## La Tribune des ingénieurs de l'aménagement





Organe du Syndicat National des Ingénieurs des Travaux Publics de l'État et des Collectivités Territoriales - Force Ouvrière







page **44** 

De l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes

#### Sommaire

- p. 2 ..... Rapport du Secrétaire Général
- p. 28 .... Rapport financier du Trésorier National
- **p. 30** .... L'ITPE Demain (ou) comment ne pas finir dans l'impasse?
- **p. 44** .... De l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes
- p. 60 .... Rapport ENTPE 2013 : l'attractivité de l'école dans le champ concurrentiel
- **p. 71** .... Bulletin d'adhésion
- p. 72 .... Programme du Congrès

#### 2013: Chronique d'une année placée « à la croisée des chemins » pour les ITPE

Déstabilisante, cette année 2013 le fut assurément pour les ITPE, leurs missions et leurs services.

Avec un écosystème une fois encore lourdement perturbé, les orientations et décisions du nouveau gouvernement issu des élections de 2012 ne faisant que confirmer, voire amplifier, les différents chantiers de démolition engagés sous l'ère précédente.

Bye bye la RGPP, vive la MAP (Modernisation de l'Action Publique) !!!

Et derrière un sigle taillé pour séduire et tromper le grand public, se cache en fait un outil puissant de traduction pour les services publics d'une politique de riqueur budgétaire qui hésite de moins en moins à dire son nom. Avec en ligne de mire les statuts généraux et particuliers, le pouvoir d'achat des fonctionnaires, les moyens et missions de la plupart de nos lieux d'exercice : services ministériels, interministériels, établissements publics et collectivités territoriales.

Une MAP rendant même parfois nos ministres « non-prioritaires » bio-dégradables... en cohérence avec les politiques qu'ils sont chargés de porter!

Un tableau au premier abord résolument et uniformément gris, œuvre du mouvement « démolitionniste » du service public de la République.

Mais en y regardant de plus près, émerge une touche colorée illuminant l'un des coins du tableau, aux couleurs du SNITPECT-FO, invitant à l'espoir pour le moyen terme et le long terme.

Une lueur d'espoir que l'ensemble des ITPE, au travers de leur syndicat, est allé décrocher à l'occasion des Assises à force de conviction, de persuasion et de mobilisation collective. Un espoir

fondé sur la réaffirmation de la plus-value de nos compétences et missions pour l'ensemble de la Nation, sur la reconnaissance de la spécificité de nos parcours professionnels et des mesures à mettre en œuvre pour les préserver.

#### Et il y avait urgence en la matière!

Car comment continuer à justifier une gestion exigeante, gage jusque là de progressions collectives, alors que les freins à la mobilité et plafonds de verre se multiplient?

Comment continuer à promouvoir des parcours fondés sur la liberté et la construction de compétences lorsque toutes les portes se ferment en interministériel — nos ministères restant eux « terre d'accueil » pour de nombreux cadres d'autres ministères — ou que les ITPE voient leurs candidatures écartées y compris dans les services ministériels par délit de faciès ou lacune statutaire?

Comment rester mobilisés en tant que cadres intermédiaires et supérieurs pour maintenir le navire de nos services à flot en pleine tempête, lorsque le corps des ITPE est le moins bien considéré des corps de catégorie A au plan des mesures catégorielles?

Autant de paradoxes qui nous ont amenés à placer l'administration et les cabinets ministériels devant leurs responsabilités : aménager les conditions d'un retour à un jeu gagnant / gagnant... ou bien envisager un changement de paradigme amenant immanquablement à un alignement par le bas de notre gestion! Les ITPE ne pouvant pas payer éternellement à titre personnel les contraintes en découlant pour les beaux yeux de leur administration...

Chronique d'une année 2013 placée pour les ITPE sous le signe de l'action : pour qu'« exigence » puisse à nouveau rimer avec « reconnaissance »!

# 1237

#### 1. Des attaques généralisées sur notre écosystème

La diversité croissante des lieux de mise en œuvre des politiques d'aménagement et de gestion durables du territoire de la Nation a amené les ITPE à exercer leurs missions au bénéfice d'une multiplicité d'employeurs. Interministérialité, transferts successifs de compétences et de moyens aux collectivités, création d'établissement publics et d'agences, confortement de l'ingénierie des entreprises publiques, tout autant de mouvements de fond ayant largement fait évoluer notre positionnement dans la sphère publique.

Et force est de constater aujourd'hui que les ITPE, quel que soit leur lieu d'exercice, partagent un point commun : celui de connaître une remise en cause permanente de leur environnement professionnel et de leurs missions face à des réformes conduites au pas de charge.

Celui d'être exposés à des baisses de moyens et d'effectifs sans précédent et à un rythme effréné, baisses décidées de manière aveugle pour répondre à une politique globale de restrictions budgétaires.

Pour nous, ingénieurs acteurs de la République décentralisée, l'année 2013 ne fut que le prolongement de réformes portant atteinte au service public auquel nous avons toujours été attachés. Un service public à dimension scientifique et technique, porteur de solidarité territoriale et promoteur de l'évolution de notre société face aux enjeux d'aujourd'hui et de demain. Un service public soumis une fois encore à des menaces sérieuses.

Les survivants de la RGPP échapperont-ils à la MAP? Un soi-disant changement de méthode, mais dans les faits...

Bien difficile en effet, plus d'un an après le lancement du chantier de « Modernisation de l'Action Publique », de distinguer

# 1237

une quelconque inflexion par rapport à la soi-disant défunte RGPP. Pire, ses effets sur nos domaines d'activité et nos services ont bien souvent été encore plus délétères, amenant FORCE OUVRIÈRE à justement qualifier la MAP de RGPP++.

Car derrière un changement d'appellation, toujours aucun débat global afin de répondre aux questions posées par FORCE OUVRIÈRE depuis 2007: « Quels besoins publics ? Quelles missions et politiques publiques pour y répondre ? Quelle organisation, quels moyens et quels services publics, dans le respect des trois versants de la Fonction Publique de la République, pour leur mise en œuvre ? ».

Pas très étonnant puisque la Modernisation de l'Action Publique telle qu'elle est conçue et conduite, part des baisses de moyens imposées aux ministères pour amputer l'intervention publique sans discernement afin de répondre aux politiques d'austérité et de riqueur. Sans aucune réflexion sur l'intérêt et la portée des missions de service public, ni sur l'impact de ces suppressions sur les finances globales de la Nation (pour un emploi supprimé à l'État, combien de postes créés dans les collectivités territoriales ou chez les délégataires de service public ? Postes à la charge de la population bien entendu à travers l'augmentation des taxes locales notamment).

Au final, comme l'a démontré et dénoncé FORCE OUVRIÈRE, les services publics des trois versants de la Fonction Publique, principalement ceux de l'État et en particulier ses services déconcentrés régionaux et départementaux ainsi que ses opérateurs, vont être impactés par plus de mille mesures concrètes. Des mesures souvent génératrices de réductions de moyens, de postes, d'effectifs, de structures et de missions, du fait de la « queue de comète » RGPP, des différents volets de la MAP et des programmes ministériels de modernisation et de simplification (PMMS). Le tout sur une période très courte, à savoir 2008-2015.

Concernant nos ministères, la simple lecture des PMMS du MEDDE et du METL montre à quel point nos ministères continueront à être déstabilisés en profondeur.

Quelques exemples glanés à la volée...

#### ... pour le MEDDE :

- la modernisation du droit de l'environnement qui s'inscrit dans la suite du rapport Lambert-Boulard et de la circulaire du Premier ministre sur l'interprétation facilitatrice des normes;
- une réforme de l'autorité environnementale qui aura potentiellement des incidences fortes sur le CGDD et les DREAL;
- une nouvelle réorganisation de la DGAC;
- la création du CEREMA dont il est bien entendu question plus précisément par ailleurs dans ce rapport;
- la création d'une agence de la biodiversité qui induira à brève échéance une baisse des moyens consacrés à cette politique;
- l'annonce d'un possible regroupement entre le STRMTG (service technique des remontées mécaniques et des transports quidés) et l'EPSF (établissement public de sécurité ferroviaire);

#### ... et pour le METL :

- l'« emblématique » réforme de l'ADS et de l'ATESAT sur laquelle je reviendrai plus précisément :
- la création d'un Commissariat Général à l'Égalité des Territoires... à Matignon!
- la fusion Miilos / Anpeec qui dans ses orientations actuelles remet en cause la présence de fonctionnaires et d'agents de droit public dans une structure de contrôle.

Mais arrêtons-nous quelques instants sur l'exemple pour le moins illustratif que constitue l'abandon des missions de solidarité d'instruction des actes d'urbanisme et d'ATESAT. Une véritable trahison envers les personnels et les petites collectivités. Les 4000 agents, aujourd'hui menacés par un plan de dégagement et sans accompagnement social n'ont pourtant nullement mérité cela! Et aucune étude d'impact bien entendu pour ces réformes même si le CIMAP de mars 2013 s'est engagé à ce principe pour toute nouvelle réforme. Aucune appréhension des dimensions sociales, économiques, territoriales et des capacités de portage opérationnel des politiques publiques.

Non pas qu'il n'y ait matière à conduire une réflexion sur une évolution de ces missions de solidarité, tel que le démontre notre « manifeste pour l'ingénierie publique ». Mais pas en sacrifiant des personnels ayant déjà fait l'effort de se reconvertir sur des champs nouveaux il y a à peine deux ou trois ans et à qui l'on explique maintenant que l'on n'a plus les moyens de financer leurs postes. Que l'État n'a plus besoin d'eux! Sans doute pas en catimini, en laissant les services locaux gérer seuls et sans consigne claire l'incompréhension des collectivités. Pas non plus en mettant en œuvre des réformes avant même tout débat parlementaire.

Tout cela pour une raison simple : la situation de nos ministères — MEDDE et METL — classés dans la catégorie bien peu envieuse des ministères « non-prioritaires parmi les nonprioritaires ». Ce qui amena la ministre de l'Écologie, Delphine BATHO, à devenir aussi bio-dégradable que les postes de ses agents, ayant osé s'insurger contre son projet de budget 2014!

Avec pour tout paravent un soi-disant débat sur les simplifications, processus dénoncé par FORCE OUVRIÈRE puisqu'il conserve les objectifs RGPP de suppressions de postes, de services et de missions publiques. Le tout réduisant la réorganisation de l'action publique à des mesures de suppression de structures et d'économies pour accompagner des décisions budgétaires d'austérité.

Et comme j'ai pu l'exprimer au titre de FO en comité technique des DDI auprès du Secrétaire général du gouvernement (SGG) et du Directeur général des collectivités locales, arrêtez de nous asséner que le projet de loi de décentralisation a pour vocation à consolider la confiance entre l'État et les collectivités. L'État ne cesse de la saboter en se comportant en « partenaire voyou » tout autant qu'en « employeur voyou ».

#### Décentralisation, parlons-en justement... Y-a-t-il encore un pilote dans l'avion?

Résolument inscrit en prolongement de la MAP appliquée aux collectivités, le projet d'acte 3 de décentralisation a alimenté l'actualité de l'année 2013. Autant par le fond de la réforme envisagée, dont il fut souvent difficile de suivre les évolutions et la cohérence, que par les avatars de la conduite du projet, laissant le sentiment d'un pilotage « à vue » au gré des pressions externes. Sans parler de l'expérimentation alsacienne de fusion de deux départements et d'une région, avortée suite



à un référendum ayant douché certaines velléités... Jusqu'à aboutir à un projet de loi découpé en trois tranches, pour mieux découper la République en morceaux ce que FORCE OUVRIÈRE a dénoncé dès le départ.

En effet, le principe d'une « décentralisation à la carte », risque de remettre en cause l'indivisibilité, la cohérence, la lisibilité et, du coup, l'égalité républicaine, c'est à dire l'égalité de droit.

L'expérimentation territoriale, même encadrée, mais que l'État risquerait fort de ne pouvoir ni suivre ni contrôler par manque de moyens, les transferts différenciés de compétences entre collectivités et le pilotage stratégique régionalisé ne manqueraient pas d'instaurer des différentiations pour la mise en œuvre des politiques publiques républicaines, et cela dans tous les domaines.

Et cette « décentralisation à la carte » ne pourra que déboucher sur des services publics à la carte, à la fois pour les services de l'État et pour ceux des collectivités. Et le citoyen ne pouvant à la sortie que constater le recul du service public, ajusté en fonction des capacités financières des collectivités dont il dépend.

Pour autant, que l'on ne s'y trompe pas. Les ITPE, cadres techniques exerçant au sein des services de l'État et des collectivités territoriales, ne remettent pas en question les principes de fonctionnement de notre République décentralisée. Ils sont par contre résolument attachés à ce que les décideurs locaux, préfets et élus, disposent des moyens pour éclairer leurs arbitrages et assumer leurs responsabilités. Ce qui est de moins en moins le cas après les différents chantiers de démolition de la relation de partenariat entre l'État et les collectivités, dictés par la théorie des doublons et débouchant sur un jeu de bonneteau perdant/perdant. Les ITPE ont à ce sujet la conviction que la structuration de l'ingénierie publique des collectivités, y compris au niveau départemental, n'a de sens que si elle conserve un État local partenaire à même d'intégrer une dimension technique, à même de connecter ses besoins aux compétences d'expertise du CEREMA. Et un État garant de la solidarité territoriale... En continuant à recruter des ITPE, État et collectivités ne doublonnent donc aucunement, ils optimisent!

Les ITPE sont aussi imprégnés de l'impérieuse nécessité pour chaque citoyen de bénéficier en tout point du territoire national des mêmes droits et de rendre les mêmes devoirs. Encore faudrait-il que la réglementation retrouve légitimité et applicabilité du point de vue des citoyens et des élus chargés de la mettre en œuvre...

#### Où il est question de normes... et de DREAL en plein dans le viseur!

Autre fait marquant de l'année 2013, la multiplication des attaques — expression de parlementaires, rapport Lambert-Boulard — contre un certain nombre de services de l'État, voire de leurs agents. Avec en première ligne les DREAL identifiées comme l'archétype de l'empêcheur de construire et de se développer en rond.

Avec pour première conséquence, l'instruction aux ministres et préfets la plus courte de l'histoire de Matignon. Une instruction datée du 2 avril — certains même au sein des services du Premier ministre ont cru à un poisson! — demandant d'un ton ferme une interprétation « positive et facilitatrice» des textes. Jusqu'à mettre en jeu la sécurité juridique des agents?

Et avec en point d'orque, la populiste décision n°19 du CIMAP du 17 juillet 2013 : « Désormais, le silence de l'administration vaut acceptation ». Un silence pouvant bien se muer en grande cacophonie!

Une décision qui ne manque pas de poser nombre de questions juridiques et réglementaires, et qui illustre un nouveau paradoxe : le gouvernement punit ses services réputés trop fermes et pas assez rapides, après leur avoir ôté via la RGPP et la MAP toute capacité à produire une instruction qualitative et dans les délais!

#### Est-ce pour autant un service rendu à « l'usager »? Rien n'est moins sûr...

Le risque est ainsi grand que l'administration, par mesure de « protection », n'émette systématiquement des refus de principe, sans avoir eu le temps, faute de moyens, d'instruire sur le fond. Ou bien que des autorisations tacites ne se multiplient alors qu'elles peuvent conduire à des mises en œuvre dangereuses (pour le demandeur, pour d'autres usagers, pour l'environnement, etc) ou qui sont en contradiction avec d'autres réglementations (code de l'urbanisme, code de l'environnement, code de la construction, réglementation accessibilité handicapés, réglementation incendie par exemple).

L'État est en train de transférer sa responsabilité sur les citoyens, sur les collectivités, sur les entreprises, ce qui devrait faire fructifier les cabinets d'avocats en tous genres.

Mais à la base, qu'est ce qui est reproché aux services de l'État? Il leur est reproché d'accomplir les missions qui sont les leurs, malgré des conditions toujours plus difficiles! De faire appliquer de façon soi-disant aveugle des réglementations ou des normes jugées inapplicables ou contraires aux objectifs de développement économique. Certes, les ITPE en position de conduite de projet ne pourront nier l'intérêt de revisiter certaines pages de nos codes et textes de référence et la cohérence entre certains de ses pans. Mais comme j'ai pu l'exprimer en comité technique ministériel, si ces expressions peuvent donner l'impression d'un trop plein d'État, elles sont paradoxalement la résultante d'un déficit d'État.

L'État doit disposer de moyens à la hauteur des missions et des responsabilités qui sont les siennes, je n'y reviendrai pas.

Mais l'État doit également disposer d'une capacité d'intégration des différentes politiques publiques sur le territoire et aux différentes échelles du territoire. En effet, les élus ne gèrent pas un « territoire risques » à côté d'un « territoire social », un « territoire énergie » à côté d'un « territoire économie » ou d'un « territoire écologie », par exemple. Une capacité d'écoute, de compréhension et de dialogue de la part de l'État reste à développer ou à conforter, y compris dans l'instruction de certaines procédures strictement réglementaires, tel que l'a illustré le SNITPECT-FO dans sa contribution à l'évolution des missions d'instruction des ICPE.

L'État doit par ailleurs être en capacité d'accompagner la mise en œuvre des politiques publiques auprès des collectivités, de traduire et d'interpréter les réglementations, de fournir leur « mode d'emploi » et les outils de mise en œuvre, de trouver un compromis entre les enjeux du développement économique des territoires et les enjeux de préservation et de restauration des espaces de vie, etc. Bref, tout ce qui a été battu en brèche ces dernières années, et dont il ne risque de subsister que bien peu de choses à l'issue du chantier Duflot « post ATESAT ».

Paradoxe de plus, l'affaiblissement programmé du niveau départemental place désormais l'échelon régional en première ligne, voire en difficulté... Ce que le SNITPECT-FO avait prédit dès qu'il s'est agi d'opposer niveau régional, niveau départe-

# 1237

mental et collectivités! Alors que nous avons toujours eu le souci de préserver la cohésion de la chaîne décisionnelle et opérationnelle et de ne surtout pas se laisser entraîner dans la logique des luttes de pouvoir...

#### Pendant les travaux de démolition, la querre des étoiles se prolonge...

La Réate avait trouvé ses racines dans des luttes de pouvoir entre ministères — ministères sectoriels, Budget et Intérieur — et entre « grands » corps — énarques *versus* polytechniciens. Les chantiers ouverts sous l'ère de la MAP n'ont pas manqué de s'inscrire dans cette même lignée.

Avec le rapport Weiss / Rebière sur l'organisation territoriale de l'État, tous les ingrédients étaient en place pour préfiqurer la Réate 2, nouveau coup de boutoir pour l'État territorial. Un rapport derrière lequel le gouvernement s'est réfugié pour prendre des décisions unilatérales et sans aucune concertation préalable avec les organisations syndicales représentatives de la fonction publique. En contradiction avec l'engagement pris par le Premier Ministre auprès de FO, réaffirmé lors de la conférence sociale du mois de juin 2013.

Cette trahison de la parole donnée traduit bien que le dialogue social vu du gouvernement figure au même rang de priorité que nos ministères... Une trahison sanctionnée par l'ajournement unitaire de la réunion du comité technique des DDI du 11 juillet, sous impulsion de FORCE OUVRIÈRE.

Au niveau départemental, si aucune évolution de structure n'a été annoncée, les suppressions d'emplois restent inscrites au programme et menacent à terme la pérennité des DDI en général, des DDT(M) et de leurs implantations territoriales en particulier. Certains directeurs reconnaissent ouvertement qu'ils sont en passe de perdre près du quart de leurs effectifs en deux ans...

Au niveau régional, les préfets de région se voient attribuer de nombreuses responsabilités dans le pilotage des services ministériels, dont les DREAL. Le front de l'interministérialité remonte ainsi d'un étage, affaiblissant les liens entre l'administration centrale des ministères et leurs services déconcentrés, services qui risquent de perdre à terme toute autonomie dans le pilotage de la mise en œuvre des politiques ministérielles. Les préfets obtiennent via le CIMAP du 17 juillet ce qu'ils n'avaient pas réussi à décrocher précédemment (cf. l'épisode du « bleu de Matignon » de 2012). En devenant l'unique « chef de l'État dans sa région », le préfet de région se voit réaffirmée la responsabilité de gérer l'ensemble des BOP, y compris les effectifs, ce qui lui offre tous les leviers sur l'organisation et la gestion des services. Un nouveau coin enfoncé dans le principe de gestion ministérielle des agents...

Pratiquement, si aucun encadrement n'est apporté, il pourra réorganiser tous les services de « sa » région, imposer des mobilités aux agents d'une DDI ou d'une préfecture d'un des départements de « sa » région pour se rendre dans une direction régionale, confier une mission d'instruction d'urbanisme à un agent de l'inspection du travail (et réciproquement), etc. Ce qui constitue potentiellement une attaque sans précédent contre le statut général et les statuts particuliers de corps et une rupture historique : les ministères n'ont plus la main sur leurs personnels au niveau local!

Au niveau national, l'emprise de Matignon sur les administrations centrales des ministères est renforcée jusqu'à placer ces dernières sous une contrainte et un degré de surveillance jamais connus. Jusqu'à les rendre directement dépendantes des services du Premier ministre, tel le futur Conseil général à l'égalité des territoires dont la création fut actée par ce même CIMAP du 17 juillet. Le tout faisant clairement passer Matignon du statut de lieu d'arbitrage interministériel à celui de lieu de pilotage et de mise sous tutelle des ministères. Les préfets restant quant à eux pilotés par l'Intérieur...

L'Intérieur qui lorgne sur l'ensemble des effectifs intervenant en matière de sécurité routière, ce qui ne manquera pas d'avoir un impact direct sur la gestion des agents et la structuration des services, au delà de la seule Direction de la sécurité et de la circulation routières et des Inspecteurs du permis de conduire et de la sécurité routière. Avec comme victimes potentielles de ce jeu de bonneteau interministériel, les Centres régionaux d'information et de coordination routières fortement déstabilisés et menacés dans leur existence même.

Tout se met donc en place pour couper les ministères de l'État territorial dont les compétences et les moyens s'étiolent progressivement.

Rapport du Secrétaire Général

Et ce, alors que les besoins sont patents comme la «fraude chevaline» ou la gestion de crises majeures ont pu le mettre en lumière! À la prochaine crise sanitaire, alimentaire ou liée à un risque naturel ou technologique, le citoyen se retournera vers l'État... État qui aura abandonné le territoire et perdu toute compétence et moyen d'action opérationnel. Pas besoin dès lors de s'étonner des attaques contre les normes et les agents chargés de leur application! Qui dit moins de normes, dit moins de contrôles: adaptation des missions aux moyens...

Pour le **SNITPECT-FO**, le travail interministériel est indispensable pour assurer la mise en œuvre des politiques au plus près du territoire et de leurs acteurs. Travail interministériel n'ayant pas attendu la Réate ni la MAP pour exister. Mais il ne peut se concevoir qu'au prix du maintien de la richesse des compétences présentes dans les services, compétences construites au travers de liens privilégiés avec les ministères... et de corps creusets de compétences cohérentes!

De même, les conditions de ce travail interministériel ne sauraient se résumer à des questions de luttes de pouvoir, mais devraient reposer sur un équilibre et une complémentarité des rôles de chacun des acteurs et des niveaux. Quel intérêt pour les préfets à s'impliquer dans la gestion des services et des agents et de perdre le recul nécessaire à une prise de décision éclairée ? Quel intérêt pour les préfets à couper la relation de travail entre directions régionales et départementales, voire à les opposer ? Quel intérêt pour les préfets demain à vouloir couper la relation entre directions régionales et administrations centrales ? Quel intérêt à renforcer le rôle budgétaire des préfets de région, qui ne manqueront pas de mettre en place des « super-SGAR » pour piloter les directions régionales ?

Pour le SNITPECT-FO, le véritable enjeu est bien loin des luttes de pouvoir : il est de sauvegarder les moyens et compétences mobilisables dans les différents services et de faire jouer un orchestre dont on ne modifie pas la composition tous les deux ans ! Un orchestre au sein duquel les ITPE sauront continuer à jouer leur partition !

Mais un orchestre qui ne repose plus uniquement sur les services déconcentrés de l'État...

Agencification / développement d'établissements publics : des discours aux actes... il y a souvent un fossé!

Alors que les discours du nouveau gouvernement, et même les écrits de certaines circulaires du Premier Ministre, ont affiché très clairement en 2013 des réserves quant à la multiplication d'opérateurs venant se substituer aux services de l'État, le périmètre des missions de nos ministères a encore une fois été la cible de décisions paradoxales. Des missions frappées par la mode de l'externalisation et de l'éclatement via des créations d'agences, dont la motivation est à rechercher ailleurs que dans la préservation des moyens collectifs ou l'amélioration de l'efficacité.

