

Des carrières plus compliquées pour les ingénieurs

La réforme du cadre d'emploi des ingénieurs du 26 février 2016 crée deux cadres d'emplois distincts ; les ingénieurs territoriaux et les ingénieurs en chef territoriaux.

De plus elle ajoute des échelons, fait évoluer modestement les échelonnements indiciaires les plus élevés et crée des grades d'avancement dans chacun des cadres d'emploi. Elle correspond à un allongement des carrières.

Le reclassement de chaque ingénieur conduit à un repositionnement depuis le 1^{er} mars 2016 dans les nouvelles grilles avec des caractéristiques recalculées dans un grade d'intégration (nouveaux grade, échelon, ancienneté d'échelon et indice brut). La nouvelle situation de carrière est affichée sur le bulletin de paye à partir du mois de juillet.

Le cadre d'emploi des ingénieurs territorial comprend désormais 3 grades ; ingénieur, ingénieur principal et ingénieur hors classe (en compensation de la restriction de l'accès au grade d'ingénieur en chef). La grille indiciaire des ingénieurs est complétée d'un 11^e échelon assorti de l'indice brut 801.

Cet allongement de la grille s'accompagne d'une modification des temps passés dans certains échelons. **La CFDT regrette le maintien du 1^{er} échelon d'ingénieur territorial au même indice et l'encadrement du temps passé dans chaque échelon pour aboutir à une évolution plus lente.**

Peuvent être nommés ingénieurs principaux les ingénieurs territoriaux ayant atteint au moins le 5^e échelon de leur grade et justifiant, au 31 décembre de l'année, de 6 ans de services effectifs dans le cadre d'emplois. L'échelle indiciaire des ingénieurs principaux comprend 8 échelons et elle débute à l'indice brut 593. La nouvelle grille s'accompagne d'une modification des temps passé dans chaque échelon.

L'échelle indiciaire des ingénieurs hors classe comprend 5 échelons plus un échelon spécial et elle débute à l'indice brut 871. Les conditions fixées pour prétendre au grade sont exagérément restrictives et elles ne permettront que peu de nomination.

La CFDT critique l'accès au nouveau troisième grade du nouveau cadre d'emplois : il sera réservé aux ingénieurs ayant exercé des fonctions d'encadrement sur un emploi fonctionnel avec un quota de 10%. La CFDT s'oppose à ce retour d'un quota qu'elle avait contribué à supprimer.

Il y a moins de changements pour les ingénieurs en chef sauf la création d'un nouveau grade d'ingénieur général et une modification des conditions d'accès. Le cadre d'emploi des ingénieurs en chef comprend désormais 3 grades ; ingénieur en chef, ingénieur en chef hors classe et ingénieur général. **La CFDT critique les conditions d'accès au deuxième grade, accès conditionné avec une période de mobilité et au nouveau troisième grade : il sera réservé aux ingénieurs en chef hors classe ayant exercé des fonctions d'encadrement sur un emploi fonctionnel.**

La CFDT critique l'accès au cadre d'emploi des ingénieurs en chef. Alors qu'aujourd'hui un ingénieur peut devenir ingénieur en chef par un avancement de grade accordé par l'autorité territoriale, il devra, demain, obligatoirement être lauréat d'un examen professionnel. En outre, cette voie d'accès sera contingentée au niveau national, alors qu'aujourd'hui les collectivités fixent librement leurs ratios.

Au niveau local, en parallèle de cette réforme, le passage en Régime Indemnitare de la métropole aboutit à afficher sur la feuille de paye de certains ingénieurs « RI maintenu » puisque le salaire total est maintenu alors que les primes sont modifiées.

L'envoi de 3 courriers successifs et contradictoires sur ces deux sujets par la Direction Générale rend incompréhensible les changements en cours pour les agents concernés. Le régime indemnitaire correspondant à ces nouveaux cadres d'emploi n'a pas encore été délibéré. Pourquoi tant de précipitation pour le reclassement ?

La CFDT critique l'absence d'une démarche pédagogique de la collectivité pour expliquer cette réforme et regrette une communication défailante.

Nous espérons que les évolutions de carrière vont se poursuivre dans des conditions correctes et la CFDT sera attentive à soutenir la promotion des agents remplissant les conditions.

L'iniquité de rémunération entre agents persiste.

Le service public se détériore.

Mobilisez vous !!

Rejoignez la CFDT !!

Références ; pas moins de 9 décrets, n° 2016-200 à 2016-208 du 26 février 2016.