
CHARTRE DE GESTION

portant sur la mobilité
et les avancements dans le corps
des ingénieurs des services techniques

2016

Cette charte, qui accompagne les dispositions statutaires du corps des ingénieur(e)s des services techniques, a pour objectif le renforcement de la démarche managériale visant l'encadrement supérieur technique.

En incitant les cadres à la mobilité, elle définit les règles de gestion qui la favorise.

Ce dispositif vise à concilier le développement des compétences des ingénieur(e)s des services techniques avec l'ouverture, la diversification et la progression des carrières pour mieux répondre aux besoins de l'administration parisienne.

Référence : Statut des ingénieurs des services techniques de la commune de Paris des 7, 8 et 9 juillet 2003 modifié.

PREAMBULE

Les objectifs poursuivis sont la consolidation de parcours professionnels diversifiés qui s'adaptent aux besoins évolutifs de la collectivité parisienne et qui offrent aux ingénieur(e)s des perspectives d'avenir, davantage de visibilité sur les voies pour y arriver, en consolidant les compétences professionnelles au fur et à mesure de leur carrière.

La mobilité dans des parcours diversifiés permet d'acquérir les compétences nécessaires à une prise de responsabilité croissante, y compris dans des domaines d'expertise.

Les propositions de promotions formulées par les directions se fondent prioritairement sur l'appréciation de l'engagement et du parcours professionnel de chaque ingénieur(e). A cet effet, les compétences acquises, l'implication et la prise de responsabilités doivent être analysées non seulement sur le dernier poste tenu mais également sur l'ensemble du parcours professionnel.

La situation spécifique d'experts, de chercheurs ou de spécialistes reconnus pour leur très haute qualification fait l'objet d'un examen particulier au regard des besoins de la collectivité. L'ampleur des changements d'environnement professionnel effectués par les agents concernés est appréciée de façon adaptée aux types de parcours considérés.

Les évaluations annuelles contribuent à fonder ces propositions. Sur ce fondement et en assurant un regard croisé sur l'ensemble des directions, le Bureau de l'encadrement supérieur de la DRH finalise les projets de tableaux d'avancement qui seront soumis aux membres de la CAP. A cet effet, la présente charte est annexée à la note de saisine des directions.

I – CRITERES DE GESTION DE PROMOTION

Avancement au grade d'ingénieur(e) en chef :

Rappel des dispositions statutaires : Article 13 du statut cité en référence :

« Peuvent être nommés au grade d'ingénieur en chef des services techniques de la commune de Paris, les ingénieurs comptant, en position d'activité ou de détachement au moins six années de services à compter de leur titularisation dans le grade d'ingénieur des services techniques. Peuvent également être nommés ingénieur en chef, les ingénieurs ayant au moins trois ans d'ancienneté dans le 10^{ème} échelon de leur grade ».

Les critères de promotion pris en compte sont essentiellement l'expérience professionnelle et l'engagement de l'agent ainsi que ses capacités à occuper un poste de rang supérieur à plus fortes responsabilités. Doivent également être pris en compte, les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours comprenant au moins un changement significatif d'environnement professionnel, ayant permis de démontrer les qualités d'adaptation et de dynamisme nécessaires pour occuper un poste d'ingénieur(e) en chef.

Les ingénieur(e)s des services techniques sont proposés au grade d'ingénieur(e) en chef dans le cadre d'une procédure assise sur le principe d'un objectif moyen d'ancienneté (assorti d'un mécanisme de taux de promus/promouvables), avec une modulation de quelques années.

L'ensemble des agents statutairement promouvables est à considérer. La procédure de sélection s'articule autour d'une ancienneté pivot différenciée selon le mode d'accès au corps.

Ainsi, au moment de la préparation de chaque tableau d'avancement, une promotion pivot s'établit, en fonction des voies de recrutement. Les objectifs sur lesquels se référer en moyenne pour ces promotions, sont listés ci-dessous :

- Pour les ingénieur(e)s recrutés par voie externe : 11 ans après la titularisation.
- Pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie des concours professionnel et exceptionnel sur titres : 9 ans après la titularisation,
- Pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie de la liste d'aptitude : 7 ans après la titularisation.

Les promotions examinées en priorité par la constitution du tableau d'avancement sont la promotion pivot, ainsi que les deux promotions plus jeunes et les promotions plus anciennes, sous réserve des conditions statutaires.

Il convient de définir les critères minimaux du parcours des ingénieur(e)s des services techniques de la promotion pivot pouvant prétendre à l'avancement, puisque cette promotion constitue annuellement un « standard » en matière de passage au grade d'en-chef.

Les éléments pris en compte pour élaborer le tableau d'avancement sont :

à titre individuel :

- l'appréciation du directeur qui propose l'inscription au tableau,
- l'importance des responsabilités exercées ou la maîtrise d'une expertise technique reconnue,
- la capacité à prendre de nouvelles responsabilités, la prise de risques dans le parcours professionnel,
- l'ancienneté dans le corps

à titre collectif :

- la représentation équilibrée des différents métiers, différents parcours (généralistes, chercheurs, experts ...).
- un traitement équitable entre ingénieurs en position d'activité et ingénieurs en détachement.