Avec au programme le projet d'agence de la biodiversité, décrétée sans préavis en ouverture de la conférence environnementale de 2012 par le Président de la République lui-même. Une fois décrétée, restait ensuite à en écrire la motivation et à en définir le contenu, les missions et les relations avec les services de l'État déjà en charge de cette problématique. Autant dire qu'au jour de la rédaction de ces lignes nous n'y voyons toujours pas clair sur aucun de ces différents volets. En témoigne la géométrie plus que variable et évolutive du projet en fonction des différentes versions des rapports des préfigurateurs. Sous l'influence des lobbys ?

Une seule certitude : nul besoin de rêver à un renforcement des moyens dédiés au portage de la politique de préservation et de restauration de la biodiversité, il s'agit juste la mise en commun de la pénurie de moyens!

D'autant plus que la tactique des ministères d'externaliser leurs missions afin d'échapper aux radars du Budget apparaît désormais éventée. En témoigne le plan d'austérité appliqué aux opérateurs existants, telles les agences de l'eau, rattrapées au travers de la MAP, service après-vente de la RGPP.

Autre projet conduit au pas de charge, celui de la création de l'ANCOLS (agence nationale de contrôle du logement social) destiné à unifier le contrôle du 1% logement et du logement social actuellement assuré par l'ANPEEC (agence nationale

# 1237

pour la participation des employeurs à l'effort de construction) et la MIILOS (mission interministérielle d'inspection du logement social). Avec, au delà des questions restant non traitées en matière de modalités de pilotage de ce futur opérateur et de ses relations avec les différents étages des services de l'État, des questions fondamentales relatives à son financement, son mode de recrutement et l'organisation du dialogue social en son sein. Avec le risque de le voir créé sous statut d'EPIC (établissement public à caractère industriel et commercial) en lieu et place de celui d'EPA (établissement public administratif). Sans aucune garantie sur le maintien d'emplois publics en son sein.

### Autre dossier brûlant de cette année 2013 : le chantier CEREMA bien entendu!

Après que le calendrier législatif ait toussoté — eu égard aux avatars connus par le projet de loi de décentralisation « acte 3 coupé en 3 » - puis se soit subitement affolé pour s'inscrire dans la dernière ligne droite de l'examen de la loi « Transports », le CEREMA a donc bien vocation à voir le jour sous la forme d'un EPA au premier janvier 2014.

Mais l'accouchement de ce que les ITPE et le **SNITPECT-FO** considèrent comme un bien commun de la Nation, n'aura pas été sans complications, zones d'ombre et impasses de tous ordres. Et tout ne sera pas réglé au 1 er janvier 2014, date de création effective du nouvel établissement!

Alors sur tous les fronts, protocole, projet de loi, projet de décret, gouvernance, moyens et organisation de l'établissement, relations avec « le reste du monde », dispositif de prépositionnement, gestion des personnels, etc., le SNITPECT-FO a dû se mobiliser tout au long de cette année 2013 pour faire entendre la voix d'un encadrement intermédiaire et supérieur initialement écarté des lieux de réflexion et de décision.

Le tout pour que les questions se posant pour demain... ne trouvent pas de mauvaises réponses après-demain!

Et si tout n'est pas résolu à ce stade, loin s'en faut, les analyses, positions et alertes portées par notre organisation via nos publications propres ou au sein de la représentation **FORCE** 

**OUVRIÈRE** en comité de suivi ont très clairement pesé auprès des cabinets, de l'administration et de l'équipe de préfiguration. Tout en veillant à ne pas se laisser instrumentaliser par telle ou telle partie...

De ce point de vue, la publication de nos différents « Flashs CEREMA » alimentés par notre groupe de travail dédié, n'a pas manqué de rythmer le chantier de préfiguration. Et la présence de FORCE OUVRIÈRE en comité de suivi a souvent été déterminante. Pour l'anecdote, sans l'intervention de FORCE OUVRIÈRE, le CEREMA ne s'appellerait pas CEREMA! Cette proposition ne figurait initialement pas dans la liste des sigles plus ou moins exotiques proposés aux suffrages du personnel...

Au vu de l'état de page blanche trouvée début 2013 autour des travaux du comité de suivi « protocole n°1 », on peut d'ailleurs se demander ce qui avait bien pu être discuté en l'absence de FORCE OUVRIÈRE...

Au delà même de la création effective de l'établissement, beaucoup de choses restent encore à construire dans la durée, tant dans son fonctionnement, ses moyens, son organisation et ses relations avec le « reste du monde », en particulier avec les collectivités, mais aussi avec les services déconcentrés des ministères. Le SNITPECT-FO, représentant une part prépondérante de l'encadrement de l'établissement, veillera à continuer à jouer sa petite musique : en mode contribution dès lors que les conditions d'une association des cadres seront réunies, en mode interpellation voire contestation si la situation le justifie.

Les ITPE se veulent les acteurs de la mise en place de ce patrimoine commun de la Nation! Reste désormais à leur en laisser la possibilité et à préserver leur capacité à dérouler des parcours professionnels valorisants au sein du CEREMA et en interface avec services ministériels et collectivités territoriales.

Gestion et aménagement des infrastructures de transport : des services coincés entre rigueur et tentation d'externalisation !

Alors même qu'une prise de conscience émerge dans un nombre croissant d'autres pays quant à l'impérieuse nécessité de consacrer les moyens nécessaires à la pérennisation de leur patrimoine, États-Unis en tête, la France cède aux sirènes de la politique des économies de bout de chandelle et du report de la dépense publique sur les usagers et les générations futures.

Rapport du Secrétaire Général

En cause ? La politique de riqueur budgétaire appliquée à un domaine noyé pour le grand public derrière une large thématique « développement durable », thématique censée pouvoir attendre le retour de iours meilleurs...

Or, l'entretien et l'exploitation des différentes infrastructures de transport ne peut attendre indéfiniment, au risque de voir remises en cause la pérennité des ouvrages et la sécurité des usagers. De même, l'aménagement et l'adaptation de ces infrastructures aux besoins du territoire ou aux enjeux énergétiques et écologiques ne peuvent être repoussés aux calendes grecques. Sauf à courir le risque, résolument ou non, de s'exposer à des velléités d'externalisation, de transfert de responsabilité et de financement, de report de financement.

DIR (directions inter-régionales des routes), DIRM (directions interrégionales de la mer), services navigation désormais intégrés à l'EPA VNF. tous ces services ont connu en 2013 un contexte instable :

- VNF au travers de la mise en place du nouvel EPA, inaugurant nombre de questions susceptibles de se poser pour le CEREMA demain. VNF confronté à la remise en cause partielle de son budget lié aux redevances domaniales, et attiré par les sirènes du partenariat public privé pour financer ses investissements.
- Les DIRM laissées orphelines d'une vision d'avenir et des moyens nécessaires à l'accomplissement de leurs missions, entrées dans l'action afin d'obtenir des réponses claires de leur tutelle.
- Les DIR enfin, directement menacées par des projets plus ou moins occultes de transferts à des opérateurs autoroutiers via allongement de durée des concessions en cours, ou bien à des collectivités impatientes de voir se concrétiser certains aménagements de rocades urbaines, si nécessaire en cédant aux « charmes » du partenariat public privé. Si tous les arbitrages ne sont pas encore rendus à l'heure de la rédaction de ce rapport - une partie d'entre eux relevant d'une saisine préalable des instances européennes l'intervention et la contribution du SNITPECT-FO a d'ores-et-déjà contribué à éloigner le spectre de la disparition de la DIR Atlantique. Le communiqué établi par notre réseau d'unités fonctionnelles à l'occasion de la visite du Président de la République à Bordeaux ne semble en effet pas être passé inaperçu...

Et parler enfin des infrastructures de transport ne peut se faire sans évoquer la DGAC et les aéroports, les ports, certaines entreprises publiques telles que RFF et la SNCF, et les services des collectivités — conseils régionaux, généraux, villes et intercommunalités - au sein desquels exercent un nombre important d'ITPE.

Dans tous ces lieux d'exercice, se pose la question du maintien d'une capacité d'ingénierie à même de piloter les projets d'investissement ou les politiques d'entretien du patrimoine existant. Ainsi que la question de la connexion de cette ingénierie propre avec un réseau global d'expertise, de partage et d'échanges, renvoyant à l'avenir du CEREMA et de son articulation avec l'IDRRIM (institut des routes, des rues et des infrastructures pour la mobilité) et les services territoriaux de l'État.

Dans le cas des collectivités, se pose de manière de plus en plus criante la question des moyens dédiés aux politiques de transports, à la gestion et à l'aménagement des infrastructures. Combien ainsi de conseils généraux sont contraints d'orienter leurs ressources vers les budgets sociaux au détriment de leur budget routier? Combien de collectivités vont se retrouver orphelines d'ATESAT pour définir et mettre en œuvre une politique de gestion de leur patrimoine, y compris en matière d'ouvrages d'art? Dans un autre domaine, combien de services d'eau potable et d'assainissement vont se retrouver orphelins des missions d'assistance à la gestion de services jusque là réalisées par les DDT(M) et arrêtées brutalement par le MAAF dans son PMMS?

Ici, encore plus qu'ailleurs, les coupes sombres budgétaires et économies de bout de chandelle sur l'ingénierie d'aujourd'hui finiront par se traduire par des effets tangibles... qui demain coûteront très cher à la Nation toute entière!

Et pour finir ce tour du monde des ITPE, place à l'Outre-Mer : loin des yeux...

# 1237

Les territoires ultra-marins connaissent eux-aussi des contextes institutionnels en pleine évolution, selon des contextes locaux différenciés. La récente départementalisation de Mayotte laisse pressentir une croissance des besoins d'intervention de

l'État dans un contexte social tendu. Ou a contrario l'évolution de certains territoires vers plus d'autonomie (Saint-Barthélémy et Saint-Martin étant devenus Collectivités d'Outre-Mer en 2007, par exemple) ne réduit pas pour autant leur besoin en ingénierie publique. Bien au contraire.

Par ailleurs, les possibilités de légiférer dans les Collectivités d'Outre-Mer (mais également dans des domaines spécifiques comme le permet l'habilitation énergie de la Région Guadeloupe) sont autant d'opportunités renforçant un véritable besoin d'ingénierie pour éclairer les choix politiques. Ces besoins spécifiques d'ingénierie publique ont amené nos sections à établir une déclinaison du manifeste pour l'ingénierie publique du SNITPECT-FO au contexte spécifique de ces territoires. Là encore plus qu'ailleurs, la présence des ITPE dans les services de l'État et des collectivités est fondamentale pour le portage des politiques de la Nation.

Des ITPE qui se trouvent parfois bien seuls et isolés, amenés à affronter des situations inextricables souvent générées par l'immobilisme — le désintérêt? — de l'administration centrale vis à vis de ses services (nota à destination des services de nos ministères : les DEAL sont encore des services strictement ministériels!). Ainsi, en dépit des alertes formulées par nos sections, relayées par le syndicat au niveau national auprès de la DRH, bon nombre de situations vont jusqu'au pourrissement... jusqu'à devenir explosives et ingérables. Le cas de la DEAL de Mayotte, pour ne citer que celui-là, est en cela emblématique en dépit des alertes répétées du SNITPECT-FO et de la FEETS-FO!

À une échelle individuelle, les ITPE peuvent être confrontés à une tentation de gestion localisée « à la main », la hiérarchie jouant sur leur « captivité » relative pour les déplacer d'office ou les orienter fermement sur tel ou tel poste. Ils peuvent également être « oubliés » dans la gestion de leur demande d'essaimage... allant jusqu'à omettre de soumettre leur dossier à la commission de déontologie et à les laisser seuls en assumer les suites pénales!

Outre-Mer plus encore qu'ailleurs, l'isolement et l'éloignement sont des écueils que notre organisation syndicale doit combattre. Ce qui n'exonère pas l'administration de mettre en œuvre ce qui relève de sa responsabilité!

Cette visite quidée — non exhaustive - de l'écosystème complexe dans lequel évoluent aujourd'hui les ITPE, illustre les bouleversements que connaissent les différents lieux d'exercice des missions pour lesquelles la Nation nous a « formés ». Sans prétendre à aucun monopole ou quota réservé dans ces différents lieux, les ITPE ont vocation à constituer un ciment de la compétence scientifique et technique de la puissance publique, au service des politiques publiques d'aménagement durable du territoire et de la gestion durable du patrimoine naturel et bâti de la Nation.

Ils sont prêts à s'investir comme ils l'ont toujours fait, à évoluer et à se remettre en cause en fonction de l'évolution des enjeux de la société. Ils le seront à la condition que le service public d'aménagement et de gestion durables du territoire retrouve enfin des moyens, une cohérence et une ambition globale. Ils ne seront acteurs des réformes en tant que cadres intermédiaires et supérieurs qu'à la condition de pouvoir (re)donner aux agents des services qu'ils encadrent, le sens et la lisibilité de leurs missions et la valorisation de leur carrière de fonctionnaire.

Et ils ne pourront s'investir que si on leur en donne les moyens... en particulier en matière de parcours professionnels!

#### 2. Parcours professionnels... ou parcours du combattant?

Inscrites dans nos gènes, notre capacité d'adaptation et notre aptitude à jouer « aux interfaces » ont permis de nous adapter individuellement aux bouleversements intervenus dans les différentes composantes de notre écosystème. En témoigne l'attractivité confirmée de nos profils auprès d'employeurs toujours demandeurs du « produit » ITPE... parfois de manière plus affirmée en externe qu'au sein des services ministériels!

Pour autant, cette capacité d'adaptation individuelle et cette attractivité collective, issues de parcours professionnels construits dans la richesse, la liberté et la diversité, ne sont-elles pas menacées à moyen terme? Assurément oui si la tendance lourde à rendre étanches les cloisons entre employeurs, entre niveaux de fonctions, entre postures

Rapport du Secrétaire Général

se confirmait. Ce que craint le rapport « ITPE demain » présenté à l'occasion de notre congrès 2013.

Et c'est bien ici du patrimoine génétique des ITPE dont il est question. Un patrimoine dont la richesse et la spécificité sont basées sur leur capacité à se placer aux interfaces :

- interface entre la définition des politiques, leur mise en œuvre opérationnelle et leur évaluation;
- interface entre recherche appliquée, expérimentation, prescription et application opérationnelle de techniques innovantes;
- interface entre État prescripteur ou instructeur, État partenaire, collectivités et opérateurs chargés de l'application des politiques publiques sur le territoire :
- interface entre échelles territoriales et territoires de gouvernance ;
- interface entre acteurs territoriaux et acteurs sociétaux :
- interface entre impératifs de développement et intégration des enjeux de moyen et long terme;
- interface entre expertise dans des domaines pointus et vision intégratrice des politiques sur le territoire;
- interface entre approches techniques et arbitrages politiques, en posture d'éclairage objectif des décideurs et non en concurrence;
- interface entre les services et leurs agents et l'encadrement supérieur.

#### Un patrimoine précieux à sauvegarder!

Et ce pas seulement pour nos beaux yeux... mais beaucoup plus largement au bénéfice de l'ensemble de la sphère publique, pour la mise en œuvre de politiques toujours plus complexes et partagées entre acteurs diversifiés.

Pour ce faire, les ITPE ne revendiquent aucun monopole, ne s'inscrivent dans aucune lutte de pouvoir. Ils revendiquent simplement les conditions nécessaires pour rester un ingrédient, parmi d'autres, au service de la mise en œuvre des politiques publiques, vecteur de développement économique.

Complot ourdi contre les ITPE? Fruit d'une perte de repères de l'employeur public au sens large, noyé dans des problématiques budgétaires et des dogmes administratifs ?

Toujours est-il que derrière des discours généraux encourageant la fluidification des mobilités, les ITPE n'ont connu ces dernières années que rigidité croissante. Une rigidité parfois asymétrique, les portes se fermant dans certains ministères qui bénéficient historiquement de nos compétences, alors même que les ministères MEDDE/METL jouent la carte de l'opération « portes ouvertes ».

Avec en point d'orque le bilan des recrutements en catégorie A pour l'année 2012 : des recrutements interministériels dépassant les recrutements ministériels! Niant au passage, bien au delà des ITPE, la capacité de leurs personnels techniques à porter leurs politiques, et mettant en cause les recrutements et promotions dans les propres corps du MEDDE/METL.

Il est donc bien un paradoxe lorsque l'on associe MEDDE/METL et interministérialité : celui de se faire tailler des croupières en terme d'arbitrages budgétaires tout en restant terre d'accueil pour les agents d'autres ministères. Le tout en évacuant « manu militari » une partie de ses personnels touchés par des réformes « MAPiennes ».

Bien au delà de cette problématique fondamentale, cloisons étanches et plafonds de verre se multiplient :

- contraintes « LOLFiennes » entre ministères, entre services ministériels et établissements publics (et au 1er janvier le CEREMA fera partie de ceux-là)... et demain entre programmes ministériels ou services territoriaux et centraux?
- absence d'arrêtés emplois d'ingénieur en chef des TPE (ICTPE) dans bon nombre de ministères, plaçant les ITPE face à un choix cornélien : « exercer tes missions en interministériel t'intéresse : paie le de ta poche!»;

- difficulté accrue de développer des allers/retours entre État et collectivités, au travers notamment du poids budgétaire lié au détachement en matière de cotisation retraite, sans parler de la gestion de l'année de décalage en ISS;
- dégradation des possibilités d'accès aux postes d'encadrement supérieur via la multiplication des emplois fonctionnels version « DGAFP », réservés pour la plupart aux corps « biens nés » ;
- eviction en 2013 des ITPE des emplois d'experts de haut niveau et de chefs de projets, après avoir été exclus des emplois de sous-directeurs en 2012;
- mpossibilité de détachement direct dans le grade d'ingénieur territorial en chef de la FPT pour le même type de motifs.

En la matière, les ITPE ne revendiquent aucun passe droit, aucun quota d'emplois réservés. Ils demandent simplement le droit de déposer leur CV sur le bureau d'un employeur, souvent intéressé par leur profil. En témoignent les 70 ITPE présents sur emplois de direction en administration territoriale (DATE) contre vents et marées!

Et pour cela, une seule issue possible : une réforme statutaire permettant d'obtenir un troisième niveau de grade culminant à HEB! Et nullement un assemblage de mesures bricolées donnant l'illusion de débloquer provisoirement tel ou tel rouage.

La fermeture du « Musée des horreurs de la mobilité », dévoilé par le SNITPECT-FO à l'occasion de la CAP du 7 juin 2013 est en partie à ce prix... mais pas seulement!

#### 3. Un pilotage du corps dicté par des gestionnaires et un pouvoir d'achat en berne

Comme nous l'avons exprimé dès la CAP mobilité du 20 février 2013, nous attendions des Assises des métiers de l'ingénieur une réaffirmation du rôle des services de la DRH en tant qu'employeur éclairé, porteur d'une réelle GPEECC inter-ministérielle et inter-fonction publiques, et non un simple organe de gestion de la pénurie budgétaire.

Avec, sur un certain nombre de suiets là aussi très bien décrits dans le rapport « ITPE demain » ou le « musée des horreurs de la mobilité », des réponses possibles relevant d'une volonté ministérielle et non d'un chantier inter-ministériel. Histoire de réunir les conditions pour rendre les mobilités imposées au corps des TPE soutenables :

- En premier lieu, l'étude des possibilités d'augmenter le nombre de CAP mobilité pour concrétiser la promotion à divisionnaire. Si cela est possible dans d'autres ministères, c'est donc bien que la LOLF n'interdit pas toute souplesse en la matière.
- Ensuite, une action volontariste auprès des chefs de service afin de lever les freins culturels et convaincre que choisir les ITPE, c'est permettre de prolonger la dynamique de leurs parcours professionnels au bénéfice de l'État employeur.
- La remise à plat des conditions d'accès aux emplois d'IC1 et IC2, largement dévoyées ces dernières années par rapport à l'esprit de la charte de gestion, et l'élargissement indispensable des contingents d'emplois correspondants.
- Enfin, le rétablissement d'une liste de postes intégrant l'ensemble des postes en inter-ministériel et de la liste additive. Sur ce dernier sujet, nous ne pourrons accepter qu'une mobilité soit refusée à un ITPE au motif d'un avis défavorable du service de départ n'ayant pas eu le temps de se retourner...

Certes, ces mesures nécessitent des moyens. Mais des moyens utilement consacrés au bon fonctionnement des services et à la fluidité des parcours professionnels. De ce point de vue, si nous saluons le travail réalisé par les équipes de la DRH, dans des conditions toujours plus difficiles, nous dénonçons l'attrition des moyens dédiés à la gestion des ITPE, et leur éclatement au sein de différentes sous-directions. Là où les chargés de mission disposaient précédemment de l'ensemble des leviers, il faut aujourd'hui actionner jusqu'à quatre bureaux différents pour parvenir à résoudre une situation individuelle.

Un éclatement multipliant les appels au secours auprès des élus à la CAP ou de la permanence, amenant fréquemment le SNITPECT-FO à





Rapport du Secrétaire Général

jouer le rôle d'ensemblier entre sous-directions pour résoudre les cas personnels.

Et si les ITPE ont été gérés en 2013 sans orientation stratégique, ils ont été traités du point de vue des rémunérations par des comptables! Au point d'être le corps de catégorie A le moins bien traité au titre des mesures catégorielles, sans pour autant négliger les avancées obtenues pour les ITPE en administration centrale — moyenne générale enfin passée de 1 à 1,01 — et en matière de PSR. Alors même que d'autres corps, IPEF et Attachés en tête, ont bénéficié de mesures favorables depuis plusieurs années. Certes, pour le SNITPECT-FO, la priorité 2013 était ailleurs. Mais les ITPE n'accepteront pas une deuxième année « quasiment » blanche! Ils n'accepteront pas non plus que le CEREMA se mette en place via un alignement par le bas des régimes indemnitaires...

Tout comme ils n'accepteront pas de recul quant aux flux de promotion à l'intérieur et en direction du corps. Et il aura déjà fallu pour cela batailler ferme en 2013!

Face à la menace planant sur le niveau de promotion de B en A dans la filière technique, -22% annoncés par l'administration, il aura fallu une intervention virulente en CAP des ITPE et auprès du DRH pour obtenir le maintien du dimensionnement de l'examen professionnel, et même l'augmentation symbolique de celui de la liste d'aptitude. Si nous nous félicitons avec les autres syndicats FORCE OUVRIÈRE concernés d'avoir obtenu cette victoire pour 2013, la guestion de la dynamique de promotion de B en A reste posée pour les années à venir, en lien très direct avec les choix qui seront faits dans le cadre du schéma des effectifs et recrutements. Assécher les différentes voies de recrutement sur les corps ministériels, c'est aussi tuer la capacité à promouvoir les agents du ministère. Bien loin donc d'un simple choix technique ou budgétaire, une véritable option politique qui devra être assumée comme telle!

Nous avons de plus été mobilisés pour une nouvelle fois obtenir des améliorations des conditions de primo-affectation des lauréats de la liste d'aptitude à ITPE ou de l'examen professionnel, les difficultés rencontrées cette année 2013 ayant démontré encore que les laisser se positionner sur les listes de postes vacants permettrait de trouver le meilleur compromis entre évolution professionnelle et contraintes personnelles. Et aurait permis de ne pas connaître de refus de promotions aboutissant à un vrai jeu perdant/perdant!

En relais de l'inquiétude manifestée par les élèves de 3<sup>e</sup> année, nous sommes aussi intervenus auprès de la DRH afin de rétablir des conditions acceptables de primo-affectation en sortie de l'ENTPE, en particulier du point de vue du délai nécessaire pour opérer sereinement le choix de leur premier poste. Nous sommes de même intervenus sur des situations individuelles d'ITPE recrutés sur titre afin de leur permettre d'intégrer le corps dans les meilleurs conditions.

Plus globalement, grâce à notre action en CAP et au concentré de situations intenables illustré par notre désormais fameux « musée des horreurs de la mobilité », nous avons réussi à faire ouvrir par l'administration des chantiers jusque là tabous, tels la durée pour concrétiser une promotion à IDTPE, les conditions de promotion à ICTPE, la lutte contre l'opacité des publications de postes « réservés ZGE » ou « implicitement réservés industrie ». la lutte contre les avis défavorables « de principe » . . . Ainsi, chaque ITPE quel que soit son origine, son grade, l'état d'avancement de sa carrière, aura pu toucher du doigt les effets de l'action de son syndicat! Et ce avant même que je n'aie besoin d'aborder le chantier « Assises », clé de voûte de cette année 2013!

#### 4. Le point d'orque de l'année 2013 : les Assises des métiers de l'ingénieur

Ces Assises. FORCE OUVRIÈRE les a demandées. FORCE OUVRIÈRE a obtenu leur inscription aux agendas sociaux ministériels en réponse au rejet unanime d'un projet de fusion sans fondement et vide de sens si ce n'était pour satisfaire au dogme de fusion des corps porté par la Fonction Publique... et aux impératifs de réductions budgétaires.

