



Projet contre *Projet*

Les événements s'accélèrent. L'administration a dévoilé les grandes lignes de son projet, par 3 fiches de propositions et un projet de décret statutaire du futur corps. L'InFO-Fusion n°2 de septembre, présentant les 50 revendications de Force Ouvrière, a été remis à nos DRH mais sans aucune réaction de leur part.

Les revendications de FO visent à tirer vers le haut le projet de fusion : un nouveau corps dont la taille serait un atout, en préservant la diversité et le niveau des compétences, basé sur un recrutement consolidé, et dans lequel chaque agent se sentirait bien (rémunérations, égalité de traitement, carrières attractives). Avant tout, **la fusion doit donner du sens à nos missions et nos métiers d'ingénieurs.**

Le projet de nos DRH n'est qu'une écriture des contraintes inventées par la Fonction publique : démultiplication des CAP tout en réduisant leur champ de compétences, un 3^{ème} grade à accès fonctionnel pénalisé par des conditions d'accès drastiques, fin des élèves fonctionnaires dont les coûts de formation et de rémunération sont en ligne de mire, etc. Sans aucun élément d'amélioration de nos rémunérations ou nos carrières. Et sur fond de réduction d'emplois déjà scénarisée... jusque -2000 ingénieurs en 10 ans !

Examinons ces 2 projets dans le détail. Ils dessinent un avenir radicalement différent pour le futur corps et pour les missions qui lui sont dédiées...

1. Périmètre de constitution du corps

Revendications FO	Projet DRH
<p>FO demande une étude préalable sur le périmètre le plus pertinent, à partir du recensement de tous les corps d'ingénieurs à l'Etat.</p> <p>Le socle de la fusion devrait intégrer les ingénieurs présents au sein du MEDDTL, y compris les ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM) exerçant en DREAL.</p>	<p>Le périmètre IAE/ITGCE/ITM/ITPE a été arrêté dès le début 2010.</p>

Le périmètre proposé ne répond qu'à des objectifs budgétaires. Les corps ont manifestement été choisis pour leur similitude de rémunérations. Comment adhérer à un projet motivé de la sorte ?

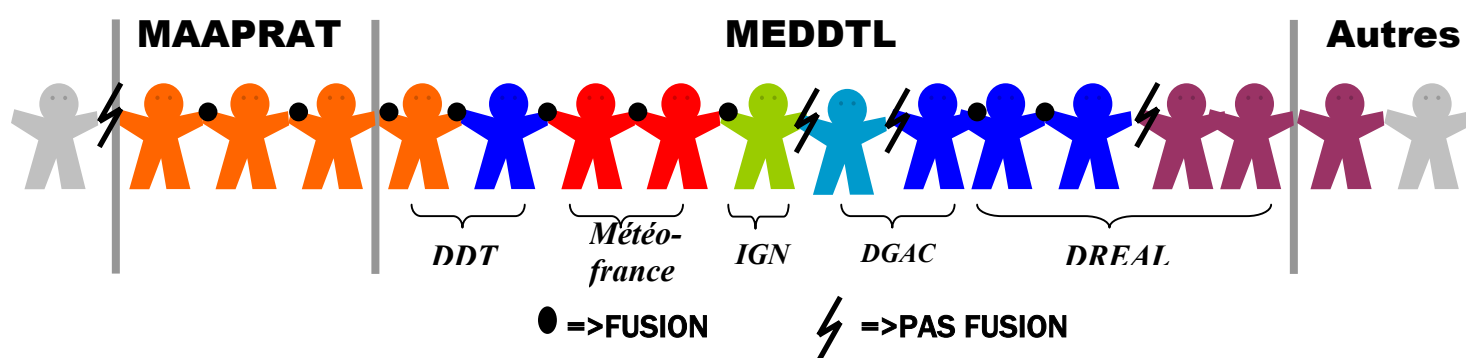
Comment accepter cet impératif budgétaire quand le même MEDDTL rémunère de 30% à 45% mieux d'autres corps d'ingénieurs (IIM,

ingénieurs de l'aviation civile) et selon des règles de gestion plus favorables (ex : coefficient individuel minimum = 1) ? A compétences et fonctions équivalentes qui plus est...

Comment accepter cet impératif budgétaire quand les mêmes ministères concèdent une hausse conséquente des rémunérations des

ingénieurs des ponts eaux et forêts (IPEF) à l'occasion de leur fusion ?