Les parcours d'ingénieur(e)s spécialistes experts ou chercheurs sont évalués selon les mêmes critères (expérience, compétences, engagement dans un parcours professionnel), complétés par des informations en matière d'enseignement, de formation, de publication et appréciés au regard des besoins de la collectivité et de l'acquisition de l'expertise de haut niveau requise dans le domaine particulier.

La durée d'affectation sur un poste doit d'une manière générale être adaptée au contenu de celui-ci, à ses enjeux et à l'investissement initial nécessaire pour en maîtriser toutes les composantes et contribuer à la production attendue par l'administration. C'est aussi pour l'ingénieur(e) un point clé de la valorisation de son parcours professionnel.

Il n'existe pas de norme absolue en matière de durée de tenue de poste. La durée de tenue de poste peut en effet varier, en fonction notamment du contenu des postes ou du stade de la carrière (il n'est pas anormal que la durée de tenue des postes soit plus courte en début de carrière qu'en fin de carrière). En fonction des circonstances et des enjeux, les durées de tenue des postes peuvent donc s'échelonner entre 3 et 6 ans.

Lorsque la nécessité du service l'exige, ou qu'une situation personnelle particulière le justifie, la durée de tenue d'un poste peut dans certains cas être inférieure à 3 ans.

La nomination au grade d'ingénieur(e) en chef des services techniques permet d'accéder à un poste compatible avec ce nouveau grade de promotion.

Toutefois, le maintien sur le poste occupé reste possible, sous réserve que ce cadre occupe déjà un poste d'ingénieur(e) en chef et que la durée sur le poste en cours ne soit pas jugée excessive, compte tenu des enjeux de ce poste ainsi que de la diversité et de la richesse des postes précédemment occupés.

Exemples de parcours :

- Changement de direction (à l'exception du transfert complet d'un service).
- Changement de métier entre directions (espace public : bâtiment / urbanisme) ou au sein d'une même direction (nature différente du domaine de compétences ou prise de responsabilités plus importantes au sein du même service, passage d'un service central déconcentré à un service déconcentré ou inversement).
- Elargissement significatif du champ d'intervention pour un profil d'expert.

La situation des ingénieur(e)s non promu ayant dépassé depuis plus de 5 ans l'ancienneté pivot liée à leur mode d'accès au corps fera l'objet d'un examen particulier par la Direction des ressources humaines.

Nomination au grade d'ingénieur général

Rappel des conditions statutaires :

« Peuvent être nommés au grade d'ingénieur général de classe normale les ingénieurs en chef ayant atteint le 5^{ème} échelon de leur grade depuis au moins un an et comptant au moins quinze années de services en qualité d'ingénieur des services techniques en position d'activité ou de détachement, dont sept au moins dans le grade d'en chef ».

Les critères de promotion pris en compte sont essentiellement les compétences acquises et les résultats obtenus au travers d'un parcours diversifié dans des domaines et des environnements professionnels différents ainsi que la façon dont ces postes ont été tenus et les compétences acquises. Est également prise en compte l'importance des responsabilités exercées sur l'ensemble du parcours.

Les parcours d'expertise de haut niveau et/ou de recherche font l'objet d'un examen particulier en référence aux pratiques d'évaluation entre pairs existantes dans le domaine considéré.

Les ingénieur(e)s en chef des services techniques sont proposés au grade d'ingénieur(e) général dans le cadre d'une procédure assise sur le principe d'un objectif moyen d'ancienneté (assorti d'un mécanisme de taux de promu/promouvables), avec une modulation qui peut être importante et qui ne doit pas exclure les nominations de fin de carrière.

La procédure de sélection s'articule autour d'une promotion pivot, définie en fonction des voies de recrutement. Elle permet d'étaler la promotion au regard de la dynamique de carrière.

Ainsi, au moment de la préparation de chaque tableau d'avancement, une promotion pivot est définie, en fonction des voies de recrutement. En régime permanent, les objectifs sur lesquels se référer en moyenne pour ces promotions, sont listés ci-dessous (ces références moyennes n'excluent pas l'examen précis de situation individuelles) :

- pour les ingénieur(e)s recrutés par voie externe : 26 ans après la titularisation,
- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie du concours professionnel : 22 ans après la titularisation,
- pour les ingénieur(e)s recrutés par la voie de la liste d'aptitude : 18 ans après la titularisation.

Les promotions examinées en priorité pour la constitution du tableau d'avancement sont la promotion pivot, ainsi que les quatre promotions plus jeunes et les promotions plus anciennes.