Si les Assises prennent ainsi leurs racines dans la mobilisation historique du 9 février 2012 en opposition à un vaste projet de démolition/banalisation de valeurs et de compétences, leurs conclusions devaient permettre de fonder les bases d'un vrai projet mobilisateur, vecteur de sens et de lisibilité pour les ingénieurs et pour l'État « porteur de politique ».

Comme j'ai été amené à l'exprimer lors de la journée nationale du 3 juillet, au nom de l'ensemble des syndicats FORCE

# 1237

**OUVRIÈRE** concernés par le périmètre des Assises (SNITPECT, SNIAE, SNITM, FO-IGN), représentatifs à plus de 60 %, nous attendions beaucoup de leurs conclusions.

Depuis leur genèse, nous avons su porter au plus haut niveau nos analyses, nos éléments de diagnostic et nos revendications en réponse aux problématiques rencontrées par chacun des corps concernés. Et ce en propre auprès de chacun de nos employeurs gestionnaires, ou de concert auprès des pilotes de la démarche dès lors que le besoin se faisait sentir. Preuve une nouvelle fois de la pertinence d'une organisation fondée sur des syndicats nationaux proches des problématiques de leurs mandants, regroupés dans un creuset fédéral et confédéral leur offrant force, liberté, cohérence et écho au bon niveau.

Avec comme première attente la nécessité que les ministres réinvestissent leurs ingénieurs comme colonne vertébrale du portage de leurs politiques publiques, et donnent un souffle nouveau à leur gestion. Les Assises devaient, de ce point de vue, constituer une occasion unique d'exprimer haut et fort que les enjeux de la société d'aujourd'hui et de demain exigent une expertise de l'État, portée par des ingénieurs empreints des valeurs du service public. Ingénieurs à même de réussir le changement et de faciliter les interfaces entre acteurs.

Les politiques publiques ne reposent plus seulement sur les services de nos ministères, mais de plus en plus sur des services interministériels, des établissements ou entreprises publics. des collectivités territoriales. Là aussi, les Assises devaient permettre l'affirmation que les ingénieurs sont d'excellents ambassadeurs de leurs ministères au sein d'autres structures, et que les allers-retours entre ces différentes sphères sont désormais nécessaires pour la construction de compétences individuelles et collectives.

Parce que la mise en œuvre opérationnelle de politiques publiques est devenue de plus en plus complexe, les décideurs publics ont besoin d'une expertise et d'une ingénierie publique capable d'éclairer leurs décisions et de les mettre en œuvre, puis d'en évaluer l'efficacité. En cela, ces assises avaient vocation à livrer des enseignements pour l'ensemble des filières techniques de chacun des ministères, et, qui sait, donner à ces mêmes ministères classés dans la catégorie « non-prioritaires » quelques armes pour défendre les compétences de leurs personnels et leurs effectifs en inter-ministériel!

#### Le SNITPECT-FO présent sur tous les fronts...

Une fois obtenue l'inscription des Assises dans les différents agendas ministériels, METL et MEDDE au premier chef pour ce qui nous concerne, restait le plus difficile à accomplir : que le chantier soit à la hauteur des ambitions et des attentes... et tout simplement qu'il soit lancé dans les faits. Et le risque d'endormissement de la démarche était tout sauf virtuel, en témoigne l'exemple de beaucoup d'autres mesures inscrites dans les agendas ministériels!

La lettre ouverte aux ministres adoptée par notre congrès de décembre 2012, après deux mois de silence radio de l'administration, n'est tout d'abord pas étrangère au lancement concret de la démarche. Pour preuve le courrier de réponse immédiate du cabinet de Cécile Duflot confirmant son engagement.

Une fois la volonté politique réaffirmée, tout restait à écrire, tant en matière d'organisation que de calendrier. Là encore, nul doute que les éléments portés par le SNITPECT-FO et l'ensemble des syndicats FORCE **OUVRIÈRE** lors des premières semaines de 2013 auront permis d'alimenter la partition de l'équipe d'animation. Une fois le « contenant » arrêté — site extranet dédié, forums régionaux, questionnaire, journée nationale — restait ensuite à construire le « contenu » des Assises et leurs produits de sortie.

Et de ce point de vue, je tiens à remercier l'ensemble des ITPE qui ont participé et qui se sont exprimés à l'occasion des forums régionaux, témoignant de leur situation, de leurs problématiques, de leurs attentes... Les éléments de diagnostic tirés par l'administration ne faisant que confirmer les éléments portés depuis longtemps par le **SNITPECT-FO** — ce qui n'est sans doute pas un hasard et qui confirme la pertinence de nos analyses assises sur la réalité du vécu de nos

Au delà, l'expression des différents profils d'ingénieurs et employeurs à l'occasion des forums régionaux a permis de confirmer un état de fait indéniable: la grande diversité des problématiques et des attentes des différents corps. Est-ce grave docteur? Assurément non, simplement la

Rapport du Secrétaire Général

preuve que les corps gardent toute leur cohérence et que la solution « fusion sans vision » n'a toujours aucun sens.

Passés les forums régionaux, restait à construire la journée nationale fixée au 3 juillet. Étape sensible et incontournable s'il en était... Avec pour enjeux que l'orchestre soit de qualité, jouant une partition répondant à nos attentes, devant un auditoire à la hauteur.

Sur tous ces volets, l'ensemble de nos instances ont dû et su se mobiliser au cours des mois de mai et juin :

- notre commission exécutive a établi et adopté les éléments à porter auprès des acteurs... et est allée chercher directement auprès du Secrétaire Général du ministère l'engagement de participation de la ministre du MEDDE, non prévue initialement ;
- nos sections sont intervenues auprès de leurs directeurs pour solliciter leur relais et participation;
- les élus en CAP ont mis l'administration sous pression à l'aune des cas individuels révélateurs de dysfonctionnements collectifs.

Et sans oublier bien entendu le bureau national, placé sur la brèche durant plusieurs semaines pour obtenir la mobilisation — dans le bon sens s'entend! — des acteurs clés de la démarche. Avec au final une dizaine de rencontres décisives — cabinets ministériels dont la Fonction Publique, secrétaire général des MEDDE/METL, directeurs généraux, CGEDD, DRH — pour porter les problématiques, la vision et les attentes des ITPE sur la construction de leur avenir au service du portage des politiques publiques dans l'ensemble de leurs lieux de mise en œuvre. Le tout avec l'appui apprécié de la fédération et de la confédération dès lors que le besoin s'en faisait sentir!

Que l'on ne s'y trompe pas, sans cette mobilisation collective de l'ensemble des étages de la « fusée SNI », le 3 juillet n'aurait pas été le même pour les ITPE. La présence de nos ministres — sans même parler des circonstances rocambolesques ayant entouré la journée du 3 juillet — était en effet tout sauf garantie! De même, la présence de directeurs généraux en tant que chargés de la définition et du portage global de politiques publiques n'était initialement nullement acquise. Et que dire de la présence d'un représentant de la sphère collectivités : simplement que c'était une idée jugée saugrenue au départ!

Disposer d'un orchestre de qualité constituait assurément une condition nécessaire pour donner l'écho et l'assise aux suites attendues des Assises. Mais une condition nullement suffisante, les discours devant se montrer à la hauteur, ouvrir des perspectives et « parler aux ITPE ». Là aussi, les éléments portés auprès des acteurs clés, sur mandat de notre commission exécutive, sont loin d'avoir été neutres...

#### Un feuilleton à rebondissement... jusqu'aux dernières heures!

Alors que notre action avait permis d'obtenir l'engagement de nos ministres à intervenir lors de la journée nationale des assises, les circonstances politiques des heures précédant le « jour J » donnèrent une dimension dramatique supplémentaire à la tournure des événements.

#### Petit rappel chronologique:

# 1237

- 2 juillet 15h30 : Delphine BATHO sort de son entretien de limogeage à Matignon;
- 2 juillet 16h00 : Philippe MARTIN est nommé ministre de l'écologie et participera à son premier conseil des ministres le lendemain matin:
- **2 juillet 20h30 :** Cécile DUFLOT s'interroge officiellement sur la poursuite de son parcours ministériel, avant de décider en fin de soirée de poursuivre son mandat.

À quelques heures de l'ouverture de cette journée fondamentale, autant dire que la perspective d'un grand « flop » était loin d'être écartée.. voire relevait d'une forte probabilité. On pouvait en effet craindre, vu les circonstances, que les préoccupations des ministres s'écartent très largement du sort de leurs ingénieurs, le jour même d'un conseil des ministres assez particulier.

Une nouvelle occasion de mettre au défit la capacité d'action de notre organisation pour influer sur le cours des événements... et en l'occurrence sur le destin des ITPE. La nuit du 2 au 3 juillet fut ainsi constellée d'échanges nourris avec les cabinets, autour de l'impérieuse nécessité de participation effective de nos ministres... et de l'intérêt propre pour Philippe Martin de marquer son entrée en fonctions par une intervention ambitieuse devant son encadrement technique.

Ultime mobilisation couronnée de succès puisque il m'a été confirmé en milieu de matinée, en pleine table ronde des employeurs, la participation de l'ensemble de nos ministres. Ministres que j'ai donc eu le plaisir d'accueillir et de remercier en personne à leur arrivée!

L'orchestre étant en place, restait à jouer la partition... et la bonne!

#### 3 juillet 2013 : quatre ministres et un événement... mais pas une fin en soi!

Et au final, la journée nationale des Assises des métiers de l'ingénieur a bel et bien constitué un événement exceptionnel à plusieurs titres. Du jamais-vu dans l'histoire des ingénieurs de l'État — les IPEF n'en avaient pas eu autant lors de leur colloque d'octobre 2011 — un événement que nous avions fait inscrire dans les cinq priorités de l'agenda social de nos deux ministres, 1 200 ingénieurs dans les forums régionaux, 400 à la journée nationale, de très nombreux chefs de service et directeurs généraux mis à contribution.

Nous nous souviendrons longtemps que, le 3 juillet 2013, quatre ministres sont venus parler à leurs ingénieurs.

Le discours de Cécile DUFLOT était riche d'une vision d'avenir pour les ingénieurs, avec le besoin de débloquer les freins à la mobilité et à la progression de carrière, notamment par le statut. Elle a montré l'importance qu'elle attache à l'adhésion de ses ingénieurs en nous rappelant les grandes orientations et ambitions de son ministère, sans nier pour autant le champ des contraintes auquel il est soumis et les difficultés induites pour les personnels.

Bien qu'intronisé trois heures auparavant, Philippe MARTIN, nouveau ministre de l'écologie, n'a pas manqué ce rendez-vous avec ses cadres. Il a tenu à dire qu'il connaissait déjà et appréciait les ITPE et qu'il a pris la mesure des enjeux nous concernant, notamment les parcours et la reconstruction d'une vraie GPEECC. Il s'est engagé à inscrire dans son agenda social de la rentrée des mesures concrètes pour les ITPE. Plus largement, la filière technique dans son ensemble a été affirmée comme véritable colonne vertébrale de son ministère.

Chacun des deux ministres a remisé la fusion des corps au rang des mauvaises idées. L'intervention de Frédéric CUVILLIER a quant à elle confirmé les besoins de son ministère en ingénieurs notamment en expertise routière. Quant à Stéphane LE FOLL, si ses propos ont parfois semé le trouble, provocant une interpellation postérieure de la part de nos camarades du SNIAE-FO, il en reste qu'il a affirmé haut et fort ses besoins en ingénieurs.

Pour les ITPE, les discours des ministres ont fixé une orientation politique : ils ont bien vocation à exercer sur l'ensemble des champs d'intervention des ministères du MEDDE et du METL, et leurs parcours doivent se construire librement au sein de nos ministères. en interministériel, dans les collectivités territoriales, dans les établissements publics. Une affirmation qui n'allait pas de soi jusque là dans les rangs de l'administration...

Mieux, au-delà de ces grandes orientations, les ministres — et leur secrétaire général — ont aussi annoncé que leur engagement allait entrer dans une phase opérationnelle. Des chantiers ont été annoncés pour la rentrée, sur la définition des besoins, les parcours, les règles de gestion, la formation et le statut.

Alors oui, la journée du 3 juillet 2013 constitue belle et bien une victoire pour les ITPE! Une victoire que nous sommes allés chercher en obtenant la mobilisation de l'administration dans le pilotage du chantier assises — saluons au passage la contribution décisive de Patrice RAULIN en tant que pilote — ainsi que l'implication indispensable du niveau politique.

#### Mais une première victoire seulement! Nous avons les paroles, nous voulons les actes!

L'ouverture de chantiers ne suffit pas, seule compte la qualité des réflexions qui y seront organisées et surtout les résultats de ces chantiers et leur mise en œuvre.

Rapport du Secrétaire Général

Ainsi, comme j'ai pu l'exprimer en séance au nom de l'ensemble des syndicats FO, à quelques encablures de la clôture de la journée du 3 juillet, les Assises doivent désormais déboucher sur des mesures rapides, concrètes, ambitieuses et adaptées pour chacun des corps d'ingénieur, en réponse aux enjeux portés depuis longtemps par FORCE OUVRIÈRE, et confirmés à cette occasion.

Mesures à décliner lors de chantiers devenus indispensables sur l'avenir des métiers, la gestion des parcours, le statut, la formation initiale et continue.

- En clarifiant tout d'abord les métiers et les parcours, en redonnant une identité claire et lisible aux différents corps d'ingénieurs de nos ministères, le tout en connexion avec les besoins des employeurs.
- En levant ensuite les freins dans les parcours, la mobilité étant facteur de compétences pour bon nombre d'ingénieurs. Une mobilité autrefois encouragée et accompagnée, aujourd'hui freinée et semée d'embûches de toutes sortes.
- En maintenant et développant les compétences par des parcours inter-fonctions publiques, parcours à concevoir suivant des allersretours et non des allers simples!
- En redonnant enfin des perspectives attractives : un corps qui n'est plus attractif étant un corps en panne, dont le niveau de recrutement est menacé. En cause les incertitudes sur nos métiers, la faible attractivité des rémunérations en début de carrière notamment. le plafond de verre sur nos parcours professionnels, les faibles avancées indiciaires ou indemnitaires de ces dernières années.

FORCE OUVRIÈRE attend donc à l'issue de cette journée le passage des discours aux actes, avec la déclinaison de ces différents axes en un projet stratégique pour chaque corps, inscrits dans les agendas ministériels respectifs.

Et pour FORCE OUVRIÈRE, il y a urgence que cela se traduise concrètement pour chaque ingénieur ayant imaginé ces Assises, les ayant réclamées dans la rue, s'y étant exprimé et y ayant contribué activement.

Car si la déception succède à l'espoir, nul doute qu'elle ne porte les germes de la colère!

Comme j'ai pu l'indiquer aux secrétaires généraux des ministères et aux DRH de l'IGN et de Météo France. la balle est désormais dans leur camp...

Vincent MAZAURIC, secrétaire général du METL et du MEDDE, fut destinataire dès le 4 juillet d'un courrier du SNITPECT-FO, le plaçant devant ses responsabilités pour répondre aux attentes des ITPE. Le tout à l'issue d'une commission exécutive extraordinaire de notre syndicat illustrant une nouvelle fois la force et le dynamisme de notre organisation.

OUI nous pouvons nous féliciter que la réponse que m'a adressée Vincent Mazauric à deux jours de notre commission exécutive de septembre confirme l'ouverture de quatre chantiers structurants pour notre avenir: GPEEC, parcours professionnels, formation et gestion.

OUI, nous pouvons nous féliciter de l'annonce du renforcement de la formation continuée délivrée par l'ENTPE.

OUI, nous pouvons nous féliciter de l'attention portée aux parcours professionalisants, faisant échos à notre revendication de 4<sup>e</sup> année tout au long de la vie.

OUI, encore, nous pouvons nous féliciter que soit clairement reconnu que nos ministères restent pilotes de ces chantiers, et que le chantier « gestion » soit ouvert dans le cadre de la CAP avec des résultats attendus dès la fin de l'année !

OUI, un paragraphe retient encore plus notre attention : celui relatif aux perspectives statutaires, point qui n'aurait pas été évoqué sans notre intervention au bon niveau!

Mais OUI, nous devrons rester plus que jamais vigilants, puisque tout reste désormais à construire : calendrier, gouvernance, mode de conduite des chantiers ... Et nous attendons de mesurer de premiers résultats concrets à l'occasion des CAP de fin d'année et d'ici notre congrès des 5 et 6 décembre.

Et que les ITPE ne s'y trompent pas : ce qu'ils réussiront à ne pas perdre, ou mieux, ce qu'ils réussiront désormais à gagner, ils le devront au SNITPECT-FO.

# 1237

Les Assises en ont de ce point de vue apporté une nouvelle preuve, le poids de l'action du SNITPECT-FO n'ayant échappé à personne.

Évidence renforcée par l'expression de certaines autres organisations syndicales, jouant clairement contre les ITPE:

- Une première s'exprimant explicitement pour la relance d'un chantier de fusion, sans exigence aucune. Juste parce qu'elle pousse à l'affaiblissement des corps et à la banalisation des compétences des fonctionnaires en général, et des ingénieurs en particulier?
- Une seconde osant déclarer en réunion devant les cabinets que « les ITPE doivent arrêter de se prendre pour les maîtres du monde et de se regarder le nombril ». Juste par tactique syndicale?

Pour peser sur la construction de leur avenir, les ITPE savent donc sur qui compter et ce n'est pas nouveau! Cela dure depuis plus de 150 ans...

#### 5. 2013/2014 : période charnière pour l'ENTPE...

L'ouverture du chantier « Assises » fut bien entendu l'occasion d'exprimer une première vision de l'avenir de notre école, véritable creuset de notre corps et de notre groupe, point de passage commun à tous les ITPE quelque soit leur mode de recrutement. Et d'exprimer des attentes inscrites dans le court et moyen terme, prolongeant les alertes prodiguées tout au long de l'année auprès de la tutelle de l'école, comme au sein de son conseil d'administration, sur la nécessité incontournable, après une année 2012 marquée par le non pourvoi d'une partie des postes de fonctionnaires au concours en sortie de classes préparatoires, de mettre en œuvre l'ensemble des mesures permettant de renforcer l'attractivité du concours d'entrée à l'ENTPE. Y compris par la définition d'une ambition nouvelle pour le « produit de sortie » attendu à l'issue des Assises, porteuse d'une image renouvelée des parcours et compétences des ITPE au bénéfice de l'ensemble des politiques du MEDDE et du METL.

Attractivité qui passe aussi par la qualité des postes offerts en primo affectation, sujet pour lequel nous demandons un examen concerté de la liste proposée, l'ouverture à des postes en détachement direct en collectivités et le confortement des dispositifs de 4ème année, double cursus et thèses. Le tout pour que l'ENTPE ne connaisse pas en 2014 la « crise de la soixantaine »! Nul doute que le rapport dédié à l'ENTPE et présenté à l'occasion du congrès 2013, alimenté par une large consultation des étudiants et jeunes diplômés, alimentera la construction de l'avenir de notre l'école. Le SNITPECT-FO prend en tout cas ses responsabilités!

Et si tout n'est pas encore fixé, l'année 2014 s'annonçant cruciale dans la perspective de la préparation du prochain contrat d'objectif, nous nous félicitons de la mobilisation de la tutelle et de l'école pour corriger les problèmes rencontrés en 2012 dans l'organisation du concours et la communication auprès des candidats. Avec à la clé le plein de recrutement à la rentrée 2013, à la fois sur les postes de fonctionnaires (100) et les postes de civils (72). Une première historique qui ne peut qu'encourager le MEDDE et le METL à s'appuyer encore plus sur l'ENTPE pour assurer, en partenariat avec d'autres écoles, la formation initiale et continue de sa colonne vertébrale technique.

Le tout dans un contexte marqué par les impacts potentiels de la loi sur l'enseignement supérieur et la recherche, adoptée en juillet 2013, devant amener l'ENTPE et sa tutelle à être pro-actives pour s'intégrer au mieux dans un paysage fortement renouvelé... et encore pour partie obscur! Le tout en ne manquant aucune opportunité, mais sans se précipiter dans des voies sans issue!

Au chapitre de l'ENTPE, je tiens aussi à saluer le travail accompli par l'AITPE, au travers de Gilbert NICOLLE, son directeur et Patrice COINDET, son président. Un travail d'autant plus important que la prise de conscience que les parcours des ITPE sont par nature multi-employeurs est désormais partagée à l'issue des Assises. Une évidence que l'administration devra assumer en engageant enfin le recrutement du directeur adjoint de l'AITPE, vacant depuis de trop longs mois faute de publication, et en redonnant enfin à l'association les moyens d'assurer sa mission d'appui au développement de parcours État – collectivités – entreprises. Je salue par ailleurs la collaboration initiée en 2013 avec notre syndicat en matière de service aux retraités, ainsi que l'action de l'AITPE auprès de la Fonction Publique pour défendre la possibilité actuelle pour les diplômés de l'ENTPE de présenter à l'avenir le concours d'ingénieur en chef territorial.

#### 6. Le SNITPECT-FO : la force d'un collectif, au service de tous les ITPE!

La haute responsabilité que m'a confiée notre commission exécutive en décembre 2012, au bénéfice de l'ensemble des ITPE, je l'ai abordée humblement, mais avec confiance et avec détermination. Avec la conscience que la force de notre syndicat repose sur le ciment d'une organisation collective reconnue par tous à la fois comme un « thinktank », et comme une machine de guerre.

Dès les premières semaines de mon mandat, marquée par une actualité foisonnante, j'ai donc pu apprécier de pouvoir m'appuyer :

- sur la capacité d'action de nos militants au sein des services et de nos unités fonctionnelles, dont je veux saluer au passage l'investissement croissant dans les instances de dialogue social locales;
- sur la capacité d'animation de la vie syndicale de nos sections, creusets de la syndicalisation, de l'accueil et de l'intégration des nouveaux arrivants:
- sur nos bureaux régionaux, véritables creusets d'animation géographique et thématique, garants avec nos sections que pas un seul ITPE, quelque soit son positionnement, à l'État, en établissement public ou en collectivité, dans un grand ou un petit service, jeune ou ancien, ne soit laissé sur le bord du chemin ; je veux saluer au passage l'ensemble de nos déléqués et secrétaires régionaux sortants pour leur action fondamentale pour notre organisation;
- sur notre commission exécutive, véritable parlement du syndicat, permettant après de riches débats — et vos délégués pourront en témoigner — d'asseoir des mandats clairs et partagés entre deux congrès, que le secrétaire général peut alors porter auprès de nos interlocuteurs avec une légitimité incontestable;
- sur le bureau national, instance placée en astreinte 24/24h pour réagir à l'actualité et mettre en œuvre la feuille de route issue du congrès et des commissions exécutives, et sur notre trésorier national assurant un rôle parfois ingrat, mais prenant et hautement stratégique dans le fonctionnement de notre organisation. Je tiens à saluer à cette occasion l'investissement sans compter d'Yves CHOLIN pour placer notre organisation sur les rails de la

comptabilité privée et de la certification des comptes, Yves ayant souhaité au terme de son mandat pouvoir bénéficier d'une « vraie » retraite!

- sur nos représentants en CAP, ceux que l'on surnomme les grognards des sous-sols de la Tour Pascal — et les grognardes, parité oblige — qui ont accepté de s'investir — et ce n'est pas un vain mot — pour assurer la défense individuelle de collègues souvent confrontés à des situations difficiles et gagner de nombreuses batailles, arracher des jurisprudences ouvrant la porte à des revendications générales débouchant sur des avancées collectives en gestion,
- sur l'équipe de la permanence enfin, avec Béatrice, Christelle, Muriel, Stéphanie et Olivier, lieu de recours que tout ITPE normalement constitué aura un jour appelé au secours face à une difficulté quelconque, lieu de coordination générale et de circulation de l'information, lieu de production et d'expertise au bénéfice de l'ensemble du groupe des ITPE. En remerciant au passage Christelle GRATTON, qui nous a quittés en septembre pour l'ONEMA, et dont j'ai pu appréciér toutes les qualités à l'occasion de cette année 2013. D'autant plus que Christelle y joua un rôle déterminant en tant que cheville ouvrière sur le dossier « Assises ». Et en souhaitant la bienvenue à Lucrèce ROUGET dont l'engagement syndical précédent en tant que secrétaire régionale Franche Comté et membre du CHSCT ministériel ne laisse planer aucun doute sur son statut de bonne recrue à la permanence. Ainsi qu'à Nadia JACQUOT, venue appuyer les travaux de la permanence en complément du rôle de représentante syndicale à VNF.

Leur défense individuelle et collective, les ITPE le doivent à cette organisation construite par eux, et pour eux.

Une force collective indispensable pour influer sur l'avenir de nos missions et de nos services, renforcer l'attractivité de nos métiers et parcours professionnels dans un environnement souvent mouvant et menaçant.