Prolongeons l'exemple des IPEF : dès 2002 les ponts et chaussées ont été fusionnés avec leurs homologues de Météo-France, de l'IGN et de... l'Aviation civile. Socle que le MEDDTL se refuse à étudier aujourd'hui dans le cadre de notre fusion !



2. Animation et Organisation du corps

Revendications FO	Projet DRH
<p>Créer un vrai corps Garantir l'égalité de traitement Reconnaître et valoriser les spécificités</p> <ul style="list-style-type: none"> → une CAP → un pilotage unique et homogène → une gestion affirmée des parcours de spécialistes 	<p>Déléguer le recrutement et la gestion des ingénieurs à chaque « maison d'emploi » (MEDDTL, MAAPRAT, IGN, Météo-France)</p> <ul style="list-style-type: none"> → 4 CAP* → aucune instance de coordination des CAP → un comité d'orientation et de suivi général du corps <p><small>*EX : Un ingénieur sur un poste budgétaire du MEDDTL sera géré par la CAP du MEDDTL. S'il mute sur un poste du MAAPRAT (y compris au sein de la même DDT !), il sera repris en gestion par la CAP du MAAPRAT. S'il part en essaimage, il reste géré par sa dernière CAP.</small></p>

A première vue, la proposition des DRH ressemble à la situation actuelle de gestion des 4 corps IAE, ITGCE, ITM, ITPE. Mais en regardant de plus près, des nuances capitales apparaissent. La gestion par « maison d'emploi » introduit des barrières à l'intérieur du futur corps qui n'empêcheront pas ce projet d'avoir un impact majeur sur notre gestion. Les règles de gestion des

quatre corps devront dans tous les cas être quelque peu harmonisées donc modifiées (cf. avis du Conseil d'Etat de 2009). **Au lieu de préserver la situation, ces barrières seront pénalisantes, tant pour l'individu que pour le collectif du corps.**

Pour l'individu :

- En cas de mutation dans une autre « maison d'emploi », l'individu

relèvera d'une nouvelle CAP. Il y aura alors une perte sur l'historique de son parcours, ce qui pourra **nuire à sa construction de carrière** (notamment sa promotion).

- Chaque CAP aura forcément des appréciations et des avis propres, liés aux politiques et à la culture de chaque maison d'emploi : un système à 4 CAP est

porteur d'une **inégalité de traitement** entre les agents du corps.

▪ Avoir 4 CAP pour un même corps, c'est accepter la complexité des mobilités entre maisons d'emplois. Les IAE et les ITPE expérimentent déjà les difficultés et l'opacité d'un changement de ministère, le projet des DRH va amplifier le phénomène. Comment gérer avec justice une demande de mobilité sur plusieurs postes dans des maisons d'emploi différentes, en concurrence avec des individus gérés par d'autres maisons d'emploi ? Première conséquence, un **frein à la mobilité** supplémentaire (d'autant que les contraintes de type « compteurs » ne seront pas levées par la fusion, l'administration le reconnaît). Seconde conséquence, une **perte de transparence** dont profitera le décideur final pour arbitrer unilatéralement au mépris du rôle des représentants du personnel.

▪ Enfin, sur le principe, il est assez insolite que des individus soient représentés en CAP par des représentants qu'ils n'ont pas élus...

Pour le collectif du corps :

La CAP est un espace de discussion collective, qui permet de connecter les questions de stratégie aux réalités du terrain. La proposition des DRH non seulement **affaiblit le rôle des CAP**, puisqu'elle renvoie les questions stratégiques à un comité d'orientation et de suivi; mais en même temps elle **appauvrit le pilotage stratégique du corps**, en déconnectant les réflexions de ce comité de la connaissance des situations individuelles.

