

Les orientations 2014/2017 de l'Unipef s'inscrivent dans la continuité du travail accompli par le CA élu en 2012. Dans un contexte de crise économique et de très fortes tensions sur la mobilité, notamment au sein des services de l'Etat, notre priorité sera à l'amélioration de l'employabilité des Ingénieurs des Ponts, des Eaux et des Forêts.

Décentralisation, construction européenne, évolution de la société et de ses attentes : le rôle de l'Etat a progressivement évolué, devenant moins opérationnel, et davantage régulateur, rendant nécessaire de s'interroger sur le sens de l'action des IPEF.

Deux orientations très différentes sont possibles :

- soit conserver le mode de gestion actuel, d'un corps d'Etat concentré sur ses seuls et uniques besoins : nous considérons que la conséquence en sera à court terme un appauvrissement des compétences des IPEF, puis à terme la disparition de l'ingénieur de la haute fonction publique de l'Etat, car il ne disposera plus de la capacité à proposer les parcours professionnels variés, indispensable à l'acquisition et au développement des compétences ;
- soit revoir ce mode de gestion en considérant le rôle de l'ingénieur à travers ses métiers et à l'échelle de l'ensemble des lieux où l'action publique peut s'exercer : c'est l'approche que défend l'Unipef.

Ce constat est essentiel, à la fois :

- pour l'Etat afin qu'il puisse continuer à disposer des compétences dont il a besoin, à tous les niveaux de son organisation,
- pour les IPEF, car leur permettre de développer pleinement leurs compétences est un élément essentiel de leur employabilité.

C'est également une condition au maintien de l'attractivité des recrutements dans le corps, dont l'ambition d'excellence dans le champ du développement durable ne saurait être atteinte sans une telle ouverture. C'est la raison pour laquelle nous nous engageons à poursuivre les objectifs suivants :

**Faire évoluer le « corps » d'Etat traditionnel vers un corps élargi à un ensemble d'employeurs (nationaux et internationaux) œuvrant dans l'intérêt du public, sous la responsabilité d'un Etat de plus en plus régulateur.**

La notion de « corps d'Etat » doit être modernisée avec une importance vitale pour un corps d'ingénieurs comme celui des IPEF, puisqu'il en va du maintien de ses compétences. Veiller et accompagner la construction de parcours professionnels qualifiants, notamment à travers des postes opérationnels en début de carrière : telle doit être la priorité de la gestion du corps.

**Un corps géré dans un lieu unique, chargé des intérêts de long terme d'une action publique plurielle et globale, et à ce titre chargé d'en garantir le développement de la compétence, pour le bénéfice de tous.**

Une évolution de la gestion vers une approche multi-employeurs, et multi fonctions publiques, doit être assurée par une entité unique, respectueuse des besoins de chacun des services.

Cette gestion doit définir des objectifs d'affectation, en nombre et par domaines, dès le premier poste. Elle doit également assurer le suivi des IPEF en détachement et en disponibilité, afin d'améliorer notamment la capacité de mobilité vers les services de l'Etat et ainsi les allers retours inter fonctions publiques, et entre secteur privé et secteur public.

**Une gestion appuyée sur une formation ambitieuse, attractive pour les jeunes candidats, conduisant à une offre de premiers postes diversifiés et permettant de valoriser pleinement ces potentiels.**

La période de formation doit en particulier être mise à profit pour découvrir la diversité des employeurs possibles, tant au sein de l'Etat (au-delà des ministères de l'Ecologie, des Transports ou de l'Agriculture, aussi tous ceux pouvant faire appel aux compétences des IPEF : ministères de l'Enseignement Supérieur, de la Justice, de l'Economie et des Finances, de la Santé, mais également les préfetures, les Chambres Régionales des Comptes, etc.) que des collectivités locales, des établissements publics ou des organisations internationales.

Le rétablissement du stage long, principalement en entreprises du secteur concurrentiel, est également un point essentiel de cette formation.

Cette priorité que nous voulons apporter aux enjeux de mobilité se déclinera aussi dans la poursuite et le développement des actions quotidiennes de l'UniPEF :

- représenter les IPEF dans toutes les instances existantes des employeurs historiques (CAP, Comités techniques...);
- développer la connaissance mutuelle des IPEF et des nouveaux employeurs potentiels ;
- accompagner de façon individuelle ses adhérents dans leur carrière à court ou long terme, quels que soient leur âge et leur situation (en poste dans le secteur public, dans le parapublic ou le secteur privé) avec une offre de services dédiés ;
- démultiplier nos actions à travers les groupes régionaux et les groupes professionnels pour mobiliser le plus grand nombre, membres actifs ou retraités, autour de notre projet, en concentrant nos efforts sur l'aide à la mobilité ;
- faire vivre un réseau ouvert sur la société, en favorisant la circulation de l'information, le partage de la réflexion et de l'expertise, la construction de partenariats avec d'autres associations, etc.

La diversité de nos profils, de nos parcours, de nos champs professionnels actuels, illustre la volonté d'ouverture qui caractérise notre projet ; elle reflète seulement une partie de notre richesse collective. La vraie diversité, c'est vous qui l'incarnez et c'est ensemble que nous réussirons !

Thierry Dallard  
Président de l'UniPEF  
Avril 2014