# 1237

Une force collective pleinement mobilisée pour être en capacité:

- **d'anticiper et de se projeter :** les travaux des groupes de travail sur « l'ITPE demain», « l'ENTPE », « l'égalité professionnelle » qui seront débattus en congrès en témoignent, au même titre que les différents articles de fond publiés cette année ou le manifeste pour l'ingénierie publique décliné suivant différentes thématiques;
- **d'influer :** en portant nos analyses dans tous les lieux de décision ou d'influence — en cela, la phase de préparation du chantier « Assises » a clairement démontré que nombre de portes étaient ouvertes pour le SNITPECT-FO et que sa voix portait. En trouvant par ailleurs des relais de communication. l'année 2013 avant une nouvelle fois été riche en contacts avec la presse (Le Monde, La Gazette des communes, Acteurs Publics, etc.), qui se sont traduits en publication de nos positions et analyses;
- **de peser et d'agir :** en construisant des revendications partagées et adaptées au contexte de chaque ITPE, en les portant par la pédagogie et la persuasion, et en établissant le rapport de force dès lors que cela s'avère nécessaire.

Alors que l'écosystème des ITPE ne cesse de bouger et d'évoluer, nous devons d'autant plus consolider nos forces et nous adapter. Avec pour impératif de garder le lien avec chaque ITPE, et être en mesure d'assurer sa défense individuelle et collective.

Comme l'a démontré le rapport « organisation syndicale » adopté par notre congrès de 2012, cela nous amène à devoir de plus en plus combiner proximité géographique et proximité fonctionnelle par famille d'employeurs. Sans remettre en cause le creuset d'animation et de syndicalisation constitué par nos sections. l'animation des réseaux d'unités fonctionnelles s'est renforcée en 2013, au travers notamment de réunions de groupes de travail nationaux CEREMA, DIR, FPT ou DDI. Tout autant de rencontres ayant permis l'échange, l'identification de problématiques communes, la construction de revendications propres adoptées en commission exécutive — DIR et Outre-Mer par exemple, la publication de flashs thématiques, etc. Un fonctionnement ayant vocation à être consolidé et élargi, pour que le **SNITPECT-FO** continue à parler à tous les ITPE, et qu'il reste pertinent pour peser auprès de tous leurs employeurs.

La richesse, le maillage et la capacité d'action et de réflexion de notre organisation, beaucoup nous l'envient. Pour autant, nous devons rester attentifs et lucides pour l'adapter en continu à l'évolution du monde qui nous entoure. Avec la conscience que la force d'une organisation syndicale se mesure tout autant au travers de sa représentativité issue des élections professionnelles, de l'étendue de son réseau de militants et de son nombre d'adhérents. Disposer de 80 % de sympathisants est une situation exceptionnelle pour une organisation syndicale, et constitue un réservoir nous laissant encore une belle marge de progression en terme d'adhésions.

Je sais pouvoir compter sur l'action de nos sections pour rester au contact de chaque ITPE, relayer ses préoccupations, et assurer un premier niveau de défense auprès de sa hiérarchie directe ou de son « harmonisateur ».

Je sais pouvoir compter sur elles pour assurer l'accueil de chaque ITPE dans une nouvelle affectation.

Je sais enfin pouvoir compter sur elles pour illustrer dans les faits qu'adhérer au SNITPECT-FO, c'est adhérer à des valeurs communes, c'est intégrer un collectif dans un environnement souvent agressif, c'est la possibilité d'alimenter des analyses et positions partant de la réalité des préoccupations des services et individus, c'est un accès à des services et informations privilégiés, c'est enfin la possibilité de s'investir dans des mandats syndicaux locaux, régionaux ou nationaux.

#### Adhérer au SNITPECT-FO: une véritable « SyndicAttitude »!

En contrepartie de l'engagement attendu de nos militants à tous les étages de notre organisation, le rapport de 2012 sur l'organisation syndicale avait identifié le besoin de faciliter l'exercice de leurs mandats. À cet effet, un groupe de travail a été mis en place afin d'actualiser la boite à outils du secrétaire de section. Le congrès 2013 sera l'occasion d'une présentation du travail en résultant, et de la définition de son mode de déploiement. Afin de faciliter et harmoniser le rôle de trésorier, un cadre d'outil de suivi des comptes des sections a été établi en parallèle.

Rapport du Secrétaire Général

Toujours dans le souci d'adapter notre organisation à un monde en mouvement, un travail de modernisation de nos outils de communication a parallèlement été engagé, sur la base d'un panel existant déià fort envié...

#### En confortant les outils existants :

- la Tribune des Ingénieurs de l'Aménagement, reconnue comme une publication de référence — et souvent présente sur les coins de bureau de dirigeants de haut niveau — dispose désormais d'une nouvelle maquette adoptée en cours d'année, pour écrire ensemble le nouveau chapitre de notre histoire « post-assises »;
- le « En direct de la CAP » revisité cette année pour le rendre encore plus percutant (et immédiatement copié par d'autres pour leurs propres besoins...);
- les bulletins d'info périodiques diffusés, en fonction de l'actualité, aux sections, à l'ensemble des adhérents ou à l'ensemble des ITPE - avec discernement contrairement à d'autres afin de ne pas polluer de manière intempestive les boites de messagerie, ne pas banaliser nos messages, ni court-circuiter nos sections;
- le site internet, quotidiennement alimenté par des informations de premier ordre, relayées via Twitter, et toujours aussi visité et bien référencé - en distinguant ce qui relève d'une information générale ouverte « au grand public », et ce qui relève d'une information privilégiée réservée à nos adhérents - avec un travail de refonte en profondeur engagé fin 2013 et devant se conclure en 2014;
- le Sni-JT, véritable journal télévisé dédié aux ITPE, qui me permet en fonction de l'actualité de m'adresser aux adhérents via un média alternatif - une nouvelle corde à notre arc... ouverte aux contributions et témoignages des sections!

Bien au delà de la forme de nos différents supports de communication, nous ne devons jamais perdre de vue que la communication n'est rien sans contenu. Et nous pouvons être fiers de ne devoir nos contenus qu'à nous mêmes! Nous n'avons ni besoin d'aller piocher dans les productions des autres, ni fonder nos positions et analyses en réaction ou critique de celles d'autres organisations. La réciproque n'étant pas toujours vraie, j'ai pu le constater à plusieurs reprises...

C'est donc bien avec confiance que j'aborde les prochaines échéances placées sur la route des ITPE, fier de pouvoir m'appuyer sur une organisation en pleine possession de ses moyens et consciente de la nécessité d'évoluer et de se moderniser en continu. Une confiance renforcée par le fait que le SNITPECT-FO est de plus inscrit dans une force collective! Celle de FORCE OUVRIÈRE

#### 7. FORCE OUVRIÈRE : le creuset de notre indépendance et de notre force

Notre syndicat contribue plus qu'à son tour aux instances et représentations de FORCE OUVRIÈRE. Au niveau des services, au niveau ministériel, au niveau interministériel, nous mettons à disposition de FORCE OUVRIÈRE notre vision et nos analyses de cadres intermédiaires et supérieurs au service de la défense des agents, des services et des missions. En contrepartie, FORCE **OUVRIÈRE** nous offre les tribunes permettant de défendre les intérêts des ITPE quels que soient leur lieu d'exercice, nous ouvre aussi les portes nous permettant de porter nos arquments au plus haut niveau lorsque le besoin s'en fait sentir.

#### Au sein de la Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services

La FEETS constitue le lieu privilégié de mise en commun de l'analyse des différents syndicats nationaux structurés autour des différents corps exerçant au sein du MEDDE et du METL, et de construction de positions partagées portées dans les différentes instances de dialogue social ministérielles. À l'exception bien entendu des CAP relevant des syndicats nationaux. Cette organisation permet à la fois de rester proche de chaque agent au travers de sa gestion statutaire, tout en étant en capacité de construire une intelligence collective basée sur les réalités de terrain et non une ligne politique imposée « du

La fédération, au travers de son cartel national, est par ailleurs le lieu de coordination de la représentation de FORCE OUVRIÈRE dans l'ensemble des lieux de dialogue social ministériels, au sein des EP relevant de la tutelle MEDDE/METL,

# 1237

au sein des CT locaux ministériels ou interministériels. Dans ce dernier cas de figure, en lien avec les autres fédérations FORCE OUVRIÈRE représentées dans les services, au premier rang desquelles la Fédération Générale de l'Administration Générale de l'État en DDT(M).

C'est ainsi par exemple qu'avec un mandat de la FEETS notre camarade Lucrèce ROUGET siège au CHSCT ministériel, Yves DARLOT siège au CHSCT d'administration centrale et au CHSCT ministériel, Alain HERR siège au CA de VNF, Nadia JACQUOT au CT de VNF, Sébastien KUHN en Commission ministérielle de formation professionnelle, et je siège moi-même au sein du CT des DDI depuis 2011. Sans compter les ITPE de plus en plus nombreux à siéger dans les comités techniques et CHSCT

Pour le travail réalisé ensemble pour la défense du ministère, de ses structures et de ses missions, mais aussi à la défense des agents, pour son soutien sur le chantier « Assises », je tiens à remercier Jean Hédou, secrétaire général de la FEETS-FO, ainsi que Gérard COSTIL, secrétaire fédéral et animateur du Cartel, et Zaïnil NIZARALY — notre ex-permanent bien connu — en charge des établissements publics.

Je salue également mes homologues au sein des autres syndicats nationaux, membres de droit du cartel, avec qui j'ai eu le plaisir de collaborer au cours de cette première année de mandat: notamment Sylvie CALVO pour le SNPETULTEM-FO, Jean-Pierre MOREAU pour le SNPTETICT-FO, Patrick CHOPIN puis Pascale MASET pour le SNICA-FO. Bravo en particulier au SNPETULTEM-FO et au SNPTETICT-FO pour les très bons résultats obtenus à l'occasion des élections « post fusion » des catégories B, récompensant la constance de leurs positions à l'occasion des chantiers de fusion des corps de catégorie B, et démontrant à l'inverse d'autres organisations syndicales que la calomnie et la désinformation ne paient pas...

#### Avec les syndicats d'ingénieurs FORCE OUVRIÈRE

La conduite du chantier « Assises » en 2013 nous a naturellement amenés à conforter le dialogue, l'échange et le travail commun avec nos camarades ingénieurs des autres syndicats nationaux FO: au premier rang desquels les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, les ingénieurs des travaux de la météorologie et les ingénieurs des travaux cartographiques et géographiques de l'État. J'ai en particulier eu grand plaisir à travailler avec Monique TRAN et Jean-Christophe LEROY du SNIAE-FO ainsi que Gilles GAUTIER et Michel GOUVERNEUR pour le SNITM-FO.

Avec à la clé, une convergence totale de vues quant aux attentes respectives de chaque corps à l'issue des Assises et la construction d'une parole unitaire portant la voix de la grande majorité des ingénieurs, respectant l'identité de chacun. Une voix qui aura porté tout au long de leur genèse et de leur déroulement.

Les échanges informels avec le SNIIM-FO se sont quant à eux poursuivis, dans le respect de la vision de chacune des organisations quant à la défense des intérêts de leurs mandants.

#### Au sein de la Fédération Générale des Fonctionnaires

Dédiée en particulier à la défense du statut général de la fonction publique, le rôle de la FGF-FO est bien loin d'être neutre en cette période de réformes de tous ordres, de banalisation des différents versants de la fonction publique, d'attaque contre les corps et les CAP, de dégradation du pouvoir d'achat des fonctionnaires, de multiplication de rapports destinés à étayer de mauvaises réponses à des questions plus ou moins pertinentes, sans parler de l'emblématique sujet des retraites.

D'où l'importance d'une participation active aux instances de la FGF-FO, en particulier au sein du bureau fédéral dont je suis membre, et bien entendu à l'occasion de son congrès organisé en 2013 à Nîmes. Le tout afin d'alimenter la construction de ses analyses et revendications, et porter la spécificité des parcours d'ingénieurs dans la fonction publique. Je tiens ainsi à remercier Christian GROLIER, secrétaire général de la FGF-FO, pour son écoute et le relais qu'il a su opérer auprès de la Fonction Publique sur nos problématiques propres en parallèle au chantier « Assises ».

#### Au sein de FO cadres

Nous avons d'autre part participé aux instances de FO-Cadres, dont le congrès a renouvelé en 2013 le mandat de son secrétaire général Eric PÉRES. Nous le remercions pour sa confiance ainsi que celle



de son bureau en confiant la représentation de FORCE OUVRIÈRE à la Commission des Titres d'Ingénieurs à notre camarade Renaud Balaquer. Nos camarades Zainil NIZARALY, Etienne CASTILLO, Delphin RIVIÈRE et Gilbert NICOLLE contribuent aussi dans ce cadre à élargir notre réseau, dépassant largement la sphère de nos partenaires habituels. Ils contribuent de plus activement à la préparation d'un colloque national dédié aux ingénieurs.

#### Avec la FSPS-FO

En prolongement du rapport présenté à notre congrès 2012 sur la situation des ITPE en collectivités, nous avons prolongé tout au long de l'année 2013 nos échanges réguliers avec la FSPS, en lien notamment avec l'avancement de la réforme du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux. Ces échanges ont permis d'alimenter notre groupe de travail spécifique formé de camarades en FPT, de développer des réflexions pour alimenter la politique du SNITPECT-FO en la matière. Nous saluons ici Didier BERNUS son secrétaire général, Yves KOTTELAT, Johann LAURENCY et Didier PIROT, qui nous ont apporté leur concours dans notre travail de développement du réseau FPT.

#### La confédération FORCE OUVRIÈRE. les unions départementales

La confédération nous avait apporté son soutien public, au travers de son secrétaire général Jean-Claude MAILLY, à l'occasion de la manifestation historique du 9 février 2012. En 2013, la confédération nous a une nouvelle fois apporté son relais et son appui à l'occasion du chantier « Assises des métiers de l'ingénieur ». En contribuant à la mobilisation du niveau politique autour des enjeux sous-jacents et en pesant directement sur la teneur des débats de la journée nationale du 3 juillet. L'intervention de Pascal Pavageau, secrétaire confédéral, interpellant en séance le DRH de l'IGN sur le thème « les ingénieurs ne sont pas des moutons à cinq pattes » restera ainsi comme l'un des moments marquants d'une journée d'importance pour les ingénieurs de l'État.

Comme beaucoup d'autres catégories de personnels, les ITPE doivent être conscients d'une évidence qu'il convient néanmoins de rappeler: aucune autre centrale syndicale ne s'est investie, ni se s'investira jamais, à la hauteur de ce qu'offre FORCE OUVRIÈRE pour défendre au plus haut niveau nos valeurs, nos spécificités et la valorisation de nos carrières.

Nous remercions une nouvelle fois Jean-Claude MAILLY pour sa présence régulière lors de nos congrès, qui prouve encore une fois l'intérêt de FORCE OUVRIÈRE pour notre corps d'ingénieurs, et Pascal PAVAGEAU pour le travail essentiel réalisé dans les secteurs économiques et de la fonction publique.

Saluons enfin l'implication de nos camarades dans la représentation de la confédération : Cédric PEINTURIER à l'observatoire national des risques naturels, Savine ANDRY, Jean-Marie QUEMENER et Sylvain MAGRI à la conférence environnementale. Tout ce que la confédération nous apporte, nous essayons modestement de le lui rendre...

Dans la droite ligne des orientations issues de notre rapport « organisation syndicale » de 2012, l'année 2013 a également permis de développer les contacts entre nos sections et les unions départementales (UD) FORCE OUVRIÈRE. Dans un contexte de grande diversification des types d'employeurs d'ITPE, les UD sont désormais des interlocuteurs et partenaires privilégiés pour aider nos sections à les défendre dans leurs différents lieux d'exercice. Ce sont également des interlocuteurs à même d'apprécier l'apport et les capacités de réflexion du réseaux des ITPE. Des contacts à développer ou à consolider selon les situations.

La confédération FORCE OUVRIÈRE a réanimé en 2012 un mouvement transversal, FO Jeunes, qui décloisonne les syndicats nationaux et les fédérations en proposant à des « jeunes » (moins de 35 ans) de se rencontrer pour favoriser les débats d'idées et préparer les enjeux de demain. L'équipe d'animation de FO Jeunes a été consolidée au travers de la nomination d'un camarade issu de notre syndicat, Etienne CASTILLO, rattaché à la secrétaire confédérale en charge du secteur Michèle BIAGGI. Je remercie Etienne pour son action dans ce cadre, ainsi que pour son appui très apprécié à l'évolution de notre système d'information et de communication.

« Last but not least », je remercie à nouveau notre jeune retraité du bureau confédéral, René VALLADON, qui continue à participer aux travaux de la commission exécutive et nous apporte son expérience.

#### 8. Le dialogue social et les instances

Le dialogue social passe désormais par de nombreuses instances nationales ou locales de concertation. Des instances pouvant relever de périmètres ministériel, interministériel. d'établissement ou de collectivité.

À tous les étages de ce dialogue social, le SNITPECT-FO contribue activement à la représentation de FO sous mandat de la FEETS-FO:

- **au niveau national**: CT et CHSCT ministériels, commission ministérielle de formation professionnelle, CT des DDI, comité de suivi CEREMA,
- **au niveau des services** : CT et CHSCT de centrale. CT et CHSCT de service (DREAL, DIR, CETE, STC, DDI, CVRH...), conseil d'administration, CT et CHSCT de l'EPA VNF, etc.

Certains ITPE siégeaient par ailleurs au sein des défuntes ICR, fameuse instance régionale de concertation qui n'aura pas survécu au recours gagné par FORCE OUVRIÈRE sur le terrain de la représentativité.

Je tiens à remercier au passage — et je ne pourrai pas tous les citer — l'ensemble des ITPE s'étant investis dans ces mandats. contribuant de manière active à la défense de l'ensemble des agents et de nos services, et portant l'expression précieuse et écoutée de l'encadrement au sein des services.

Je tiens aussi à remercier l'ensemble de nos représentants au sein du conseil d'administration de l'ENTPE, portant une vision d'avenir de notre organisation pour le creuset de notre corps et notre groupe.

Je tiens enfin à souligner toute l'importance de l'action conduite par nos représentants en commissions indemnitaires — régionales ou à l'échelle des MIGT — élément fondamental de défense individuelle et collective de nos camarades. Les situations où l'arbitraire prévaut étant tout sauf exceptionnelles, la présence active et visible du SNITPECT-FO est plus que jamais indispensable à cette occasion.

À tous nos représentants, nos militants, à ceux qui ont contribué activement à la construction de nos analyses et de nos positions, je dis un grand merci! À eux et à tous les autres, je donne rendez-vous en 2014 pour contribuer aux combats qu'il reste à livrer... et ils seront encore nombreux.

#### 9. Perspective 2014 : Gardons le cap... et ne baissons pas la garde!

Comme l'écrivait Thierry LATGER il y a un an tout juste, « l'année 2010 fut l'année de la résistance, après une première mobilisation qui avait fait date. L'année 2011 fut l'année de la concrétisation d'avancées de gestion, et les ITPE ont recueilli les fruits de leur mobilisation. Elle fut également le départ du grand NON à la fusion prônée par l'administration, départ annoncé lors des élections à la CAP d'octobre 2011, lorsque le **SNITPECT-FO** a dépassé la barre mythique des 80 %. L'année 2012, c'est l'année de la mobilisation sans précédent et du stop au dossier fusion : au centre de l'intersyndicale, le SNITPECT-FO a bloqué le projet sans sens ni ambition mené par l'administration pour imposer une réflexion autour des Assises de l'Ingénieur. Vaincre en début d'année, convaincre en fin d'année. L'année 2012, c'est donc l'année de la pose d'une première pierre, qui doit déboucher en 2013 sur l'amorce d'une construction, d'une dynamique enclenchée, un nouveau départ pour un nouveau cycle de service public »

Comme j'ai pu le développer ci-avant, le SNITPECT-FO a été au cœur de la dynamique ayant conduit en 2013 à l'organisation et à la réussite du chantier « Assises ». Un chantier ayant ouvert pour la première fois depuis bien longtemps des perspectives de retisser des liens bien distendus avec nos employeurs, de rétablir un jeu gagnant/gagnant. Une opportunité unique de replacer au cœur des décisions la spécificité de nos parcours et la plus-value de nos compétences pour la déclinaison opérationnelle des politiques d'aménagement et de gestion durables du territoire à ses différentes échelles. Une opportunité unique de pouvoir se battre pour avancer, et non plus pour éviter de reculer.

Les objectifs qu'avait fixés notre précédent Secrétaire général ont donc été globalement atteints et je suis très fier d'avoir pu y participer. Mais pour ne pas laisser passer cette opportunité de peser sur la construction de notre avenir, nous devrons ne pas baisser la garde à l'aube d'une année 2014 décisive à plus d'un titre.

Une année décisive pour placer le corps et le groupe des ITPE au cœur d'un projet ambitieux et porteur de sens, décliné sans attendre en mesures concrètes et palpables pour les ITPE, porteuses de sens à court, moyen et long termes. Une année à l'issue de laquelle nous espérons la fermeture du « Musée des horreurs de la mobilité »!

#### Des chantiers annoncés, à ouvrir sans tarder!

Les attentes des ITPE, nous les avons portées dès le lendemain de la journée nationale des Assises, auprès du SG du MEDDE et du METL et de son DRH, afin de peser sur l'architecture et le contenu des chantiers « post-Assises ». Avec au final, l'identification de quatre axes répondant globalement à nos demandes :

- 1. la définition des besoins en métiers et compétences nécessaires pour faire face aux missions associée à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEECC) permettant ainsi la réalisation d'un projet stratégique ministériel pour le corps des ITPE;
- **2.** un travail sur les parcours professionnels et la mobilité, permettant d'identifier les freins à lever, les dispositions à mettre en œuvre pour permettre les parcours interministériels et interfonctions publiques / collectivités locales;
- **3.** un plan d'action pour les écoles : formations initiales et continues et mise en réseau;
- **4.** une réflexion sur les modalités de gestion et les perspectives de déroulement de carrière... dans une logique de gagnant / gagnant.

#### Une méthodologie à respecter

Nous avons fait acter la nécessité que la porte d'entrée de chacun des chantiers soit ministérielle et traduite en stratégie pour chaque corps (et notamment une note de gestion pour les ITPE) même si certaines des réponses pourront être interministérielles!

Le **SNITPECT-FO** restera vigilant sur les réponses interministérielles qui pourront en découler, et notamment sur le fait que l'harmonisation des pratiques ne conduise pas à une régression pour notre corps (le risque est grand si les modalités de gestion des corps sont harmonisées : CAP,

conditions de promotions, nombre de cycles de mutation...). Sans parler bien entendu de notre vigilance à ce que le format des chantiers « post-assises » ne préfigure pas un retour par la bande d'un projet de fusion...

Et s'il apparaît opportun sous certains aspects de conduire les chantiers 1 à 3 sous une coordination « inter-employeurs » et « inter-ministérielle », le SNITPECT-FO veillera à ce que nos ministères restent « maîtres » de l'expression de leurs besoins et des réponses à apporter aux ITPE, colonne vertébrale de la mise en œuvre de leurs politiques.

Tout particulièrement, notre DRH devra, concomitamment à ces quatre chantiers, porter la réforme statutaire, telle qu'annoncée par Cécile Duflot lors des assises. DRH qui sera tenu pour responsable en cas d'absence d'ambition sur ce dernier

Le SNITPECT-FO portera enfin une attention particulière au format, au calendrier et aux conditions de conduite des groupes de travail découlant des chantiers 1 à 3, groupes de travail dont la première brique doit être ministérielle.

Le chantier 4 relevant directement du champ de compétence de la CAP, le SNITPECT-FO veillera par ailleurs à ce que ce lieu incontournable de dialogue social constitue le creuset des propositions devant en découler.

Sans attendre les conclusions des Assises, nous avions d'ailleurs obtenu l'ouverture dès la CAP du 14 juin 2013 d'un chantier relatif à l'évolution de notre charte de gestion en rapport avec la gestion de nos emplois fonctionnels d'ingénieurs en chef, les conditions de concrétisation de la promotion à IDTPE, les primo-affectations pour les lauréats de la liste d'aptitude et de l'examen professionnel, ainsi que le rétablissement de la liste de postes vacants intégrant nos employeurs externes (autres ministères, EP...).

Travaux ayant vocation à trouver concrétisation fin 2013 ou début 2014. Les ITPE attendent en 2014 des réponses : des réponses concrètes à leurs problématiques propres, des réponses à la hauteur de l'ambition exprimée par leurs ministres.

# 1237

#### Pour que les espoirs « nés un 3 juillet » ne soient pas trahis!

2014, une année décisive pour inscrire l'ENTPE au cœur du dispositif de formations initiale et continue de l'ensemble des ITPE en réponse aux besoins globaux de portage des politiques d'aménagement durable du territoire, au travers d'un contrat d'objectif ambitieux. Nous ne saurions accepter que notre école connaisse une « crise de la soixantaine »!