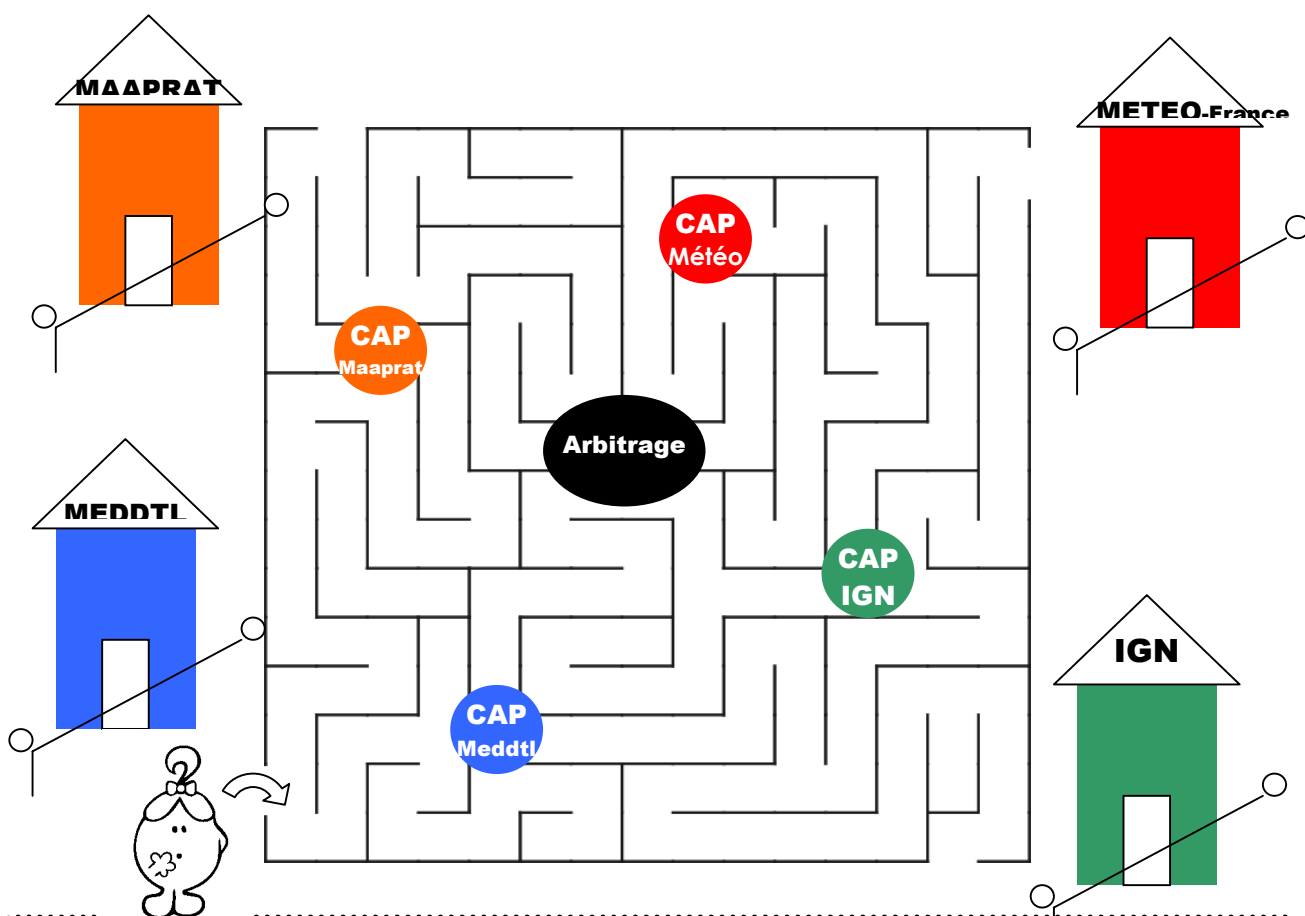
Quel intérêt de créer une instance supplémentaire, le comité de suivi – par définition moins efficace – et d'asseoir le dispositif sur 5 commissions (4CAP + 1 COS) au lieu d'une seule (à l'heure où le gouvernement fait la chasse aux commissions inutiles et à l'heure des mutualisations... !!) ? Sans compter qu'à coup sûr l'administration décidera rapidement de créer une cellule de coordination et d'harmonisation pour superviser l'ensemble...

Il semble que les DRH se contentent d'appliquer le modèle construit par la Fonction Publique depuis quelques années et déjà appliqué aux attachés

administratifs depuis cette année (appelé le « CIGEM »).

A l'inverse, la proposition de FO d'une **CAP unique, est seule garante de l'égalité de traitement et de la cohérence des décisions** prises. Elle permet de concilier les intérêts collectifs et individuels. Elle facilite la mobilité. Elle est gage de transparence sur les décisions et sur les informations relatives à la mobilité (publication des postes commune, affectations, mise en œuvre des « compteurs »...). Elle renforce le rôle des représentants du personnel et leur capacité à demander des comptes à l'administration.