Les éléments pris en compte pour élaborer le tableau d'avancement sont :

à titre individuel :

- l'appréciation du directeur qui propose l'inscription au tableau,
- l'importance des responsabilités exercées ou la maîtrise d'une expertise technique reconnue,
- la capacité à prendre de nouvelles responsabilités, la prise de risques dans le parcours professionnel,
- l'ancienneté dans le corps

à titre collectif :

- la représentation équilibrée des différents métiers, différents parcours (généralistes, chercheurs, experts ...).
- un traitement équitable entre ingénieur(e)s en position d'activité et ingénieur(e)s en détachement.

La nomination au grade d'ingénieur général permet d'accéder à un poste compatible avec le nouveau grade de promotion dont la dimension fonctionnelle est avérée.

Nomination dans la classe exceptionnelle d'ingénieur(e) général des services techniques

L'avancement à la classe exceptionnelle est fondé sur les critères qualitatifs individuels et sur propositions des directions.

II – GESTION DES COMPETENCES

Les compétences acquises, l'investissement professionnel, la capacité à déterminer les efforts à conduire au travers d'un parcours diversifié dans des domaines et des environnements professionnels différents, l'importance des responsabilités exercées sur les postes (en terme d'encadrement, de conduite de projets et de gestion opérationnelle, d'instruction et d'exécution de contrats, de gestion financière, de représentation de la collectivité...), la prise de postes stratégiques et/ou prioritaires ainsi que la façon dont ces postes ont été tenus constituent la principale base de référence pour l'évaluation annuelle des ingénieur(e)s. La capacité à prendre des risques (par exemple en acceptant un poste de chef de projet) est particulièrement valorisée.

Pour un ingénieur(e) souhaitant développer un profil d'expert, de chercheur ou de spécialiste, ces éléments sont appréciés de façon adaptée aux types de parcours considérés en référence aux pratiques d'évaluation entre pairs existantes dans le domaine considéré.

L'évaluation annuelle sera un élément contribuant à identifier les ingénieur(e)s des services techniques à haut potentiel relevant d'un accompagnement de carrière particulier.

Cette évaluation comprend également un volet prospectif, qui vise à définir, sans pour autant constituer un engagement de l'agent ou de la collectivité, un projet de parcours professionnel.

Les souhaits d'accompagnement et de formation sont précisés à cette occasion, notamment les formations tant internes qu'externes autour de thématiques générales ou plus spécialisées permettant la valorisation de ce parcours. Une annexe précisera le détail de ces actions de formation ainsi que la possibilité d'accéder à des formations longues (3^{ème} cycle ou spécialisation).

III – MOBILITE

Constat :

La mobilité des ingénieur(e)s des services techniques ne peut se limiter à un mouvement annuel. C'est pourquoi, la DRH propose également, outre les rendez-vous individuels permettant de faire le point sur la carrière et sur les souhaits de mobilité des ingénieur(e)s des services techniques, des rencontres collectives destinées à favoriser la mobilité :

- Des rencontres mobilité avec l'encadrement dirigeant :

La DRH organise des rencontres mobilités entre les directeurs-trices et des ingénieur(e)s des services techniques volontaires. Ces rencontres sont l'occasion pour chaque ingénieur(e)s des services techniques intéressé par une mobilité de mettre à jour son CV, de présenter et exposer son parcours professionnel. Les directions font connaître les postes vacants ou les projets nécessitant de futurs recrutements.

- Des rencontres entre pairs :

Pour aider les ingénieur(e)s des services techniques qui souhaitent réfléchir à un futur projet de mobilité, la DRH organise des rencontres entre les ingénieur(e)s des services techniques et ceux actuellement en détachement à l'extérieur. L'objectif étant de pouvoir échanger librement sur les expériences professionnelles.

La DRH diffuse sans délai les fiches de postes à pourvoir au sein de la Ville. Elle organise des rencontres avec d'autres administrations ou établissements publics afin de favoriser les mobilités externes.

Prise en compte de la mobilité :

Ainsi que le prévoient les textes, pour les ingénieur(e)s des services techniques détachés dans une autre administration, les avancements de grade ou d'échelon prononcés au sein de cette entité, sont pris en compte au moment de la réintégration à la Ville.

La mobilité doit donc être valorisée lors de l'examen des parcours professionnels, et représente une condition nécessaire pour accéder à un grade supérieur. A cet effet, lors de la préparation des CAP d'avancement, les choix de mobilité interne sont un critère d'analyse prépondérant. La mobilité externe, quant à elle, sera considérée comme un élément supplémentaire de valorisation de la carrière dès 2016.

Des discussions s'engageront pour aboutir en 2017 sur des dispositions qui pourront être arrêtées afin de favoriser ces mobilités externes.

Pour favoriser les mobilités internes, une réflexion sera également menée pour permettre aux ingénieur(e)s d'avoir la possibilité de faire savoir qu'ils souhaitent éventuellement effectuer une mobilité, de préciser le type de poste et/ou de fonctions auxquels ils souhaitent accéder et dans quel délais.

Cette charte de gestion sera mise à jour et enrichie régulièrement et un bilan d'étape sera réalisé au plus tard en 2019