2014, une année décisive pour obtenir enfin une inflexion du mouvement de démolition de nos missions et de déstabilisation de nos services, condition indispensable au développement d'un management social public défendu par le SNITPECT-FO.

De ce point de vue, nous ne pouvons que souhaiter que l'interpellation formulée à la fin de l'été par trois des ministres avant participé aux Assises auprès du Premier ministre en soit le premier signe. Qui sait, être amené à se prononcer sur la place de ses ingénieurs peut amener à (re)découvrir l'importance de ses services?

Une année décisive pour réussir la mise en place du CEREMA en tant que composante fondamentale de l'expertise et de l'ingénierie publiques, au service de l'ensemble de la Nation.

Quelques exemples non-exhaustifs de fronts que nous devrons investir, pour que l'année 2014, qui s'annonce sous des auspices une fois encore menaçants, nous permette de reconquérir :

- le sens de la conduite de nos missions de service public, précieuses pour la Nation;
- la lisibilité sur la pérennité de ces mêmes missions, de nos postes et de nos services;
- la valorisation de nos parcours professionnels, de nos conditions de travail et de nos rémunérations.

Le tout au final pour enfin recouvrer la sérénité indispensable à l'exercice de nos missions. Mais rien n'est jamais gagné, rien ne nous sera donné sans lutter. D'autant plus que le contexte budgétaire et social au sein de la sphère publique s'annonce loin d'être favorable.

Alors comme nous l'avons toujours fait, nous devrons à nouveau convaincre, peser et établir le rapport de force si nécessaire.

Nos instances devront par ailleurs se mobiliser en préparation des élections de fin 2014. Les élections en CAP en premier lieu, pour conforter et confirmer la position du SNITPECT-FO comme seule organisation à même de défendre chaque ITPE quelle que soit sa situation, et inscrire sa gestion dans une vision globale et collective.

L'ensemble des élections ensuite, au niveau ministériel, au niveau interministériel, au niveau des services, des collectivités, des établissements publics, etc. partout où les ITPE pourront contribuer en tant qu'électeur ou candidat à conforter les positions de FORCE OUVRIÈRE.

Le cadre est donc posé. Notre congrès des 5 et 6 décembre 2013, qui s'annonce encore une fois passionnant et innovant, en définira de manière précise les actions pour une mise en œuvre concrète.

Parce que le SNITPECT-FO est porteur d'une vision d'avenir pour les ITPE, leurs parcours, leurs missions, leurs services et leur école!

**Laurent JANVIER** 

Secrétaire Général du SNITPECT-FO



# Rapport financier l'aboutissement d'une longue démarche

Nous y sommes. Ce rapport est le premier présentant un compte d'exploitation et un bilan certifiés par Audiceos, commissaire aux comptes, conformément à la loi n°98-261 du 6 avril 2008 portant rénovation de la démocratie sociale et réforme du temps de travail et du décret n°2009-1665 du 28 décembre 2009 relatif à l'établissement, à la certification et à la publicité des comptes des syndicats professionnels de salariés ou d'employeurs et de leurs unions et des associations de salariés ou d'employeurs mentionnés à l'article L. 2135-1 du code du travail.

Cette évolution lourde de notre gestion n'impacte pas aujourd'hui les sections qui disposent de l'autonomie relative de gestion de leur trésorerie, sans avoir pour autant une personnalité juridique propre. L'éventualité de devoir un jour procéder à une agrégation des comptes des sections dans un journal spécifique de la comptabilité nationale ne doit cependant pas être exclue. La tenue d'une comptabilité simplifiée au niveau de la section est dès lors indispensable. Pour faciliter la tâche des trésoriers et par souci de cohérence, nous allons définir avant la fin de l'année un plan comptable simplifié que nous vous demanderons de mettre en œuvre dans vos sections pour permettre le cas échéant de procéder au niveau national à l'agrégation des trésoreries.

C'est aussi le dernier rapport que je vous présente. Après quinze ans de participation au bureau national et cinq ans en tant que trésorier, je cède la place à celle (ou celui) que la commission exécutive élira lors de sa première réunion du 5 décembre 2013. Dominique VANHOOYDONCK sera candidate, elle l'a précisé lors de son élection au mandat de déléquée nationale. Nous avons travaillé ensemble pour préparer cette transition.

Je cesse mes fonctions après avoir rempli l'engagement d'accompagner cette révolution comptable jusqu'à son terme. Je laisse une trésorerie saine comme l'avait fait avant moi Patrick BOURRU (dont je n'aurai pas battu le record de longévité). Sachez que j'ai eu énormément de plaisir à participer à l'administration de notre syndicat, même si parfois j'ai eu quelques frayeurs. Merci de votre confiance, merci de votre soutien souvent largement majoritaire. Merci aux trésoriers de section qui font un travail souvent ingrat mais ô combien précieux pour notre

organisation. Merci aussi à Shami et Muriel avec lesquels j'ai travaillé dans une confiance réciproque permanente, merci à Christelle et Stéphanie qui ont parfaitement assuré la permanence du trésorier et veillé à la bonne réalisation des exercices comptables. Elles ont en particulier œuvré pour diminuer les charges de fonctionnement avec succès.

La publication du rapport du commissaire aux comptes et des annexes qui l'accompagnent, complété par un état détaillé des charges à répartir et de mes commentaires alourdit considérablement le rapport, alors même que la commission exécutive a approuvé ledit rapport. Le bureau national a donc décidé de mettre en ligne sur le site du syndicat ces documents afin que chaque adhérent puisse en prendre connaissance. Le présent rapport se limite alors à donner les grandes masses et à proposer le niveau des cotisations pour l'année 2014 que le congrès aura à approuver.

Les bilans et les comptes d'exploitation des exercices 2011 et 2012 font respectivement état de notre patrimoine et de son évolution dans l'exercice comptable, et s'intéresse à sa réalisation et au résultat de l'exercice comptable de l'année.

Le total des charges de l'exercice 2012 et des produits s'établissent respectivement à 271 749,69 euros et 321 647,26 euros et dégage un excédent de 49 897,57 euros.

Le projet de budget 2014 est présenté en équilibre pour un montant de produit et charges de 323 000 euros. Ce projet de budget provisionne de nouveau les frais de rénovation du site Internet pour un montant de **30 000 euros** et intègre les frais de propagande en vue des élections à la CAP.

Nous vous proposons enfin d'appliquer aux cotisations la règle du gel des salaires décidée par le gouvernement. Les cotisations restent ainsi au même niveau qu'en 2013.

Il vous appartient d'arrêter le niveau des cotisations 2014 et d'approuver le présent rapport.

# 1237

Groupes de cotisation	Grades FPE corps des ITPE	Échelons	Grades FPT cadre d'emploi	Échelons	Grades FPE corps des IPEF	Échelons	Part nationale (euros)	Part locale (euros)	TOTAL (euros)
2	Elèves						11	L C	<u>o</u>
3	ITPE	1 - 2	IT	1 - 2			95	<del>C</del> ii	000
4	ITPE	3 - 4	IT IC CN	3 - 4 1	IPEF	1	143	. la se	oart Ic
5	ITPE IDTPE	5 - 6 1	IT IP IC CN	5 - 6 1 - 2 2 - 3	IPEF	2 - 3	175	niné par	onale + p
6	ITPE IDTPE	7 - 8 - 9 2 - 3	IT IP IC CN	7 - 8 - 9 3 - 4 4 - 5 - 6	IPEF	4-5-6	201	Montant déterminé par la section	Total = part nationale + part locale
7	ITPE IDTPE IC2G IC1G	10 - 11 4 - 5 1 - 2	IT IP IC CN IC CE	10 5 - 6 7 - 8 1	IPEF ICPEF	7 - 8 1	233	Montal	Total = p
8	IDTPE IC2G IC1G	6-7 3-4 2-3	IP IC CN IC CE	7 - 8 9 2 - 3	IPEF ICPEF	9 2 - 3	264		
9	IDTPE IC2G IC1G	8 5 - 6 4 - 5	IP IC CN IC CE	9 10 4 - 5	IPEF ICPEF	10 4 - 5	291		1
10	Directeur IC1G	HE 6	IC CE	6-7	ICPEF IGPEF	6-7	301		
11	ITPE civil ou	ITPE Hors adr	ninistration 1er	niveau			163	375 11 2	ALL DESCRIPTION OF
12	ITPE civil ou	ITPE Hors adr	ninistration 2e	niveau			233	REES.	
13	ITPE civil ou	ITPE Hors adr	ninistration 3°	niveau			301	SWINDLE	1000
14	Retraité ITPE		Retraité IT				63		
15	Retraité ID/CTPE		Retraité IP-IC		Retraité IPEF-ICPEF IGPEF		68		

ITPE	Ingénieur TPE
IDTPE	Ingénieur Divisionnaire des TPE
IC2G	Ingénieur en Chef 2e groupe
IC1G	Ingénieur en Chef 1er groupe
IT	Ingénieur Territorial
IP	Ingénieur Principal
IC CN	Ingénieur en Chef Classe Normale
IC CE	Ingénieur en Chef Classe Exceptionnelle
IPEF	Ingénieur Ponts Eaux et Forêts
ICPEF	Ingénieur en Chef Ponts Eaux et Forêts
IGPEF	Ingénieur Général Ponts Eaux et Forêts

# 1237

en indiquant votre cotisation lors de la déclaration de vos revenus, vous obtenez un crédit d'impôt d'une valeur de 66 % du montant de la cotisation versée. Votre charge nette n'est donc que de 34 % des cotisations indiquées cidessus (et si vous êtes aux "frais réels", intégrez cette

Crédit d'impôts :

dépense dans ces frais).

#### Rapporteurs

Johnny CARTIER Serae ECHANTILLAC Stéphanie PASCAL

#### Membres du groupe

Bernard ENEAU Salim FL HARIE Pascal GILLERON Georges KÜNTZ Hervé WATTEAU

#### Soutiens appréciés

Paul VALÉRY Gaston BACHELARD William SHAKESPEARE André MAUROIS



« Même l'avenir n'est plus ce qu'il était » Paul Valéry



#### 1. Préambule

La synthèse est un exercice périlleux d'autant plus risqué qu'il porte sur un texte dont l'argument est chronologique.

Le challenge fut donc de faire la synthèse du déroulé de la carrière des Ingénieurs des TPE, en n'en retenant que les étapes principales et, à chacune, ses difficultés.

La mort dans l'âme, il nous a donc fallu renoncer notamment :

- aux épisodes particulièrement tendus des compétitions de baby-foot au foyer bar de l'ENTPE...
- aux pots de départs en retraite, surchargés en émotion, mais allégés en alcool par une administration pétrie d'exemplarité excessive... pour ne citer que deux exemples qui illustrent bien la carrière exemplaire des ITPE de l'aube jusqu'au crépuscule.

Le lecteur assidu se rassurera, la saga « ITPE... demain » est disponible dans son intégralité dans toutes les librairies intergalactiques et, pour les retardataires incultes toujours adeptes de la toile, à l'adresse >

http://www.snitpect.fr/Les-rapports-2013

Le groupe de travail qui a contribué à la rédaction de ce rapport s'est réuni à quatre reprises au cours de l'année 2013. concomitamment aux Assises des Métiers des Ingénieurs, qui se sont conclues par une convention nationale en présence des quatre ministres concernés le 3 juillet 2013. Si ces Assises, et notamment cette dernière journée, étaient l'une des attentes fortes exprimées lors de la manifestation nationale du 9 février 2012 par l'ensemble des ITPE, les chantiers en découlant en sont d'autant plus importants et nourrissent encore leurs attentes.

Ce rapport s'appuie fortement sur les réflexions et expressions formulées lors des forums régionaux et de la convention nationale des Assises, sur les décisions prises en 2013 par la commission exécutive du SNITPECT-FO, sur les points de vigilance exprimés lors des rendez-vous de cette année (cabinets ministériels, secrétaire général du MEDDE/METL, directeur des ressources humaines du MEDDE/METL...) mais aussi sur les points de blocage identifiés lors des CAP (mobilité et promotions).

À partir du constat d'une situation qui pourrait mener à une impasse dont ni les ITPE ni leurs employeurs ne sortiraient gagnants, il présente cinquante propositions articulées autour de trois axes :

- l'ingénierie publique de demain et l'identité des ITPE ;
- la gestion des ITPE aujourd'hui et demain ;
- le statut des ITPE demain (et pas après demain).

Ces cinquante propositions ne sont pas hiérarchisées mais certaines d'entre elles peuvent être mises en œuvre d'ici au lancement de l'inévitable chantier statutaire qui amènera entre autres le troisième grade terminant HEB

#### Introduction

Tout le service public est actuellement sacrifié sur l'autel des seules règles comptables de l'équilibre budgétaire.

L'ingénierie publique, en particulier celle exercée au sein des services de l'État, figure au premier rang des condamnés par les gouvernements successifs toutes tendances confondues.

C'est oublier bien vite que l'ingénierie publique de la France a doté notre pays d'infrastructures et d'équipements dont la qualité et la technicité l'ont longtemps placée aux meilleurs rangs mondiaux.

Les Ingénieurs des Travaux Publics de l'État ont constamment fait la preuve de leur mobilisation pour cette ingénierie publique de haut niveau au sein d'une administration performante. De tout temps et à tous les niveaux, ils ont toujours démontré leur capacité à accompagner le changement.

La dérive « austéritaire » dont les effets se font déjà largement sentir, est fermement condamnée par FO et le SNITPECT-FO, car notre pays a toujours besoin d'infrastructures et d'équipements mais c'est leur nature qui évolue.

L'état n'aurait-il plus goût à aménager le territoire national avec ses services, et préférerait-il s'attacher à déménager ses services du territoire?

Un changement de paradigme (hier Grenelle de l'Environnement... aujourd'hui Transition écologique et énergétique) accorde une place désormais prépondérante aux attentes de notre société sur le plan du

décembre 2013

bien être et de la santé, avec la référence constante à la qualité de son environnement. Le service public de l'aménagement et du développement durable doit donc réorienter son action, mais pas de manière aveugle et en accordant les moyens aux objectifs.

Si la France n'entend pas être à la traîne en Europe et dans le Monde, elle doit conserver intacte sa force de portage et de mise en œuvre des politiques publiques. Notre pays ne se donnera aucune chance d'opérer le changement qu'il appelle de ses vœux s'il se défait dans le même temps de ceux qui peuvent réellement concevoir et mettre en œuvre cette transition ou s'il les néglige.

C'est bien de transition dont il s'agit... et si « Équipement » fut une référence (dont il n'y a pas à rougir, bien au contraire) jusqu'au milieu des années 90, il est désormais urgent de bâtir un véritable service public de l'aménagement et du développement durable en profitant de la solide ossature technique que constituent toujours les corps d'ingénieurs de l'État.

Après avoir exigé du gouvernement l'organisation des Assises des métiers de l'ingénieur, c'est en ce sens que le SNITPECT-FO place son action, pour qu'une visibilité sur l'avenir soit enfin donnée aux ingénieurs de l'État en charge des questions d'aménagement du territoire et de développement durable.

Mais nous sommes toujours au milieu du qué et cette route, pardon cette voie « verte », sera longue. À peine esquissée, elle s'avère déjà

- C'est l'histoire d'un jeune conducteur au volant d'une voiture toute neuve. Il emprunte une autoroute et constate, petit à petit, que le gestionnaire :
- conteste la validité de son permis et réduit sans arrêt la vitesse autorisée,
- **néglige** la signalisation et ferme une à une les sorties sans réguler les entrées,
- n'entretient qu'une voie sur deux faute de budget (pure fiction?) mais bien pire, il découvre que le tout débouche... dans un parking souterrain!

plongée par l'Administration dans un brouillard épais, et semée d'embûches pour les ingénieurs.

Comme si, réduction des effectifs oblige, sur les décombres du ministère de l'Équipement, après les ravages successifs de la REATE, de la RGPP et de la MAP, il subsistait un champ de mines anti-"personnel... technique", destiné à empêcher toute reconstruction!

Ce rapport engage un patient travail de déminage indispensable à tous les niveaux (parcours professionnel, compétences, statut, gestion, etc.) et à toutes les étapes du parcours, pour permettre à l'ITPE (d'avoir un)... demain.

#### 2. Le parcours de l'ITPE aujourd'hui : pistes et impasses

Au-delà de leur formation initiale, les compétences des ingénieurs des TPE s'enrichissent tout au long de la carrière grâce à des parcours originaux à plusieurs titres, et aux effets conju-

#### de la mobilité :

À l'heure actuelle, dans la fonction publique, un Ingénieur des TPE passe en moyenne quatre ans et demi sur le même poste (exception faite des métiers d'expertise qui nécessitent un approfondissement de longue durée).

Ce cercle vertueux a depuis longtemps démontré son intérêt, mais il est aujourd'hui mis à mal par les nombreux freins à la mobilité qui ont émergé ces dernières années. Les employeurs et les ingénieurs se détournent peu à peu du jeu de la mobilité, au risque d'appauvrir leurs compétences respectives.

#### de la diversité des employeurs :

Les ingénieurs des TPE exercent à toutes les étapes de la chaîne de nos politiques publiques (de la définition à la mise en œuvre mais aussi à l'évaluation). Leur parcours professionnels au sein des administrations de l'État. de ses Établissements Publics et des collectivités locales principalement, développe leur « savoir faire » et nourrit leur capacité à « savoir faire faire » en cultivant, au bénéfice de tous, diversité et complémentarité. Mais ce contexte est en évolution constante. Le portage et la mise en œuvre des politiques publiques ne sont plus confiés exclusivement aux services de nos ministères, mais toujours plus à des services interministériels, aux établissements publics, aux collectivités territoriales, voire aux entreprises pri-

Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont été l'occasion de confirmer combien les parcours des ingénieurs de l'État passent également par une grande diversité d'employeurs externes. L'essaimage des ingénieurs des TPE est une donnée incontournable du parcours des ingénieurs des TPE de demain.

#### de l'accès aux postes d'encadrement supérieur :

Les parcours dynamiques des ITPE commencent avec l'expérience du terrain et, dans une progression régulière encadrée par des règles de gestion rigoureuses, mènent un grand nombre d'entre eux aux plus hautes fonctions d'encadrement (10% des ITPE sont détachés sur de emplois d'ingénieurs en chef, 70 ITPE sont des directeurs sur le seul périmètre État, 10% des ingénieurs en chef de la fonction publique territoriale sont des ITPE).

Efficacité, professionnalisme, motivation, ambition ont forgé au fil du temps une image positive du corps des ingénieurs des TPE et de leur portage opérationnel des politiques publiques à tous les étages de nos ministères.

Pour autant, cette faculté, marquée du sceau « gagnant-gagnant », est aujourd'hui grandement menacée car confrontée à des blocages croissants; certains sont statutaires, d'autres imputables aux pratiques de gestion.

#### Tout ça pour se retrouver dans un parking... dont les niveaux supérieurs sont inaccessibles et l'ascenseur en panne!

Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont mis clairement en évidence l'urgence de lever les freins! Les Ingénieurs des TPE attendent des réponses et des engagements fermes de l'administration de nos ministères pour que soient rétablies rapidement les meilleures conditions pour qu'ils puissent continuer à réaliser un exercice efficace de leurs missions.

#### Il faut rendre aux ingénieurs leur capacité à être mobiles

La mobilité est facteur de compétences et les ingénieurs ont toujours adhéré naturellement à ce principe (adopté aussi

# 1237

dans les grands groupes privés). Néanmoins, pour les ingénieurs de nos ministères, la mobilité autrefois enthousiasmante est en train de devenir une contrainte :

les « compteurs » entre ministères, entre zones de gouvernance, entre établissements publics, empêchent les arrivées et découragent les sorties :

#### Des échangeurs fermés au niveau des changements de direction... mais des entrées largement ouvertes !

- le détachement est pavé de contraintes (statutaires ou en gestion)
- les parcours interministériels ne sont plus encouragés (publication des postes) voire sont entravés (emplois fonctionnels d'ingénieur
- l'inégalité de traitement entre les corps administratifs et techniques pour la mobilité n'est plus tenable compte tenu de la raréfaction des postes ;
- le recrutement important d'ingénieurs d'autres ministères réduit d'autant plus les possibilités de parcours internes ;
- l'accès aux emplois de direction est de plus en plus jalonné de barrières (statutaires ou en gestion);
- la dégradation des rémunérations et des conditions d'exercice entraîne des arbitrages personnels au détriment des parcours professionnels.

#### Il faut clarifier les métiers et les parcours

#### Une signalisation insuffisante, voire inexistante et pas homogène d'un itinéraire à l'autre...

Les employeurs manquent désormais de clarté dans l'expression de leurs besoins : les fiches de poste sont floues, le A et le A+ sont mis dans le même « sac », les profils administratifs et techniques ne sont pas distingués, les candidatures « prêtes à l'emploi » sont souvent préférées au mépris de l'enrichissement collectif... En même temps, l'image des corps d'ingénieurs s'est brouillée. Qui est l'ingénieur des TPE d'aujourd'hui? Est-il le même qu'hier et que doit-il être pour demain?

Il y a besoin de redonner une identité claire et lisible aux corps d'ingénieurs de nos ministères, en la reconnectant avec les besoins des employeurs.

#### Il faut maintenir les compétences par des parcours inter-fonctions publiques

Les ingénieurs de l'État ont acquis une palette de compétences en





construisant des parcours diversifiés sur tout le champ d'intervention de leur ministère, des services territoriaux aux services centraux en passant par les services spécialisés, des métiers régaliens aux métiers de management en passant par les métiers de conseil et d'expertise. Or, si ces parcours pouvaient, jusque récemment encore, se construire en interne à nos ministères, ils nécessitent de plus en plus d'exercer parfois dans des structures externes (établissement public, collectivité territoriale, etc.). Pour préserver la richesse de cette palette, nos ministères doivent reconnaître que le maintien des compétences passe par des parcours qui contiennent des allers-retours avec d'autres lieux d'exercice.

#### Il faut redonner des perspectives attractives

Un corps qui n'est plus attractif est un corps en panne, voire malade. Ce qui est en cause ce sont les incertitudes sur nos métiers, la faible attractivité des rémunérations en début de carrière, le plafond de verre sur nos parcours professionnels, et des éléments matériels mesurables : ces dernières années, les corps d'ingénieurs, et c'est notablement le cas pour les ITPE, sont restés à la traîne en matière d'améliorations indiciaires ou indemnitaires.

En bref, il faut remobiliser les ingénieurs autour d'un projet gratifiant, leur redonner les moyens d'une construction sereine et épanouissante de parcours au bénéfice du portage des politiques publiques de leurs ministères de rattachement : voici la voie que doit emprunter dès aujourd'hui l'État, au risque sinon de continuer à perdre sa capacité à agir et à transformer notre société pour qu'elle soit en phase avec les défis qui s'ouvrent à elle.

Les ingénieurs l'ont montré en 2012 en se mobilisant : ils sont et resteront exigeants, pour eux et pour le service public, sur leurs conditions d'exercice. Leurs employeurs doivent se montrer à la hauteur de cette exigence et savoir prendre les décisions utiles pour que se maintienne, en France, une expertise et une ingénierie publique de haut niveau.

#### 3. Quels ingénieurs publics DEMAIN pour la france?

Les Assises des Métiers de l'Ingénieur ont permis de présenter une vision panoptique des métiers d'ingénieurs au MAAF, au MEDDE et au METL, mais incomplète du fait de l'absence des ingénieurs de l'Industrie et des Mines et des ingénieurs de l'Aviation Civile par exemple.

Il convient désormais de préciser la place que les ITPE occupent dans ce paysage. Chaque corps d'ingénieur n'est pas substituable aux autres dès lors qu'il est attaché au portage des politiques d'un ministère avec ses compétences, ses métiers, et ses positions

Au fil du temps, l'image de l'ITPE s'est brouillée, à l'exemple de son nom ou de celui de son école tellement loin de la réalité actuelle! Les employeurs issus d'autres horizons ont chacun une vision différente et partielle de ce qu'ils sont. L'attractivité dans le corps s'en ressent. Il convient de redonner aux ITPE une identité claire et lisible : leurs domaines d'excellence, leurs parcours, la part de la polyvalence et celle de l'expertise, leur formation initiale, etc.

Il en va de même pour l'ENTPE. Les Assises auront montré l'enjeu pour les ministères de définir et d'affirmer une commande claire quant au « produit » attendu en sortie d'école, en y affectant les moyens correspondants.

Un préalable consiste à dire clairement pourquoi l'État a besoin d'une expertise et d'une ingénierie au service des politiques publiques encore aujourd'hui.

L'ingénieur des travaux publics a vécu. Il a été l'honneur d'une nation qui se bâtissait et a permis à la France de disposer aujourd'hui d'un réseau d'infrastructures et d'équipements de haut niveau, de s'illustrer sur la scène internationale par son savoir-faire dans le domaine routier notamment.