Sans compter que **les DRH ne s'arrêteront pas à 4 CAP** : les établissements publics IGN et Météo-France auraient leur propre CAP, et pas d'autres établissements publics ? Exemple au MEDDTL : Voies navigables de France ou le futur organisme regroupant les CETE (annoncé par le Cabinet), destinés chacun à accueillir et gérer des centaines d'ingénieurs...



REGLE DU JEU : Madame Fusionnet veut quitter la maison d'emploi Meddtl. Elle postule sur un poste à l'IGN, un poste au Maaprat et un poste à Météo-France. Elle doit donc passer par la CAP Meddtl pour l'avis de départ, et par les 3 CAP de l'IGN, du Maaprat et de Météo-France pour l'avis d'arrivée, avant de passer par la case noire d'arbitrage inter-maisons d'emploi, puis rejoindre sa nouvelle maison, sous réserve que la barrière du plafond budgétaire soit bien levée.

3. Compétences

Revendications FO	Projet DRH
<p>FO affirme – et a toujours affirmé – l'intérêt de maintenir des ingénieurs fonctionnaires au sein de l'État.</p> <p>Le corps doit être composé de généralistes et de spécialistes, la variété des cursus n'étant pas gage d'incohérence mais au contraire de richesse. Le cadre de gestion, quoique commun, doit prévoir des règles diversifiées en fonction des profils, afin de continuer à développer et à promouvoir l'ensemble des compétences nécessaires. Les passerelles doivent être préservées ou construites entre les parcours de spécialistes et de généralistes.</p> <p>FO affirme que la compétence collective se construit à partir d'un choix libre des parcours individuels.</p>	<p>Aucune proposition sur l'avenir et la préservation des compétences !</p> <p>Seul élément factuel : le chef de file du futur corps sera le ministère du développement durable et pas celui de l'agriculture.</p>

Il est un non-sens de travailler sur une fusion des corps sans avoir défini au préalable les missions et donc les compétences du futur corps ! FO n'acceptera jamais un projet de fusion qui n'ait pas de sens.

Ce manque d'ambition des deux ministères se traduit déjà par le désengagement du MAAPRAT dans le pilotage du futur corps... Est-ce à dire que les compétences agricoles ou forestières risquent d'être

sacrifiées dans le futur corps ? Ou plutôt, est-ce à dire que nos ministères considèrent cette fonction de pilotage comme totalement dénuée d'enjeu puisqu'ils laisseront toute latitude aux « maisons d'emploi » pour recruter et promouvoir les ingénieurs à leur convenance ?

Mais dans ce cas, à quoi bon fusionner ? Il se confirme toujours plus que le seul objectif de cette fusion est la réduction des effectifs et des coûts, même si c'est

au détriment de la compétence et de la motivation des ingénieurs...

Enfin, notons que le projet des DRH est assez inquiétant pour les carrières qui développent des compétences transversales : les DRH créent des barrières entre maisons d'emplois avec le découpage en 4 CAP ce qui nuira inévitablement aux parcours transversaux.

« les employeurs [...] expriment très fortement le souci de ne pas perdre la qualité actuelle de leurs ingénieurs, ni la richesse et la variété des compétences que ceux-ci offrent aujourd'hui. »

Rapport du CGAAER et du CGEDD sur l'avenir des ingénieurs

4. Principes de Gestion

<i>Revendications FO</i>	<i>Projet DRH</i>
<p>Une gestion unique et centralisée, sur la base d'une « charte de gestion ».</p> <p>Cette charte doit être concertée et écrite avant la création du nouveau corps.</p> <p>Des règles de gestion adaptées à chaque type de profil, du plus spécialisé au plus généraliste ⇒ préserver la liberté des parcours</p> <p>Le principe de mobilité choisie (par l'intéressé !) est fondamental.</p> <p>Des flux de promotions plus conséquents (et systématiques en fin de carrière) : un taux de promotion à 14%.</p> <p>La prise en compte des postes à risques particuliers</p>	<p>Un cadre de gestion commun (décliné librement au sein des 4 « maisons d'emploi » selon leurs besoins)</p> <p>Introduction d'une obligation statutaire de rester 3 ans sur sa première affectation, et interdiction d'être en détachement ou en disponibilité sur ce premier poste.</p> <p>Disparition des décisions de mobilité du champ de compétences de la CAP.</p> <p>Rien sur les promotions</p> <p>Rien sur les contraintes particulières</p>

Si la disparition de l'examen des mobilités en CAP se confirmait (pour l'instant ce n'est qu'une intention de l'administration, pas encore prévue dans la réglementation en vigueur), ce serait une catastrophe pour les individus : où seront-ils défendus face aux décisions de l'employeur ? où seront prises en compte leurs contraintes et aspirations personnelles si l'employeur direct refuse de les prendre en compte ?

