSFPT,
Monsieur le Directeur général,
Mesdames et Messieurs les élus du CSFPT,
Chers collègues,

Selon une étude du CNFPT publiée en juin 2014, il y a 26 791 ingénieurs territoriaux qui occupent des missions soit d'encadrement soit d'expertise prenant en compte les réalités techniques et administratives des collectivités territoriales et établissements publics.

Ce cadre d'emploi est constitué de seulement 34% de femmes et représente 3% de la filière technique.

La CGT tient d'abord à rappeler ses revendications en matière de catégorie A. La CGT demande une réforme globale visant à unifier les corps et cadres d'emplois à même niveau de qualification dans les trois versants de la Fonction publique. La CGT est contre le décrochage des cadres d'emplois A1, A2 et A3.

Quelque soit l'issue des positionnements syndicaux sur l'accord PPCR, les enjeux revendicatifs ne vont pas disparaître pour autant et le gouvernement devra engager des réformes statutaires afin de répondre aux besoins d'adaptabilité et d'unité statutaire. C'est pourquoi, la CGT demande que les futures modifications statutaires de la catégorie A s'appuient sur une référence aux trois niveaux de qualifications LMD (BAC+3, BAC+5, BAC+8). Nous proposons également que les cadres d'emplois soient créés dans les filières aux niveaux de qualifications manquants afin d'une part combler les vides quand les diplômes existent (par exemple, il n'y a pas de cadre d'emploi à BAC+3 dans la filière technique) et d'autre part permettre de repositionner les missions au bon niveau de qualification et de rémunération (par exemple le grade ingénieur à BAC+5).

Nous demandons ensuite que chaque cadre d'emplois soit constitué de deux grades afin de permettre un déroulement de carrière linéaire et en finir avec les règles de blocage en tout genre. Le premier grade doit permettre la nomination suite à réussite au concours, le second grade doit permettre l'avancement. La CGT conçoit également l'examen professionnel comme un accélérateur de carrière.

Il faut ensuite que la grille indiciaire soit identique pour les cadres d'emplois et que les conditions d'avancement et de déroulement de carrière soient identiques à même niveau de qualification.

Maintenant sur le projet de décret. En ce qui concerne le grade des ingénieurs, la création d'un 11ème échelon à l'indice brut 801 ne constitue pas une avancée mais une mesure corrective par rapport à la filière administrative. On peut craindre qu'elle ne soit pas suffisante. Nous faisons ici référence à l'amendement n°1 du texte n°2, déposé par l'ensemble des organisations syndicales.

Pour le grade des ingénieurs principaux, les durées d'avancement minimal et maximales ont été modifiées, mais sans rien apporter de plus. Force est de constater que le grade d'ingénieur principal ne bénéficie pas d'un 9ème échelon qui aurait pu être équivalent à ceux des ingénieurs des travaux publics de l'État. Là encore, la recherche de l'unité statutaire n'est pas au rendez-vous. De plus les conditions d'accès au grade par la promotion interne se verraient durcies et allongées.

Enfin le grade d'ingénieur hors classe avec un échelon spécial est comme un espace réservé au bon vouloir des employeurs publics. La CGT est opposée au GRAF, et contre les grades et échelons à accès fonctionnel. Au regard des conditions restrictives pour accéder sur ce grade au titre de la promotion interne, il est à craindre que très peu d'ingénieurs principaux en bénéficieront. Pour mémoire, la CGT rappelle son opposition à l'application des seuils démographiques.

Merci de votre attention.