Avec la nostalgie qui accompagne tout sens du devoir accompli, l'ITPE s'est résolument tourné vers l'avenir, au service des politiques publiques souhaitées par nos concitoyens, dans le vaste champ de la politique d'aménagement et du développement durable.

Son parcours professionnel n'a plus grand chose à voir avec celui qu'il aurait eu quelques décennies avant, sa formation initiale et continue non plus, et encore moins la majorité des fonctions qu'il occupe aujourd'hui.

Plus généralement l'ingénieur des travaux publics n'est pas mort mais la majorité des agents publics formés à l'ENTPE ne se reconnaît pas dans cette dénomination aujourd'hui, qui ne reflète pas la pluralité des métiers qu'ils exercent.

Il n'y a nullement à rougir du passé d'un corps capable, avant, lorsque ce fût nécessaire, de porter et rendre concrètes les

# 1237

#### Et si la DRH voulait nous changer de nom...

#### Séance du bureau régional, 30 novembre 2013

- Thierry (32 ans, DGEC, secrétaire régional): Vous avez vu? La DRH, dans le cadre du chantier statutaire nous concernant (enfin lancé!), voudrait nous changer de nom!
- Hervé (50 ans, en DIR): c'est vrai que je ne vois plus très bien pourquoi on aarde le terme de « Travaux Publics ». Combien sommes nous encore à en faire ?
- Etienne (62 ans, directeur DDT): d'ailleurs, la notion même d'ingénieurs de travaux ne va pas du tout; elle rappelle constamment un passé révolu, celui où les ITPE étaient des sous-ingénieurs du corps des Ponts et Chaussées [il y a plus d'un siècle et destiné à mettre en œuvre les travaux publics pour le ministère du même nom (disparu il y a presque 50 ans) ]!
- Nabila (35 ans, CETE): c'est vrai, cela donne une image de « bétonneurs » qui reste ancrée dans l'esprit de nos employeurs, qui nous bloque l'accès à des postes, alors que nos compétences et profils ont évolué depuis très longtemps!
- Amélie (42 ans, Collectivité Locale) : je propose que l'on nous nomme « Ingénieurs de l'Aménagement Durable des Territoires », IADT; d'ailleurs je crois avoir vu que c'est comme cela que l'ENTPE vend l'image des ITPE depuis plusieurs années. Elle ne s'v est pas trompée : on est maintenant loin de la création de l'école comme antenne de l'Ecole Spéciale des Travaux Publics dans les années 50. Ce qui est bien dans ce nom c'est qu'il n'y a plus la référence à l'Etat et je crois qu'il faut désormais que l'on soit réellement reconnus comme des ingénieurs au service de la sphère publique au-delà de notre statut interministériel! D'ailleurs l'école aussi devrait changer de nom!
- Ming Yue (28 ans, UT de DREAL): Moi je ne suis pas d'accord du tout pour changer de nom! Ce n'est pas parce que nos employeurs s'en arrêtent à notre appellation pour définir nos compétences que l'on doit leur emboîter le pas : changer de nom ne servira sans doute à rien. Il faut que la DRH explique bien aux employeurs ce que nous pouvons faire. Les outils ne manquent pas : un Conseil des employeurs, une mission d'outplacement, un renforcement du rôle des chargés de mission de notre corps... Certains ne s'y sont pas trompés : de nombreux préfets continuent à nous faire confiance et placent sur emplois DATE nos collègues, en espérant que cela dure et qu'on n'installe pas un plafond de verre au-dessus de nos têtes... En changeant de nom, nous risquerions de nous fondre dans l'univers des ingénieurs ! N'est-il pas vrai que nous avons reproché aux ministères de vouloir couler les DDT en les changeant de nom réqulièrement, faisant en sorte que le simple usager s'y perde ? En tout cas je tiens tout particulièrement à ce que l'on ne change pas le sigle ITPE, quitte à lui donner une signification un peu modernisée, car ce sigle est connu et reconnu.
- Estelle (37 ans, Aviation Civile): les zzzlADT, pas très joli comme nom. Je préfère les IPET, ingénieurs de Projets et d'Expertises des Territoires... ça va être sympa lorsqu'en commission indemnitaire on s'attaquera au cas des zipettes,
- Thierry : Ming Yue, regarde ; même les Ingénieurs des Ponts et Chaussées n'existent plus! Alors il est peut être temps de faire évoluer un nom que l'on a depuis presque un siècle!

# 1237

- Hervé : c'est faux, ils sont devenus les Ingénieurs des Ponts Eaux et Forêts! je ne sais pas s'ils voulaient changer de nom mais de toute façon la fusion les y amenait alors que nous rien ne nous y pousse; on pourrait se nommer IAE, comme Ingénieurs de l'Aménagement et de l'Environnement... oups, non il ne faudrait pas que l'on croit que l'on cherche à nouveau la fusion... puisque nous sommes contre, en tout cas telle qu'elle a été formulée jusqu'ici ; maintenant s'ils acceptent d'y intégrer les IIM et les IEAC (jolis noms encore, les ziims et les zieac!) pourquoi pas... je crois que c'est IEAC.
- Etienne : en tout cas on peut imaginer différents types de noms, soit qui évoquent nos compétences (expertise, gestion de projet, territoire...) soit nos domaines d'intervention (aménagement et développement durables, logement, infrastructures, transports et déplacements...); on pourrait même rattacher notre nom à celui de notre ministère comme ce fut le cas à l'origine puisque celui-ci a changé.
- Nabila: tu veux vraiment que l'on change de nom tous les deux ans? Un nom englobant comme Ingénieur du Développement Durable paraîtrait pas mal.
- Amélie: comme cela pour le grade de divisionnaire, on pourra parler de IDcube, et pour le troisième grade que l'on demande et mérite, ID puissance 4 ou ICD-cube? et à chaque fois que la politique sera renommée on fera comment on aurait pu s'appeler les IGE, Ingénieurs du Grenelle de l'Environnement et aujourd'hui on devrait se renommer les IT3ET, les Ingénieurs de la Transition Ecologique et Energétique, de l'Egalité des Territoires en oubliant en passant que l'on travaille aussi à porter les politiques du logement ?
- Ming Yue: vous vous creusez bien les méninges pour rien; ça ne réglera pas toutes les difficultés que l'on connaît aujourd'hui dans nos parcours professionnels, mises en lumière par le SNITPECT-FO et largement évoquées pendant les Assises des Métiers de l'Ingénieur. Changer de nom ne vous fera pas passer à travers les filets dangereusement resserrés des ZGE, des évictions pour délit de sale queule ou incompétence supputée. Relisez le Musée des horreurs paru à l'issue de la CAP de juin 2013!
- **Estelle** : tu n'as peut-être pas tort mais poser la question du nom, c'est de facto, poser celle de l'identité et de l'image des membres de notre corps, de ce qui leur semble être un de leurs biens communs, l'autre étant l'école ellemême, creuset de cette identité, de leur formation et de leur sentiment si fort d'appartenance à un corps au service des politiques publiques. Il n' y a rien d'incongru à poser cette question, car il y a un net décalage entre ce que laisse entendre aujourd'hui notre nom et la réalité de l'image que l'on souhaite voir reflétée en miroir de nos parcours si diversifiés et riches et de nos compétences si différentes de celles qui étaient attendues auparavant.

Débat écourté faute de temps, le secrétaire du bureau régional clôt provisoirement les débats et invite à en reparler pour que le jour où sera ouvert le chantier statutaire demandé par les ICTPE, ceux-ci soient prêts à dire comment ils voudront être identifiés dans les prochaines années.



préoccupations d'aménagement physique du territoire et aujourd'hui de le penser à l'aune du développement durable sur de nouvelles postures et au sein de multiples structures.

Pour autant, ces évolutions devraient maintenant être portées haut et fort et en premier lieu dans le nom des ingénieurs qui sont la colonne vertébrale historique de ministères.

Alors, les ITPE doivent-ils dire oui à un nouveau nom?

4. Des propositions pour une expertise et une ingénierie publique de l'aménagement du territoire digne de ce nom

Quelques propositions du rapport sont reprises ici. Leur numérotation ne correspond à aucune hiérarchie entre elles.

Proposition n° 2 : Maintenir au sein des services de l'État une expertise propre pour relever les défis de demain.

Sans expertise technique, l'État est incapable d'appliquer sur son propre patrimoine les politiques qu'il porte (patrimoine immobilier / enjeux énergétiques — infrastructures de transports — diques domaniales ...), et de contrôler les opérateurs intervenant pour son compte (agences, concessionnaires, fournisseurs...).

Sans expertise technique, l'État ne sera plus en capacité de gérer les crises de plus en plus fréquentes.

Les citoyens attendent que l'État sache anticiper, préparer et gérer les crises toujours plus fortes et complexes : crises économiques, financières, sociales, catastrophes naturelles, technologiques, sanitaires, écologiques...

Sans expertise technique ni capacité de conduite de projet, l'État perd toute capacité à apprécier la réelle pertinence des règlements qu'il établit ainsi que la bonne application de ses politiques par les acteurs des territoires. Il devient incantatoire, incapable de porter une appréciation sur le fond des dossiers dont l'instruction lui revient, et de comprendre les contraintes des collectivités dans la mise en œuvre opérationnelle des projets.

Enfin, la mise en œuvre opérationnelle des politiques publiques passe nécessairement par une expertise et une ingénierie capables d'éclairer les décisions publiques, de les mettre en œuvre puis d'en évaluer l'efficacité.

• Je veux enfin parler de la responsabilité de l'État dans son expertise, car il en a encore : vous savez, ces fonctionnaires de l'État, qui, par leur excellence, peuvent rendre service à ces communes. L'ATESAT(...) mot mystérieux pour le grand public, mais bien connu pour beaucoup d'élus ici. Jamais les fonctionnaires de l'État ne sont autant réclamés par les élus (...) Eh bien, je vous annonce que l'État continuera à mettre à disposition des collectivités locales les compétences de ses techniciens et de ses ingénieurs pour vous accompagner sur les projets les plus complexes. »

François HOLLANDE - Congrès des Maires 2012

Proposition n° 3 : Maintenir ou réintroduire l'accès des collectivités locales à l'appui technique de l'État pour accompagner le progrès et risquer l'innovation.

Les collectivités territoriales ont besoin d'une ingénierie opérationnelle forte et structurée en articulation avec la dimension d'égalité, de solidarité et d'expertise de l'ingénierie publique de l'État :

- l'ingénierie des collectivités, notamment via l'intercommunalité ou les agences départementales, est susceptible de prendre en charge progressivement leurs compétences opérationnelles "récurrentes";
- la gestion des projets et du patrimoine des collectivités est de plus en plus complexe à mettre en œuvre (réglementation, gouvernance, enjeux émergents). Un appui et une animation de l'ingénierie publique de l'État reste nécessaire pour faire émerger les domaines nouveaux et les maîtrises d'ouvrage adaptées. Ceci appelle au maintien d'une forme d'ingénierie de solidarité et de portage de politiques publiques ;
- les collectivités les plus importantes expriment le besoin d'une "recherche publique" indépendante et partenariale État/collectivités, ainsi que d'un partage d'expertise au travers de réseaux d'échanges, appelant le renforcement de l'accès des collectivités au réseau scientifique et technique développé par l'État.

# 1237

Proposition n° 4: Reconnaître les compétences transversales, de médiation, d'intégration au même titre que les fonctions spécialisées et l'apport de la formation scientifique dans l'exercice de ces compétences.

L'ingénieur, c'est d'abord des compétences techniques et scientifiques, qui permettent l'innovation et le passage du discours à l'acte. Mais pas seulement!

La formation d'ingénieur a la particularité — encadrée par la Commission des Titres d'Ingénieurs — de relier ces bases techniques à des connaissances économiques, sociales, environnementales et humaines, reposant sur une solide culture générale.

Ainsi, les ingénieurs sont pleinement adaptés à la gestion de la complexité et au management de projet.

Proposition n° 6 : Remettre des ingénieurs des TPE à la tête des services de nos ministères techniques.

L'équilibre entre technicité et transversalité fait des ITPE des managers appréciés et pertinents. La plus-value des corps dits de « A/A+ » est de bénéficier d'une expérience opérationnelle avant l'accès aux postes de direction.

Les Ingénieurs des TPE occupent de nombreux postes à responsabilité en administration centrale comme dans les services déconcentrés, mais occupent aussi, en 2013, 70 « emplois DATE (direction de l'administration territoriale de l'Etat) ».

Existe-t-il meilleure preuve de la capacité du corps des Ingénieurs des TPE, que certains voudraient voir cantonnés à des postes d'ingénieurs d'exécution ou de travaux, à promouvoir en son sein des responsables de haut niveau?

Proposition n° 8 : Renforcer l'essaimage à double sens vers les collectivités territoriales et les établissements publics.

L'essaimage des ITPE hors de leurs ministères permet un essaimage de leurs compétences et facilite l'interface entre ces différents acteurs d'une même politique.

• Quand je vais à Bruxelles défendre des textes difficiles sur la PAC, j'y vais essentiellement accompagné d'ingénieurs. »

Eric ALLAIN - DGPAAT, MAAF, Assises des Métiers de l'Ingénieur

Proposition n° 10 : Adopter un projet stratégique pour le corps des ITPE, précisant, au regard des besoins en ingénierie et expertise de nos ministères les compétences, positions, rôles attendus des ITPE.

Préalablement à la réalisation de ce projet stratégique, il sera nécessaire que nos ministères dressent un bilan de leurs besoins (ainsi que ceux de leurs établissements publics).

Il est temps de reconstruire un lien étroit entre les enjeux portés par nos ministères et les compétences de leurs ingénieurs. Les bouleversements connus ces dernières années ont éloigné nos ministères de leurs corps d'ingénieurs. Dans l'urgence et en l'absence de gestion prévisionnelle, la part belle a été faite à des recrutements externes opportunistes, sans que les ministères n'aient aucune prise sur la gestion des personnels intégrés.

En 2012, les mobilités entrantes venant d'autres ministères ont été supérieures aux recrutements propres alors qu'aucun de ces autres ministères n'accepte pratiquement de mobilité entrante. En effet, on décompte cette année là, 287 mobilités entrantes de corps de catégorie A d'autres ministères (essentiellement IAE, IIM et IPEF) contre **260** recrutements en propre.

La Direction des Ressources Humaines du MEDDE (et du METL) encourage maintenant les recrutements de corps d'autres ministères avec comme seul motif de pourvoir des postes vacants, mais sans aucune analyse des besoins réels en moyens comme en compétences. Elle préfère accueillir d'autres corps dont elle n'assure pas la gestion plutôt que de se lancer dans une véritable GPEEC.

Nos ministères doivent mettre à plat et afficher, dans une vision à long terme, leurs besoins en compétences, pour en déduire les portraitsrobots des ITPE de demain.





décembre 2013

• Je ne considère ni comme un évadé, ni comme perdu celui qui part en collectivité locale. Il n'y a pas d'interdit au détachement en collectivité en sortie de l'ENTPE. »

Vincent MAZAURIC - SG du MEDDE et du METL. Assises des Métiers de l'Ingénieur

#### 5. Des propositions pour une gestion transparente et efficace des ITPE

Pour conserver la plus-value des ingénieurs, nos ministères doivent reconstruire les bases d'une gestion prévisionnelle spécifique aux ingénieurs et réviser les outils existants. Les ministères devront toujours s'appuyer sur la CAP des ITPE pour mettre en œuvre cette stratégie.

Les employeurs hors de nos ministères (autres ministères, établissements publics, collectivités territoriales) doivent être partie prenante de cette stratégie, en contribuant à l'orientation et la mise en œuvre de cette stratégie, au travers d'un conseil des employeurs, dont la DRH resterait le pilote.

Proposition n° 11 : Faire évoluer la gestion des agents pour supprimer les contraintes issues du découpage en ZGE et fluidifier ainsi les parcours professionnels.

La gestion des effectifs morcelée en Zones de Gouvernance, sur lesquelles pèsent des contraintes excessives, a certes permis à l'administration centrale de gérer une partie de ses propres difficultés (celles de gestionnaire), mais conduit à des mécanismes auto-bloquants qui entravent le droit à la mobilité des ITPE. Citons quelques exemples :

• la publication sur les listes nationales de postes « réservés à la zone de gouvernance », voire aujourd'hui réservés à un service... ce qui revient à dire que le droit statutaire à la mobilité n'est pas garanti de manière homogène sur le territoire français. A titre d'exemple, les ingénieurs des TPE en poste dans les anciens CETE, et qui feront désormais partie de la structure nationale CEREMA (tout comme aujourd'hui ceux en poste à VNF), sortiront de leur zone respective de gouvernance et ne pourront donc accéder à ce type de poste pourtant à leur proximité immédiate. Tout ceci se fait sans la moindre transparence, aucune donnée sur les « sureffectifs » (en tout cas ce que le Ministère considère comme tels par rapport à des

#### **Exemples vécus**

" Je m'appelle ZOÉ, et lorsque j'ai eu ma promotion à ingénieur divisionnaire, j'ai quitté ma région (en emmenant toute ma famille mais en y laissant notre maison) pour respecter les principes de notre charte de gestion. Mais voilà, trois ans ont passé et j'aimerais revenir chez moi! Je candidate donc sur un poste, je suis classée 1 ... je commence à voir le bout du tunnel Et boum! ZGE! Ma demande est refusée, alors même que le service me préfère à un autre candidat, qui aura le poste, pour concrétiser sa promotion sur place lui, parce que la gestion de son corps le permet. Au nom de la ZGE, je ne reviendrai plus jamais dans ma réaion! Si i'avais su..."

Ou encore GRÉGOIRE, le futur exilé : "Bonjour, je m'appelle Grégoire et je viens d'être inscrit au TA divisionnaire. Je suis en poste à VNF, dans une région très convoitée .. en Rhône-Alpes. J'ai vu des postes très intéressants pour mon parcours en DREAL, à quelques kilomètres à peine d'où je suis, donc étant dans la zone, j'ai voulu tenter ma chance... Et boum! ZGE! Je ne peux même pas présenter ma demande car je suis dans un établissement public, et donc hors des effectifs de la zone! Ah, si j'avais été inscrit au TA l'année dernière, je n'aurais pas eu à quitter ma région, et à déménager toute ma famille..."

Enfin, il y a ELVIRA qui est en passe d'y entrer : " Bonjour, je m'appelle Elvira et je suis en poste au CETE de Bordeaux, future direction territoriale du CEREMA. Je commence à sérieusement m'inquiéter car a priori à partir du 1<sup>er</sup> janvier, je ne pourrai plus demander de postes en DREAL ou DDT locales sans entendre « Non ; poste labellisé ZGE! »."

Extraits de : « Le Musée des horreurs » production SNITPECT-FO 2013

# 1237

modèles dits de Budgets Base Zéro qui ne manquent pas d'être modifiés tous les six mois) n'étant publiée et aucune règle n'étant clairement définie. Sans doute faudra-t-il, à l'avenir, distinguer les ITPERH (Rhône-Alpes) des ITPENPC (Nord-Pas-de-Calais)!

• la publication de postes « susceptibles d'être vacants » parce que le responsable de ZGE ne dispose pas d'une capacité de recrutement suffisante, alors que cette possibilité ne doit être utilisée que pour gérer par anticipation des départs prévisibles.

Une gestion à donner le tournis et qui doit inciter chaque Ingénieur des TPE à la recherche d'un parcours construit, à se doter rapidement d'un excellent GPS, d'une boule de cristal pertinente et d'antidépresseurs puissants!

À l'issue des Assises, l'administration s'est engagée à réhabiliter les parcours professionnels des ingénieurs et à tout mettre en œuvre pour les faciliter et les promouvoir. Cela passe en premier lieu, mais sans être exclusive, par l'amélioration nette des conditions de mobilité.

Il convient clairement, à moins d'une suppression tout bonnement du système de gouvernance par zone, de trouver les moyens de redonner de la souplesse dans les mobilités, lesquelles risquent de finir... au point mort.

Proposition n° 12 : Détourner les chefs de service de la tentation du recrutement extérieur et les convaincre de ce que l'« employabilité immédiate » est un critère de recrutement beaucoup trop restrictif, non profitable à long terme.

L'administration s'oriente désormais vers des recrutements d'ingénieurs « prêts à l'emploi » quelque soit leur formation d'origine dès lors qu'elle ne représente pas un coût pour le budget de l'État, au détriment de la compétence collective, des acquis de l'expérience professionnelle et de l'aspiration à une cause commune.

Il faut que les ITPE puissent candidater sur des postes auxquels leurs compétences les destinent naturellement, sans a priori, en tenant compte de leurs capacités d'adaptation, de la richesse de leur réseau, de leur capacité à la médiation notamment.

#### **Exemples vécus**

"Bonjour, je m'appelle FABIEN, et j'ai déroulé mon parcours sur des postes devant intégrer des enjeux transversaux, je coordonne actuellement les avis portés par l'État sur un projet structurant. Pour continuer mon cursus, j'ai souhaité prendre un poste de responsable d'UT en DREAL... mais cela n'a pas plu! Comment? Un ITPE responsable d'UT? Alors comment faire aujourd'hui pour parfaire mon parcours professionnel quand les postes me sont interdits au prétexte d'a priori!"

Extraits de : « Le Musée des horreurs » production SNITPECT-FO 2013

■ Proposition n° 14 : Stopper le système de recrutement asymétrique favorisant des corps dont le MEDDE et le METL n'assurent pas la gestion et à tout le moins rééquilibrer les entrées sorties entre ministères au bénéfice des ITPE qui se sont vu fermer de nombreuses fonctions et postes qui leur étaient classiquement

Il paraît incongru d'aller rechercher en dehors des ministères des compétences déjà présentes, avec en bout de course un surcoût et un transfert de charges depuis les autres ministères, se traduisant à la fois par une concurrence exacerbée et inutile sur les postes et l'incapacité à gérer humainement les sureffectifs théoriques qu'ils décrètent.

Proposition no 16: Instaurer un «conseil des employeurs» qui contribuera à suivre et orienter le corps des ITPE.

Les employeurs des ingénieurs des TPE, hors des ministères d'origine (MEDDE et MELT) qui, avec les effets dévastateurs et continus de la réduction des effectifs de la fonction publique de l'État, deviennent progressivement une part majeure dans le panel des employeurs des ITPE, ne sont toujours pas consultés sur les orientations du corps. La construction de parcours professionnels valorisants s'oriente de plus en plus vers l'extérieur des ministères d'origine pour une part qui dépassera désormais un tiers de l'effectif global.



« Les écoles sont notre actif, notre bien le plus précieux. »

Vincent MAZAURIC - SG du MEDDE et du METL, Assises des Métiers de l'Ingénieur

Dans ces conditions, comment la DRH de nos ministères peut-elle prétendre « accompagner la construction et la réalisation des projets », sans jamais associer les représentants des employeurs des ITPE à la définition des orientations du corps et prendre en compte leurs préoccupations et besoins dans la gestion de la mobilité?

La DRH doit donc se voir confier officiellement un « mandat de gestion» pour le compte de tous les employeurs bénéficiaires des ingénieurs des TPE.

■ Proposition n° 19 : Remettre sur une même liste de postes vacants les postes ministériels et les postes stratégiques hors ministère.

Conformément aux règles statutaires instaurées par la loi de 83, la DRH se doit de proposer aux ITPE l'éventail complet des postes qui leur sont accessibles à tous les niveaux de grade. Particulièrement les listes de postes vacants de catégorie A et A+ doivent comporter les postes vacants proposés en interministériel et dans les établissements publics de l'État, à commencer par ceux sous tutelle du MEDDE et du METL. Elle se doit de mettre en place les structures de promotion de l'essaimage et d'accompagnement des ingénieurs hors ministère.

Proposition n° 21 : Définir une nouvelle stratégie de gestion spécifique aux ingénieurs, pour retrouver une logique gagnant/ gagnant (une vraie GPEECC).

Une mission, commanditée par la DRH, mais impartiale, sur les besoins des employeurs en ingénieurs des TPE devrait être lancée pour prolonger et préciser la dynamique des Assises. Elle constituerait un état zéro qu'un conseil des employeurs aurait vocation à réexaminer chaque année, la DRH assurant un travail réel de gestion prévisionnelle des besoins en emplois d'ingénieurs du MEDDE et du METL pourvus par des ITPE.

Proposition n° 24 : Préciser la lettre de mission confiée à l'ENTPE pour la formation initiale mais aussi continue des ITPE (prises de postes, 4e année pour tous...).

La formation continue est un outil à part entière de la GPEECC. Elle est aujourd'hui en déshérence compte tenu notamment de la baisse des moyens et du flou dans la définition des métiers. Elle doit au contraire offrir des capacités d'enrichissement des connaissances sur certains domaines novateurs (climat...). Sur la formation initiale, il convient surtout que la réflexion soit pilotée et la commande formalisée par la tutelle, afin qu'elle reste connectée avec les besoins des employeurs. De ce point de vue la ré-ouverture dès 2014 d'un recrutement sur la thématique « système d'information » est une priorité partagée!