Cette proposition de l'administration est révélatrice de la tendance actuelle à laisser de plus en plus de poids à l'employeur local. Pour faire face, la fusion doit être l'occasion de réaffirmer un équilibre entre les 3 enjeux concernés (employeurs, corps et individus). Cela passe par une CAP unique et renforcée.

Que dire aussi de cette primo-affectation contrainte au maximum,

allant jusqu'à l'écrire dans le statut du corps ! Voilà une première traduction concrète dans notre gestion de la loi mobilité de 2009... C'est tout à fait inacceptable, ce serait nier d'avance qu'il puisse exister des situations individuelles particulières justifiant la mobilité avant les 3 ans.

« l'enjeu principal est d'arriver à constituer un vivier dans lequel [l'administration] pourra pouvoir les postes dont elle a besoin. »

La DRH du Meddtl (vidéo 28/01/11)

« les compteurs régissant les mobilités entre ministères sont un frein à la mobilité. La création d'un corps unique ne changera en rien ces contraintes. »

Rapport du CGAAER et du CGEDD

5. Recrutement et Formation initiale

<i>Revendications FO</i>	<i>Projet DRH</i>
<p>Un projet pédagogique unique et cohérent (partagé entre les écoles de formation du futur corps)</p> <p>La formation du futur corps par école d'ingénieur : la voie normale majoritaire</p> <p>Une meilleure valorisation des apports complémentaires, issus du concours interne ou du concours sur titre</p> <p>Le recrutement du futur corps : en entrée d'école, et selon un volume pérenne</p> <p>Développement de la formation continue et continuée</p>	<p>Réduction ou suppression des élèves fonctionnaires : le recrutement peut être effectué après ou au cours de la formation.</p> <p>L'obtention du diplôme ne suffit plus à la titularisation.</p> <p>Possibilité de recruter en dehors des écoles actuelles de formation des 4 corps, pour + de 25% du futur corps.</p> <p>Aucune interconnexion n'est envisagée entre les écoles actuelles. Les élèves suivront un stage de 3 mois commun après l'école pour l'acculturation.</p> <p>Evolution des effectifs envisagée par le rapport des Conseils Généraux : -2000 ingénieurs en 10 ans.</p> <p>Chaque « maison d'emploi » gère indépendamment ses recrutements, selon sa propre stratégie (seules les modes de recrutement et les grandes fourchettes de répartition sont fixés dans le statut).</p>

Les propositions des DRH signifient **une véritable mise en danger de nos écoles.**

La suppression des élèves fonctionnaires aura des conséquences néfastes aussi bien pour chaque individu que pour les écoles et les ministères. En effet :

> pour chaque élève, c'est **une perte de salaires** et d'années de cotisations pour la retraite (n'oublions pas que la scolarité rémunérée permettait d'accueillir des élèves aux moyens limités, suivant le précepte « social » de l'administration),

> pour les écoles, c'est l'assurance d'**une moindre attractivité** et d'un recrutement de moindre qualité,

> pour chaque ingénieur, c'est **la dévalorisation à moyen/long terme de son titre d'ingénieur** sur le marché de l'emploi public ou privé,

> pour la formation délivrée, c'est la fin d'une double culture public/privé qui en faisait **toute la richesse et la spécificité** par rapport à d'autres formations.

De plus, les DRH refusent de réfléchir aux interconnexions possibles entre les écoles de formation des quatre corps (ENTPE, ENM, ENSG, ENITA) : elles prouvent qu'elles n'ont pas défini le socle de compétences du futur corps et surtout qu'**elles ne sont pas attachées à ces écoles.** Elles le confirment en prévoyant que le futur

corps soit **issu pour au moins 25% de formations délivrées hors de ces écoles.**

Rien d'étonnant car l'administration ne poursuit qu'un objectif budgétaire et elle a déjà supprimé les temps de formation de nombreux corps.