- Proposition n° 25: Assurer une meilleure tutelle sur les écoles pour une adéquation parfaite entre la formation et les besoins de la sphère publique.
- « Rien ne prédispose plus au conformisme que le manque de formation »; Gustave THIBON, philosophe français.

Les écoles du MEDDE, du METL et du MAAF ont initié des collaborations : il convient que leur tutelle dessine l'objectif de ses rapprochements et en premier lieu qu'au sein du MEDDE et du METL une vraie politique de formation soit dessinée sur le moven terme.

Proposition n° 26: Permettre les primo-affectations dans les collectivités territoriales et les établissements publics.

Le lien entre l'ENTPE et les directions générales et avec les différents employeurs doit être clairement renforcé (services de l'Etat, établissements publics, collectivités territoriales). L'ouverture dès cette année d'une primo-affectation en collectivité territoriale est un exigence et le signe de la compréhension par la DRH de son rôle au-delà des frontières du ministère.

Il n'est pas plus compréhensible que les portes des collectivités locales soient fermées aux ingénieurs des TPE lors de leur première affectation alors que ces employeurs et ingénieurs eux-même le souhaitent.

# 1237

De véritables opportunités de construction de parcours professionnels au cœur des métiers de l'aménagement s'ouvriraient ainsi pour de jeunes ingénieurs.

Proposition n° 29 : Maintenir les possibilités d'accès à tous les emplois DATE, y compris ceux des groupes 1 et 2 et rétablir les possibilités d'accès aux postes de sous directeurs et de chefs de projets de haut niveau, dans l'attente d'un 3e grade terminant à HEB.

Les emplois de direction (directeurs ou directeurs adjoints), très contingentés, sont pour une part non négligeable occupés par des ICTPE ; la plupart d'entre eux ont été nommés lors de la création des DDI et des DREAL : ils avaient prouvé leurs capacités à occuper ces postes, après avoir souvent déjà eu une fonction de DDE, DDE adjoint, DRE ou DRE adjoint.

Ces emplois constituent encore des débouchés potentiels pour les ICTPE en particulier (mais pas seulement) mais ceci n'est pas sans de fortes restrictions réglementaires et ce, dans un contexte général de concurrence (dans lequel néanmoins des ITPE continuent à prouver qu'ils peuvent se prévaloir de la qualité de leur parcours).

Ces emplois DATE en DDI et en DREAL sont classés par niveau décroissant d'enjeux et d'exposition professionnelle de groupe 1 à groupe 5.

Aujourd'hui, les groupes 1 et 2 des emplois DATE sont interdits aux ITPE sauf à ce qu'ils aient passé 4 ans dans le groupe 3, lui-même accessible sur condition d'ancienneté. Cette possibilité s'ouvrira donc à partir de 2014. Cette passerelle doit évidemment être préservée, en attendant le 3<sup>e</sup> grade terminant HEB, pour que l'employeur État dispose d'un vivier de cadres suffisamment diversifié.

Des évolutions du décret DATE sont envisagées par la DGAFP et pourraient rendre plus difficiles les conditions d'accès aux ITPE, alors qu'il s'agit de modalités déjà contraintes (emplois fonctionnels à conditions d'ancienneté d'une durée maximale de trois ans renouvelables une fois).

Le décret 2012-32 du 9 janvier 2012 a fermé définitivement la porte aux ITPE pour l'accès aux emplois de chefs de service et de sous-directeurs : plus aucun(e) ID(C)TPE ne peut ainsi être • « Je cherche des ingénieurs de la mobilité et je suis prêt à accueillir des jeunes ITPE car je sais qu'ils ont le sens du service public. »

Frédéric ALPHAND - Directeur des Routes et des transports au CG 78, représentant l'Association de directeurs techniques des services départementaux, lors des Assises des Métiers de l'Ingénieur

éligible, le corps auquel il appartient ne terminant pas HEB. Pour y pallier des fonctions de « chargés de sous direction » sont créés, sorte de succédanés des emplois de sous-directeurs : il s'agit d'avoir les mêmes responsabilités mais certainement pas la même reconnaissance!

Alors que l'administration de la Fonction Publique et le Secrétariat Général du Gouvernement affirmaient jusque là, haut et fort, que l'État voulait diversifier et ouvrir l'accès aux postes à responsabilité, gérer ses agents par les compétences, elle invente de nouvelles règles pour limiter l'accès à ces postes à un nombre restreint de corps (issus de l'ENA ou de l'X).

■ Proposition n° 32 : Allonger la durée de concrétisation de la promotion à ingénieur divisionnaire à deux ans.

La concrétisation du premier poste de divisionnaire est rendue très difficile du fait de la pression sur les postes, d'une concurrence exacerbée et nourrie par des inégalités flagrantes notamment par rapport aux corps qui ne conditionnent pas la promotion à la mobilité. L'ITPE ne dispose que d'une année civile (soit 3 listes et 3 CAP) alors que d'autres corps techniques concurrents directs disposent de deux années.

La règle de la mobilité avec un changement d'environnement professionnel est la plus difficile aujourd'hui à tenir. En effet, si la construction d'une carrière relève d'un choix personnel, la mobilité imposée dans le cadre de la promotion peut paraître comme une « punition » au regard du contexte actuel (zones de gouvernance fermées, organigrammes resserrés, diminution des effectifs...), et dans un délai contraint (1 an - 3 CAP). L'ITPE se retrouve désormais fréquemment à envisager de renoncer à la promotion pour préserver un tant soit peu une vie personnelle équilibrée.



Ainsi, les conditions d'accès au grade d'ingénieur divisionnaire des TPE doivent être assouplies par un allongement à deux ans de la période de concrétisation. Une harmonisation interministérielle des conditions d'accès au deuxième niveau de grade particulièrement les conditions de mobilité doit être engagée en concertation avec les partenaires sociaux.

Proposition n° 36: Accroître le contingent d'ingénieurs en chef, jusqu'à 20 % du corps et créer les emplois fonctionnels manquants dans les ministères où les ITPE peuvent exercer de hauts niveaux de responsabilité (intérieur, agriculture et services du Premier ministre).

Aujourd'hui, au sein de nos deux ministères, le nombre d'emplois d'ingénieurs en chef est de 180 IC1 et 306 IC2, auxquels se rajoutent les quelques emplois fonctionnels dans les autres ministères (affaires étrangères, justice, éducation nationale...). La raréfaction des postes ressentie par les ITPE, et notamment au sein des DDT, rend difficile l'accès à la promotion, mais également la construction du parcours professionnel.

L'administration doit impérativement se saisir de ce sujet en identifiant les ITPE en poste, sur des emplois IC1 et IC2 et en évaluant les besoins pour de nouveau fluidifier les parcours de 3<sup>e</sup> niveau. Ce contingent est nettement insuffisant et freine les promotions. Il doit être augmenté, et atteindre 20 % de l'effectif du corps.

De plus, divers arrêtés définissent les emplois éligibles en les contingentant, dans les autres ministères : affaires étrangères, éducation nationale, jeunesse et sport, justice, santé, industrie.

Constat alarmant : ni le ministère de l'intérieur (avec le transfert de la DSCR!), ni le ministère de l'agriculture, ni les services du Premier Ministre ne disposent d'emplois fonctionnels!

Proposition n° 37: Mettre fin à la triple peine des examens professionnels et des lauréats de la liste d'aptitude.

Chaque année, les recrutements sont complétés par examen professionnel (36 en 2013) et sur promotion par liste d'aptitude (18 en 2013).

Leur affectation est faite à partir d'une liste fermée proposée par l'administration, pas toujours en cohérence avec les attentes personnelles et professionnelles des lauréats. Bien souvent, les élus à la CAP se retrouvent confrontés à gérer des situations sociales fortes, dans l'année qui suit l'affectation!

Proposition n° 39 : Définir véritablement les parcours professionnels d'«experts», qui permettra leur juste valo-

La question peut être posée sur la gestion des spécialistes et des experts, notamment dans les cas des promotions. Un bilan des compétences détenues (compétence, lieux d'exercice, besoins des employeurs) par les ministères (et demain le CEREMA) doit être fait.

#### 6. Des propositions pour un corps des ITPE attractif et durable

Les ITPE forment un corps destiné à l'exercice des missions successivement consacrées au service de la reconstruction d'un pays, de son équipement en infrastructures, de la réponse aux besoins en matière de développement économique et de logements, puis de la gestion durable du patrimoine de la nation. Leur palette de compétences s'est significativement élargie dès les années 1990 à une approche globale des problématiques territoriales et du développement durable. Ils ont en particulier contribué à cette période, en tant que pierre angulaire de l'encadrement technique, à la construction du ministère de l'environnement et de ses services régionaux. Ce corps maintient une cohérence forte grâce à une gestion collective exigeante.

- Proposition n° 40 : Revaloriser les rémunérations de début de carrière.
- Proposition n° 41 : Relever les rémunérations des ITPE, à commencer par les ISS:
- ICTPE 1 75 points
- ICTPE 2 70 points
- 55 points IDTPE
- ITPE 42 points

Plusieurs corps de catégorie A ont vu leurs conditions améliorées. Dans ce contexte les ITPE sortent perdants des dernières

• un régime indemnitaire largement accru pour certains corps, avec une provision financière très substantielle qui grève aujourd'hui la compensation de perte de pouvoir d'achat des ITPE car relevant de la même enveloppe : les engagements pris auprès des autres corps l'ont été au détriment de celui des ITPE;

- des améliorations de progression de carrière sauf pour les ITPE (le taux de nouveaux promus dans le grade d'attaché principal est plus que conséquent) avec un corollaire (logique) d'augmentation des rémunérations afférentes;
- des modifications de structure qui amènent à placer des agents issus de corps différents sur des mêmes postes sans qu'ils aient la même rétribution : dans un même bureau en DREAL, un ITPE et un IIM, pour les mêmes fonctions pourront avoir un écart de rémunération de plus de mille euros par mois!, ou un Ingénieur en Chef des TPE en charge d'un service accueillant des IIM aura un montant d'indemnité équivalent à celui de ses collaborateurs N-2 plus jeunes!

Nous réclamons un alignement des rémunérations des ITPE sur les autres corps d'ingénieurs mieux dotés exerçant les mêmes fonctions ou des fonctions de niveaux équivalents.

Proposition n° 43: Maintenir les points de seniorat et de territorialité au-delà du 7º échelon.

Dans le cadre de la bonification indiciaire au titre du séniorat et de la territorialité (+ 4 points d'ISS), nous réclamons que le seuil du 7e échelon soit supprimé. En quoi, un ITPE perdrait sa reconnaissance ou le caractère territorial de son poste parce qu'il aurait changé d'échelon?

**Proposition n° 44 :** Revoir le statut des ITPE, dont les spécificités l'éloignent du cadre du A-type, pour mieux affirmer leur place (notamment pour les fonctions de direction), et domaines d'intervention (qui ont évolué).

Les freins mis aux ITPE aujourd'hui aux possibilités d'évolutions positives et à la construction de parcours aux différents niveaux de responsabilité tiennent à un changement d'environnement réglementaire dans lequel n'ont pas été intégrées, à tort, les spécificités du corps des ITPE.

En effet, il est constitué de fonctionnaires recrutés avec un haut niveau de formation initiale (diplôme d'ingénieur bac+5 avec classes préparatoires et de nombreux doctorants et doubles cursus).

Proposition n° 45: Transformer l'emploi d'ingénieur en chef des TPE (qui termine HEA), en fusionnant les emplois IC1 et IC2, en grade terminant HEB et le dimensionner à 20 % du corps.

« Je connais les qualités des ITPE depuis longtemps »

Philippe MARTIN - Ministre de l'Ecologie du Développement Durable et de l'Energie, Assises des Métiers de l'Ingénieur, 3 iuillet 2013

La construction d'un 3<sup>e</sup> grade, qui éviterait la situation ubu-esque de retour en arrière pour les ICTPE lorsqu'ils sortent d'un emploi fonctionnel, terminant HEB, est nécessaire.

Cela permettrait aussi d'aligner le droit sur la réalité : l'emploi d'ingénieur en chef est déjà géré comme un grade à accès fonctionnel. Il faut et il suffit qu'il soit reconnu comme tel en droit.

Ce vrai troisième grade se substituerait à celui d'ICTPE. Contrairement à des réformes statutaires engagées pour d'autres corps, celleci n'a aucun coût immédiat.

Le maintien d'un faux grade (mais à accès fonctionnel), est parfaitement inadapté au nouveau contexte : réorganisations qui raréfient les postes, emplois hors ministères — en SGAR par exemple, non couverts par des arrêtés ministériels, emplois DATE ou emplois dans les établissement publics! Sans parler encore une fois de l'absence d'emplois fonctionnels au sein de notre ministère cousin, le MAAF!

Enfin, la transformation de notre emploi fonctionnel en grade est un levier indispensable pour faciliter la mobilité inter-fonction publique, et l'indice terminal HEB s'impose désormais pour pouvoir continuer à accéder aux postes d'encadrement supérieur.

- Proposition n° 49: Instaurer le cheffalat pour tous (fin de carrière au niveau ingénieur en chef pour tous les ingénieurs divisionnaires).
- Proposition n° 50 : Accroître le taux de promotion à ingénieur divisionnaire et faciliter le passage au grade d'ingénieur divisionnaire plus tôt.

Pour la promotion à divisionnaire, outre les problématiques de mobilité et de choix d'un poste, il sera nécessaire de redéfinir, et ce dès 2014, le taux de promotion, en cohérence avec la taille du corps. Il devra être, à minima, supérieur au taux actuel, qui est de **12** %.



## De l'égalité professionnelle

## entre les hommes et les femmes

n nouveau protocole d'accord, relatif à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes dans la fonction publique, vient d'être signé. Douze ans après le dernier rapport du SNITPECT-FO sur la question, le temps était venu de se pencher à nouveau sur le sujet et d'évaluer la distance parcourue depuis. Que signifie aujourd'hui l'égalité professionnelle ? Y a-t-il toujours lieu de s'interroger sur la mise en oeuvre d'une politique d'égalité dans la fonction publique ? Est-il possible de progresser et d'agir sans tenir compte de la lente évolution des mentalités ? Est-il légitime d'y travailler au sein de nos seuls ministères ?

Il est rapidement apparu aux membres du groupe de travail que si nous souhaitions dépasser le protocole d'accord il était nécessaire de restreindre notre champ d'étude. Nous l'avons donc naturellement limité à la population des ITPE employés par les deux ministères MEDDE et METL. Ceci décidé nous avons ensuite décortiqué les conditions de la progression de carrière.

Désireux d'aller plus loin, nous nous sommes accordés à dire que la possibilité d'une progression n'en fait pas l'effectivité. Déterminés dans notre enquête, nous avons enfin conclu que la progression de carrière jugée à l'aune du grade, eu égard au taux de promotion, ne concernait qu'une minorité d'agents et n'était à ce titre pas représentative du quotidien des ITPE.

Pour traquer les inégalités nous avons épuisé toutes les données à notre disposition: bilans sociaux du ministère, données de gestion, résultats de CAP, commissions d'harmonisation de coefficient ISS, etc.

Les chiffres ont commencé à parler. Scientifiques, nous avions besoin de données supplémentaires pour confirmer avec poids et objectivité nos hypothèses:

Les difficultés à concilier vies professionnelle et privée, notamment avec des responsabilités familiales (envers descendants et ascendants) pénalisent plus les femmes que les hommes.

■ Le manque d'effectifs stigmatise la femme de trente ans, « statistiquement » enceinte et mère de famille pour un employeur.

Nous avons donc construit notre propre base de données en sollicitant les ITPE.

Au fil des réponses la réalité de l'ITPE nous est apparue. Ainsi, nous avons découvert par la foi de près de 400 ITPE que certains services et secteurs peinent à se féminiser, que nos ministères se soucient peu des contraintes familiales des agents sauf lorsqu'il s'agit d'une jeune femme à fort potentiel de grossesse. L'ITPE papa ou maman peine à se former, son passage à temps partiel est mal vécu et peu pris en compte dans l'organisation du travail.

Alors oui, il nous semble clair qu'aujourd'hui des progrès restent à faire, qu'ils sont légitimes et doivent intégrer les politiques de gestion et de développement de nos employeurs, que sont nos ministères et la fonction publique en général. Le parcours du combattant suivi par certaines et certains pour accéder à un haut niveau de responsabilités ne doit pas être exploité comme un alibi par l'administration. Le SNITPECT-FO réclame plus que des quotas : une politique pour tous !

#### 1. État des lieux

# 1237

Depuis 1946, l'égalité hommes femmes est un principe constitutionnel. L'égalité professionnelle est donc reconnue en droit, mais de nombreux textes (pas moins de 35 textes nationaux : lois, décrets, circulaires, accord interprofessionnel...) ont été adoptés par la suite pour assurer une égalité de traitement et une égalité des chances.

#### 1.1 Quelle évolution ces quarante dernières années : de l'égalité formelle à l'égalité réelle ?

À l'échelle internationale, l'Organisation Internationale du Travail a adopté plusieurs conventions depuis 1951 pour lutter contre les discriminations, et notamment :

- la convention n° 100 (1951) qui affirme le principe d'égalité de rémunération entre les femmes et les hommes pour un travail de valeur égale.
- la convention n°111 (1958) qui affirme l'interdiction de toute « distinction, exclusion ou préférence » en matière d'emploi ou de profession fondée, notamment, sur le sexe.
- la convention n° 156 (1981) relative à l'égalité des chances et de traitement pour les travailleurs des deux sexes : travailleurs ayant des responsabilités familiales.

Au niveau européen, le principe d'égalité de traitement entre les travailleurs féminins et masculins est introduit dès le traité de Rome signé le 1<sup>er</sup> mars 1957. Plusieurs directives et la jurisprudence européenne permettent à la communauté européenne puis à l'union européenne de se doter d'un arsenal juridique étoffé sur l'égalité homme-femme. On peut citer, notamment:

- **la directive du 9 février 1976** relative à la mise en oeuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles et les conditions de travail,
- le traité d'Amsterdam qui intègre au nombre des différentes missions confiées à la Communauté Européenne, celle de promouvoir l'égalité entre les femmes et les hommes et de chercher « à éliminer les inégalités, et à promouvoir l'égalité, entre les hommes et les femmes ». De ce fait, les États membres ne doivent plus seulement assurer une égalité de rémunération entre les deux sexes pour un même travail mais assurer une égalité des chances et de traitement des femmes et des hommes au travail, en attribuant si nécessaire des avantages spécifiques – qui ne sauraient prendre la forme de quotas rigides – au sexe sous-représenté afin de lui faciliter l'exercice d'une activité professionnelle.

#### LA PAROLE AUX ITPE!

Pour son rapport 2013, le SNITPECT a souhaité se concentrer sur l'égalité professionnelle telle qu'elle est pratiquée au sein des MEDDE et METL dans la gestion du corps des ITPE. Pour découvrir et prendre la mesure de ce qui se passe au-delà des statistiques du bilan social ministériel et des CAP, le SNITPECT s'est adressé directement aux premiers concernés : les ITPE. Le succès a été immédiat : **389** ITPE ont accepté de participer au questionnaire en ligne.

Vous trouverez ainsi au gré de ce rapport des informations et statistiques directement issues de ce questionnaire, confrontant l'égalité professionnelle telle qu'elle est prévue dans la loi et l'organisation de notre ministère à la réalité telle que la vivent les ITPE au quotidien.

Forte participation, commentaires abondants, chacun a son vécu et sa propre vision de l'effectivité de l'égalité professionnelle et de ce qu'il faut faire pour l'améliorer dans nos ministères et au-delà. Nous vous proposons dans ce rapport une synthèse des avis exprimés. Merci à tous pour votre participation!

■ la directive du 15 décembre 1997 relative à la charge de la preuve dans les cas de discrimination fondée sur le sexe.

Enfin, la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne du 7 décembre 2000 consacre le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines, et non plus pour les seules questions d'emploi, de travail et de rémunération. Elle prévoit la possibilité de mettre en oeuvre des actions positives en faveur des seules femmes.

Il est à noter que les textes européens et internationaux viendront nourrir la réglementation nationale sur l'égalité homme-femme, avec notamment, la transposition dans le droit français de l'ensemble du dispositif européen en la matière le 27 mai 2008.

À l'échelle nationale, si les premiers textes législatifs pour encadrer le travail des femmes relèvent plus de mesures protectrices (la femme est d'abord considérée comme une mère), le droit de vote des femmes en 1944 et l'intégration du principe d'égalité des droits entre les hommes et les femmes dans la constitution en 1946 marquent un tournant dans la façon de percevoir le statut des femmes dans la société. Néanmoins, ce n'est qu'en 1967 que les femmes pourront exercer une activité salariée sans le consentement de leur mari...

La loi du 22 décembre 1972 pose le principe de l'égalité de rémunération pour un même travail ou un travail de valeur égale. La directive européenne du 9 février 1976 introduit la notion d'égalité de traitement qui vise à passer d'une égalité formelle à une égalité réelle.

Cette directive sera transposée en droit français le 13 juillet 1983 avec la loi dite « Roudy ». La loi réaffirme le principe d'égalité dans tout le champ professionnel (recrutement, rémunération, promotion ou formation) et rend obligatoire la rédaction d'un rapport de situation comparée des conditions d'emploi des hommes et des femmes ayant pour objectif de formaliser et de quantifier les inégalités professionnelles. Il est à noter également les lois dites « Le Pors » du 13 juillet 1983 (droits et obligations des fonctionnaires) et du 26 janvier 1984 (fonction publique territoriale) qui stipulent, respectivement, qu'il ne peut être fait de distinction de sexe dans les recrutements de la fonction publique (quelques exceptions demeurent cependant), et ouvre le congé parental de façon indifférencié au père ou à la mère.

La notion d'égalité des chances est introduite par la loi Roudy et reprise dans la loi dite « Génisson » du 9 mai 2001. Cette notion implique que puissent être mises en oeuvre, des actions ponctuelles et spécifiques pour réduire des pratiques discriminatoires, ou des mesures de rattra-

Quelques chiffres pour situer la population des ITPE au sein des ministères

- Dans la fonction publique d'État, les femmes constituent **51,7%** de l'effectif total et seulement **20,3%** des emplois de direction.
- Au sein des deux ministères MEDDE et METL, pour l'année 2011, les femmes constituent **39,5%** de l'effectif total et représentent 35,4% de la catégorie A, 27,8% de la catégorie A technique et **28,4%** de la catégorie A+.

page ayant pour objectif de réduire les inégalités constatées. La loi Génisson oblige également les entreprises à négocier sur l'égalité professionnelle.

Dans le cadre de ces actions spécifiques. le 23 mars 2006, a été votée la loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes. Cette loi a pour objectif de :

- a favoriser la conciliation de l'activité professionnelle avec la vie personnelle et familiale en justifiant dans le plan de gestion prévisionnel des emplois et compétences des mesures mises en oeuvre pour favoriser cette articulation, en prenant en compte les périodes d'absence pour congés parentaux (maternité, paternité, présence parentale...) pour le calcul des droits ouverts au titre du droit individuel à la
- neutraliser les impacts négatifs de la maternité sur les
- supprimer avant le 31 décembre 2010, les écarts de rémunération existant au niveau de la branche entre les femmes et les hommes par une négociation spécifique.

En contrepartie des obligations imposées aux entreprises, la loi met en oeuvre des aides ou exonérations financières. telle l'aide forfaitaire accordée aux entreprises de moins de cinquante salariés recrutant un travailleur temporaire pour remplacer la salariée partie en congé de maternité (aide supprimée en 2008).

Toujours dans le cadre de ces actions de « rattrapage », on peut citer la loi constitutionnelle du 23 juillet 2008 qui favorise l'égal accès des femmes et des hommes aux mandats électoraux et fonctions électives, ainsi qu'aux responsabilités professionnelles et sociales et la loi du 27 janvier 2011 qui fixe des quotas de femmes dans les conseils d'administration et de surveillance dans les entreprises privées et publiques (le taux de féminisation doit atteindre 40 % en 2017).

On constate une augmentation du nombre de textes législatifs relatifs à l'égalité professionnelle ces quarante dernières années, avec l'évolution d'une conception protectrice à une conception plus égalitaire, plus pragmatique pour tenter de



TITWANE

résorber les écarts entre les hommes et les femmes. Cet objectif n'est sans doute pas encore atteint, puisque la ministre du droit des femmes a présenté en conseil des ministres un projet de loi relatif à l'égalité entre les femmes et les hommes le 3 juillet 2013...

#### 1.2 La mise en oeuvre de l'égalité professionnelle dans les ministères MEDDE et METL

Une charte pour l'égalité professionnelle 2010-2013 a été élaborée par les services du ministère en 2010, il s'agit du troisième plan pour l'égalité homme-femme. Cette charte s'inscrit dans le contexte législatif décrit précédemment. Cette charte comporte six objectifs:

- la participation équilibrée des femmes et des hommes à la prise de décision,
- l'élimination des stéréotypes sexués,

- la rénovation des parcours professionnels,
- la diffusion de la connaissance relative au concept et aux principes de l'égalité professionnelle,
- la prise de conscience des discriminations multiples,
- la transparence.