Pourtant, pour des ingénieurs à compétences exigeantes, nous sommes convaincus qu'**une formation dédiée et appropriée est indispensable.** Un bloc de compétences doit être identifié et reconnu. C'est sur ce bloc que se construit **l'identité d'un corps.** Comment valoriser notre profil auprès des employeurs si nous

n'avons plus d'identité propre ? Ce bloc de compétences peut être très large, il importe surtout qu'il soit cohérent et qu'il permette de valoriser tous les profils spécialisés.

De la définition des compétences découlera la définition de la formation du futur corps. C'est ce que nous appelons « le projet pédagogique », qui pourra ensuite être décliné au

cœur des écoles actuelles des quatre corps, de façon cohérente et intelligente.

6. Rémunérations

<i>Revendications FO</i>	<i>Projet DRH</i>
<p>Hausse générale des rémunérations</p> <p>Homologie entre les rémunérations des ingénieurs de profil similaire, quelle que soit leur sphère d'emploi</p> <p>Pas de PFR mais une prime propre au futur corps. En cas de cotation des postes, il faudra un dispositif spécifique aux ingénieurs</p>	<p>Aucune proposition d'amélioration</p> <p>Le passage à la PFR est prévu à l'occasion de la fusion</p>

Cela se passe de commentaire, non ? On aurait pu imaginer que l'administration propose au moins l'alignement des rémunérations sur le corps le mieux rémunéré des quatre : il n'en est rien ! (les différences sont volontairement minimales de toute façon...)

Cela traduit probablement des blocages à Météo-France et à l'IGN, qui n'ont aucune obligation d'aligner leurs primes sur celles des services, même en cas de fusion, et qui sont contraints par leur masse salariale (déjà grevée lourdement par l'augmentation des IPEF !). Pour ce qui

est des IAE et ITPE, ils sont déjà à des niveaux de rémunération à peu près comparables. Mais comment accepter le différentiel avec les rémunérations des autres corps d'ingénieurs présents notamment au MEDDTL (de +1000€ à +1500€ par mois) ?



7. Statut et débouchés

<i>Revendications FO</i>	<i>Projet DRH</i>
<p>Une véritable fluidité dans les parcours, aucun frein à l'essaimage, des débouchés garantis sur tous les postes qui relèvent de leur champ de compétences</p> <p>Un ancrage territorial préservé</p> <p>Un vrai corps A/A+, qui a vocation à occuper des fonctions d'encadrement supérieur et de direction</p> <p>Un accès naturel à tous les postes de direction</p> <p>Une amélioration des 2 premiers grades La création d'un vrai 3^{ème} grade, terminant à hors échelle B et avec des conditions d'accès au moins aussi favorables que pour l'emploi fonctionnel d'ICTPE</p> <p>Un pyramidage 50%/30%/20%</p>	<p>Interdiction statutaire de partir en détachement ou en disponibilité lors du premier poste</p> <p>Aucune amélioration des 2 premiers grades (sauf un supplément de 25 points d'indice soit 115€ sur le salaire des élèves... s'ils restent rémunérés...)</p> <p>La création d'un 3^{ème} grade terminant hors échelle A (dernier échelon contingenté) et soumis à des conditions d'accès fixées par statut (10 ou 12 ans d'ancienneté au 2^{ème} grade avant une proposition éventuelle à la promotion). Soit un âge moyen à 58 ans.</p> <p>La durée d'ancienneté nécessaire avant la promotion sera calculée en excluant les périodes de congé de droit (maternité, parental...)</p> <p>Un repyramidage exceptionnel de B en A tous les ans pendant au moins 4 ans, sans plafond indiqué.</p>

Les propositions des DRH sur le statut du futur corps sont inspirées directement du statut qui vient d'être défini pour le nouveau corps des attachés administratifs. Il s'agit en l'occurrence d'une traduction directe des schémas-types édifiés par la Fonction Publique. Celle-ci a établi des

grilles de classement des corps dans laquelle elle nous a positionné en corps de catégorie « A type », ne prenant pas en compte la réalité de notre situation et le fait que nous occupons déjà des emplois d'encadrement supérieur et de direction. Nous nous battons pour que

notre positionnement réel soit reconnu et conservé, ce qui bénéficie à tous grâce à l'effet d'aspiration induit. De même, un pyramidage du corps équilibré est indispensable pour garantir des parcours intéressants et motivants.

SNITPECT