#### 2. Les ITPE et leur ministère

#### 2.1 Regard global sur la féminisation du Ministère

Le ministère affichait en 2010 une répartition, sur un peu plus de 60 000 agents, d'environ 1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes. L'évolution des tendances entre 2009 et 2011 montre une féminisation des filières techniques entre 2009 et 2011 (augmentation d'un peu plus de deux points) au contraire des filières administratives en baisse. Les familles professionnelles dans lesquelles les femmes sont majoritaires, tous grades confondus, sont notamment ceux de la ges-

tion administrative, des ressources humaines, de la comptabilité, de l'habitat et du logement ou de la communication. Les domaines tels que la mer, le bâtiment et la construction ou le service des transports, affichent des taux de féminisation faibles, de 15 à 28%. Au bilan social 2012, le ministère affiche une baisse des effectifs féminins par rapport à 2011 (36,74%), les femmes n'étant présentes qu'à hauteur de **21,33%** dans la filière technique.

Si les femmes constituent un tiers des effectifs de catégorie A en administration centrale comme en services déconcentrés ou en écoles et centres de formations, leur représentation est moindre dans une certaine mesure dans les services techniques et CETE (25%), et faible au niveau de l'inspection générale/CGEDD et des services maritime et navigation (respectivement 9 % et 16,5 %).

#### 2.2 Le cas des ITPE

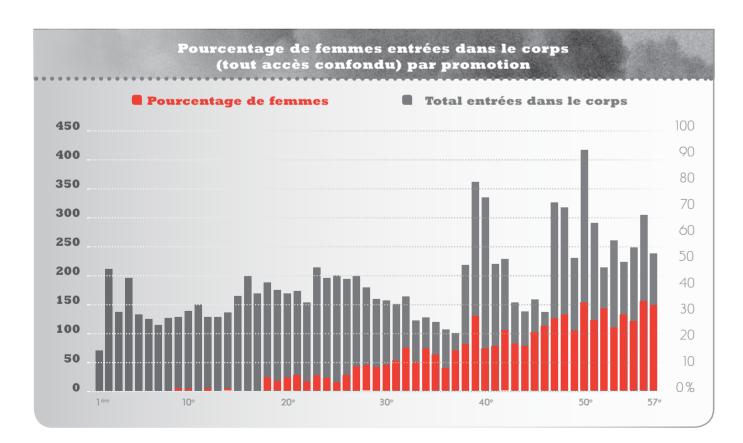
Une analyse plus détaillée des nombreux, mais très dispersés, éléments disponibles dans le rapport social permet en partie de situer les ITPE vis

à vis des autres corps de la catégorie A ou A+. Le taux de féminisation du corps des ITPE de l'ordre de 23 % reste inférieur à celui des catégories A au sein du Ministère. En effet, en 2011 les femmes représentaient un peu plus de 35 % des catégories A. En comparaison d'autres corps, les chiffres montrent que l'équilibre est quasi-absolu en 2010 chez les attachés administratifs, que les femmes représentent près de 45 % des AUE, et environ un tiers des IPEF et administrateurs civils.

Si les raisons évoquées en 2001 restent entièrement valables, il est surtout intéressant de voir quelle en a été l'évolution, et si les tendances dessinées il y a plus de 10 ans se confirment.

Les chiffres disponibles ne permettent malheureusement pas de donner une photographie plus précise de cette féminisation. La place des femmes ITPE par service ou par famille professionnelles notamment n'est pas caractérisée.

En ce qui concerne la loi du 12 mars 2012 (article 56) et son



décret d'application n°2012-601 du 30 avril 2012 relatif aux modalités de nominations équilibrées dans l'encadrement supérieur de la fonction publique, nous n'apporterons que les éléments chiffrés suivants :

- au concours interne IPEF 2013, sur les 11 ITPE lauréats (sur 13 places), 5 sont des femmes,
- tous emplois DATE confondus, seules 2 femmes ITPE sont recensées en 2013, soit 3,17 % de la totalité des ITPE nommés sur emploi DATE.

On voit par ces chiffres que la part des femmes aux postes de responsabilité correspond en partie à leur taux de présence

tions d'ITPE laissent beaucoup d'espoir quant à un rééquilibrage de la présence des femmes sur les postes à très haute responsabilité.

#### 2.3 Évolutions depuis 2001

Le rapport du SNITPECT-FO de 2001 indiquait que les femmes représentaient alors 11,5% des ITPE en activité et présents au ministère de l'Equipement. Cette proportion a nettement augmenté, puisqu'elles représentent aujourd'hui 22,7 % des ITPE exerçant dans le périmètre du MEDDE.

dans les différents générations d'ITPE, et que les nouvelles généra-

Ceci s'explique par la féminisation du corps, déjà mise en avant lors du rapport de 2001, via les différents modes d'accès (concours externe, interne, examen professionnel, recrutement sur titre), où la proportion de femmes dans ces différents flux combinés est significativement supérieure à celle existant dans la population présente.

Il est plus difficile de déterminer si les réorganisations de services et les différents transferts, notamment celui des routes en 2006, ont eu également un rôle, et dans quelle proportion, dans cette évolution.

#### La parité au sein des instances du SNITPECT

- Sur 101 secrétaires départementaux, 18 sont des femmes, soit 17,8%.
- Sur **87** trésoriers départementaux, **17** sont des femmes, soit 19.5%.
- Sur 57 membres de la commission exécutive, 6 sont des femmes, soit 10.5%.
- Sur 11 membres du bureau national. 5 sont des femmes, soit 45%.
- Sur **3,5** membres de la permanence, **2** sont des femmes, soit 57%.
- Le poste de secrétaire général a toujours été occupé par un homme.

Hormis au bureau national et à la permanence, la proportion de femmes dans les instances du SNITPECT est inférieure au taux de féminisation du corps. Au-delà de la conciliation entre vie privée et vie professionnelle, une réflexion globale devra être menée sur l'articulation entre temps de travail et temps syndical. Que les femmes envahissent le BN et la CE, prennent des responsabilités de SD ou de délégué fonctionnel, pour créer l'avenir du corps et défendre les droits des ITPE!

# 1237

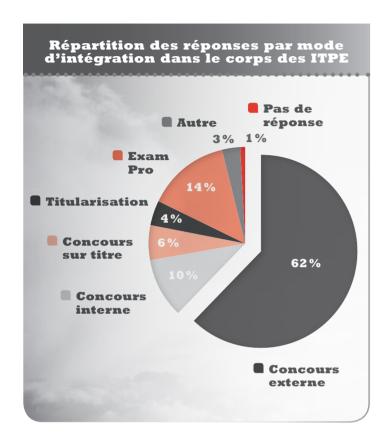
#### Intéressons-nous un instant à ces flux :

#### Flux entrants

Le concours externe : si le nombre de recrutements fluctue suivant les années en fonction des besoins exprimés par le ministère, il est indéniable que la proportion d'élève féminins issus des classes préparatoires qui décident d'intégrer l'école a connu une augmentation très conséquente, la moyenne se situant après les années 2000 autour de 35% et atteignant certaines années 40%, à comparer aux 25% d'élèves femmes au niveau national dans les grandes écoles.

Le concours interne et l'examen professionnel : En 2010, seules 2 femmes sur 17 lauréats sont entrées à l'ENTPE par le biais du concours interne. Il n'a pas été possible de disposer de statistiques sur la durée, et ainsi de distinguer d'évolution, tout juste pourra-t-on dire qu'en 2010, la proportion de femmes s'étant présentées était légèrement supérieure à celle présente dans des corps de contrôleur et technicien.

Concernant l'examen professionnel, il est à noter que si la proportion de femmes est variable suivant les années, en moyenne sur la dernière décennie. 21% des lauréats de l'examen sont des femmes.



Liste d'aptitude : la proportion de femmes accédant au corps des ITPE par la liste d'aptitude est quant à lui très faible, de l'ordre de 6 % (sur un total de **279** entrants sur la précédente décennie). Cette situation peut trouver une explication dans les proportions de femmes dans les corps d'origine, à l'ancienneté correspondante.

Recrutements sur titre : près de la moitié des entrants par ce type de recrutement sont des femmes depuis 2000.

En prenant en compte tous les flux entrants, ceux cités et d'autres (recrutements sur titres, reclassement, intégration directe etc), la proportion de femmes devenant ITPE est de plus de 29 %.

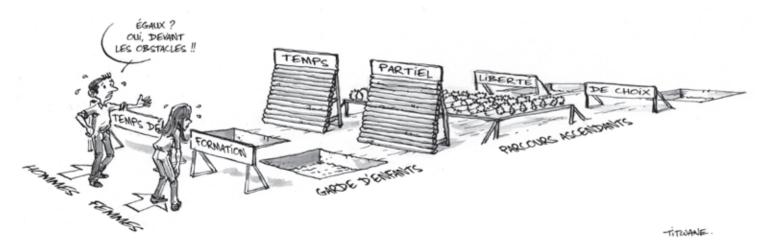
La féminisation du corps continue donc, principalement via le concours externe.

Les autres flux entrants importants, et notamment l'examen professionnel, y contribuent moins. Ce dernier, moyenné sur la dernière décennie, est de fait tributaire de la proportion de femmes dans les corps d'origine, et la proportion de lauréates est très proche de la population de femmes existants dans ceux-ci. Seul le recrutement sur titre approche de la parité.

#### **Flux sortants**

Par un calcul mathématique, et compte tenu de la proportion de femmes dans les effectifs d'ITPE de plus de 50 ans, les départs en retraite concernent très majoritairement des hommes. L'examen de la part des femmes ITPE accédant à d'autres corps (IPEF, Administrateur civil, ingénieur territorial, etc.) n'a pas pu être réalisé.

Ainsi, le calcul du solde flux entrants / flux sortants ne fait que confirmer la féminisation du corps des ITPE.



#### 3. Vie privée, vie professionnelle, une conciliation difficile

#### 3.1 Rapport 2013, la parole aux ITPE

Pour établir son rapport 2013, le SNITPECT-FO a interrogé les ITPE en poste aux MEDDE et METL sur le déroulement de carrière, les conditions de travail et la conciliation entre vie privée et vie professionnelle. La participation au questionnaire a été importante (389 réponses) avec une légère surreprésentation des femmes (39 % de participantes pour un taux de féminisation du corps de 23%).

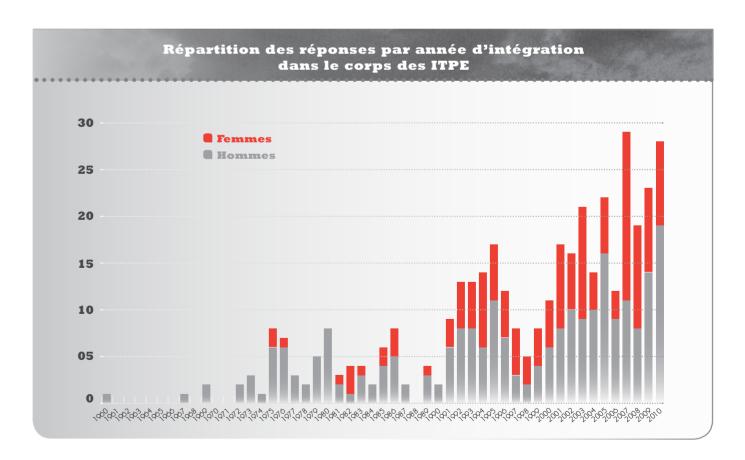
Les participants sont pour 62 % issus du concours externe et « d'entrée récente » dans le corps des ITPE (50 % des participants ont au plus 12 ans d'ancienneté).

Remarque : pour les personnes interrogées l'attractivité du

corps des ITPE se fonde sur la diversité des métiers, le déroulement de carrière, les missions de service public, la couverture nationale et la rémunération des études.

#### 3.2 Une égalité d'accès aux différents postes et fonctions du ministère en progression malgré quelques secteurs à la traîne

Hommes et femmes notent que certains secteurs comme l'exploitation routière et certains postes comme l'encadrement et la maîtrise d'ouvrage se féminisent moins rapidement que les autres. À l'inverse, les ressources humaines et les fonctions dites « support » restent majoritairement féminines. Ce constat est jugé flagrant au sein des comités de direction où les femmes occupent principalement des postes de type SG ou Communication. Toutefois les recrutements discriminatoires rencontrés par le passé se font plus rares. Aujourd'hui, il est acquis au sein des ITPE qu'hommes et femmes peuvent exercer les mêmes métiers. À noter toutefois qu'une répartition s'opère dès la formation à l'ENTPE où hommes et femmes ont tendance à choisir des



spécialités différentes : génie civil pour les hommes, environnement et aménagement pour les femmes.

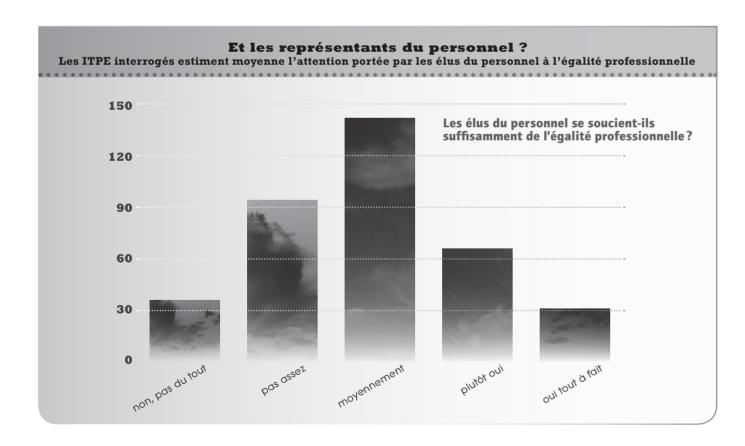
Cette répartition inégale, associée à une valorisation différente des secteurs d'activité, peut entraîner une inégalité entre hommes et femmes. C'est le phénomène des parois de verre (voir encadré § 3.4.2).

La discrimination lors d'un recrutement touche principalement les femmes (18% contre 4% pour les hommes). Hommes et femmes le remarquent: ils sont **34**% pour les hommes et **46**% pour les femmes à juger que certains services recrutent de façon discriminatoire. À ce titre, les DIR (directions interdépartementales des routes) sont des services jugés majoritairement masculins, mais est-ce un a priori ou le reflet d'une réalité?

Les postes d'encadrement sont de longue date à forte représentation masculine. Les femmes soulignent toutefois que la situation évolue favorablement depuis quelques années, surtout dans les domaines techniques où la légitimité est peut-être plus facile à démontrer, à l'exception du domaine de l'exploitation routière. Les femmes rappellent les exigences souvent contraignantes et excessives de mobilité et disponibilité des recruteurs sur les postes-clefs.

Plus important, concernant les postes d'encadrement, il est évident que la disponibilité et la mobilité exigée pénalisent les personnes ayant des responsabilités familiales. Ces contraintes de l'emploi sont clairement perçues au désavantage des femmes, culturellement plus impliquées dans leur vie de famille à ce jour.

Le passage au grade de divisionnaire, déterminant dans le déroulement de carrière et la prise de responsabilités, s'inscrit dans une période temporelle jugée trop courte, appelée par certains « la marche de la trentaine ». Cette « fenêtre de tir » désavantage les femmes en raison d'une possible maternité et de responsabilités familiales percues comme difficilement compatibles avec les exigences d'un poste à promotion. Notamment lors du recrutement : le poids des recruteurs et les mentalités qui peinent parfois à évoluer restent importants.



Favoriser l'égale implication des hommes et des femmes dans leur vie de famille entraînerait une diminution des écarts entre hommes et femmes.

Une évolution des méthodes de management et des mentalités est encore nécessaire pour permettre une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.3.3 Carrière et parentalité

L'évolution de la loi avec, notamment, l'apparition du congé paternité en 2002, a facilité l'implication des hommes au sein de leur famille tout en familiarisant l'encadrement du ministère à une fonction parentale non exclusivement féminine.

Néanmoins certains comportements demeurent. Il est difficile d'obtenir une synthèse d'expériences individuelles d'hommes et de femmes confrontés à des remarques relatives à un congé maternité ou paternité, des contraintes horaires ou encore un temps partiel.

#### 3.3.1 La maternité encore pénalisante

Toutefois, les nombreux témoignages montrent que l'encadrement intègre le « risque » d'une grossesse chez une agente. **36**% des participantes déclarent avoir été interrogées quant à l'éventualité d'avoir un enfant, principalement lors d'un recrutement (4 % des hommes). Cette préoccupation, comme celle des responsabilités familiales des agents (68 % des femmes ont été interrogées, 41 % des hommes) défendue par un encadrement désireux d'anticiper les évolutions de ses ressources humaines n'est pourtant pas légitime. Il traduit au contraire la tension des ressources, le manque de répartition des responsabilités et missions et le cloisonnement des équipes.

Il est toutefois clair qu'une absence pour congé maternité tout comme un temps partiel (homme ou femme) est vécu comme une contrainte supplémentaire par l'encadrement, et ce d'autant plus dans un contexte de réduction des effectifs et de tension exacerbée dans les équipes comme nous l'avons connu à travers la RGPP et le vivons aujourd'hui avec la MAP. Dans un souci de performance et d'atteinte des objectifs, un encadrant est poussé à privilégier une candidature masculine dont l'éventuel congé de paternité se résume à onze jours consécutifs non fractionnables et ce dans une fourchette d'âge en général

#### Congé paternité et maternité: et les autres pays?

- Au Québec, le congé maternité est de 15 semaines, le congé paternité de 5 semaines, plus un congé parental de 35 semaines à partager entre les deux parents.
- En Suède, le congé parental (pas de distinction maternité et paternité) est de **480** jours à partager, dont **390** rémunérés à **80%** du salaire de référence.
- Pour rappel, en France le congé maternité est de **16** semaines et le congé paternité de 11 jours consécutifs (weekend compris). Dans la fonction publique, le traitement est maintenu dans son intégralité.

déterminante dans la progression de carrière et la promotion au grade divisionnaire. « la marche de la trentaine ».

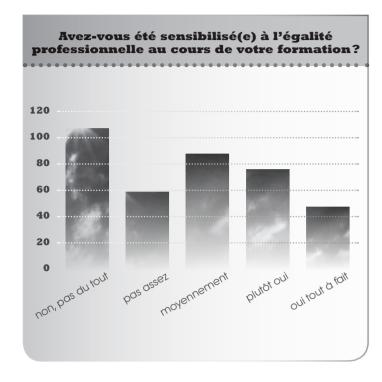
La conciliation entre vie privée et vie professionnelle est une préoccupation croissante des agents, désireux de s'investir dans l'un comme dans l'autre. Des progrès sont à faire dans l'offre de garde des ministères MEDDE et METL. Ainsi, **52%** des personnes interrogées ayant des enfants (283, soit 73% des participants) n'ont bénéficié d'aucune aide à la garde d'enfant.

À ce jour, la fonction publique propose à ses agents des CESU pour garde d'enfant et des places réservées en crèche par l'intermédiaire des Sections Régionales Interministérielles d'Action Sociale (SRIAS).

Il est à noter toutefois que le budget de l'action sociale est en baisse (recherche actuelle d'une économie de 20 millions d'euros sur un total de **140**) et que les places en crèche restent limitées (sur **2551** demandes en 2013, 433 n'ont pu être satisfaites). Ce dispositif ne couvre pas l'ensemble du territoire : l'Auvergne et les Outremers ne proposent aucun berceau.

À ce titre, le dernier rapport de l'IGAS (2013) sur l'égalité professionnelle analyse qu'en Suède, la politique de la petite enfance, établissant un réel droit à la crèche, est un facteur de réussite clef dans l'égalité entre hommes et femmes.

décembre 2013



#### 3.3.2 Disponibilité et mobilité : quid des responsabilités parentales?

Autre point abordé par les ITPE : la disponibilité exigée sur certains postes, notamment d'encadrement. Hommes et femmes pointent la difficulté d'accéder à des postes à responsabilité tout en ayant des contraintes notamment horaires. Cette question rejoint celle du temps partiel : est-il possible de valoriser un parcours professionnel à temps partiel vis-à-vis de l'administration?

La CAP est attentive à ces dossiers tout en sachant que le temps partiel reste majoritairement féminin (selon les statistiques issues des données ministérielles : 95 hommes (2%) à temps partiel en 2009 contre **254** femmes (**16,9%**). Il se développe parmi les hommes chez qui il a doublé en dix ans tout en étant plus difficilement accepté par une hiérarchie qui considère encore que le temps partiel est une affaire de femmes. Nombreux sont les bénéficiaires d'un temps partiel à déclarer qu'il s'agit d'un choix entre vie professionnelle et vie privée.

À ce titre, 42% des femmes interrogées disent s'être professionnellement autocensurées au vu des exigences de certains postes, difficilement compatibles avec des responsabilités parentales.

Hormis quelques postes dont les contraintes horaires sont par nature difficiles (astreintes, travail de nuit), il n'est pas normal qu'en 2013 la conciliation entre vie privée et vie professionnelle soit un frein à la carrière.

Certaines entreprises françaises s'inspirent déjà des méthodes anglo-saxonnes pour lutter contre ce qui est couramment appelé « la culture du présentéisme » en instaurant des horaires de réunion favorables aux parents : pas de réunion avant 9h30 et après 17h30 ni le mercredi).

Ce qui relève aujourd'hui au sein des MEDDE et METL d'une bonne pratique d'encadrants consciencieux doit être généralisé auprès de l'encadrement par des actions de formation, des mesures contraignantes et intégrer pleinement la culture de

L'interrogation des ITPE sur leur sensibilisation aux questions d'égalité professionnelle révèle un manque de formation sur le suiet.

La conciliation entre vie privée et vie professionnelle s'envisage dans une logique de redistribution du travail et s'avère donc difficilement compatible avec les objectifs actuels de réduction d'effectifs.

La mobilité longtemps exigée des ITPE a été un frein à l'égalité professionnelle. La reconnaissance de la mobilité fonctionnelle obtenue par le SNITPECT-FO dans la charte de gestion 2011 a permis la valorisation des carrières professionnelles de personnes difficilement mobiles, en premier lieu les parents, principalement les femmes. Ce progrès doit être confirmé et surtout intégrer pleinement la culture de notre ministère car la mobilité fonctionnelle reste encore trop souvent perçue comme un privilège.

Toutefois la mobilité reste une contrainte, notamment dans l'accès à la formation.

#### 3.3.3 Gestion du temps partiel : point faible de l'encadrement

Le temps partiel doit être compatible avec une progression de carrière normale. Il est évident qu'un agent doit être évalué selon l'axe qualité/productivité plutôt que quantité/

production. En progression au sein de nos ministères, le temps partiel demeure le talon d'Achille de l'encadrement. Ainsi, 83 % des ITPE interrogés (hommes et femmes confondus) déclarent que leurs missions et objectifs n'ont pas été revus en fonction de leur temps partiel. Cette situation impose un accroissement de la productivité et dans 50 % des cas du travail sur le temps partiel.

L'analyse des données ministérielles montre que l'ancienneté moyenne avant promotion pour une personne ayant été ou étant à temps partiel est équivalente pour les femmes mais de deux ans supérieure pour les hommes.

Le temps partiel reste pénalisant chez les hommes pour qui les conséquences restent importantes et oblige à un choix entre vie professionnelle et vie privée.

#### 3.3.4 L'accès à la formation

Nous avons demandé aux ITPE s'il leur était déjà arrivé de refuser une offre de formation du fait de contraintes familiales. Le résultat est sans appel : 25% des hommes et 63% des femmes ont été confrontés à une telle situation. Le principal facteur en cause est l'éloignement des formations.

Le regroupement des centres de formation et leur polarisation a accru les difficultés d'accès aux formations, d'autant plus lorsque les deux parents ont une activité professionnelle.

La conciliation entre vie professionnelle et responsabilité parentale affecte hommes et femmes mais de façon accrue pour les femmes, par anticipation de la part de l'encadrement ce qui induit un comportement discriminatoire (grossesse, maternité) et culturellement au quotidien (rôle encore prépondérant de la mère).

#### Qualité de vie au travail

**35%** des ITPE interrogés ont assisté à une situation s'apparentant à du harcèlement moral du fait de l'organisation du travail (horaires, temps partiel, etc.).

# 1237

#### Le télétravail

Le télétravail est une organisation du travail permettant dans certains cas plus de souplesse dans la gestion du temps. Le SNITPECT-FO rappelle qu'une expérimentation est en cours au ministère mais que le bilan de l'année 2012 n'a toujours pas été fourni aux organisations syndicales. Restons toutefois prudents, les premières études menées montrent une inégalité entre hommes et femmes dans la conciliation entre vie privée et vie professionnelle en position de télétravail.

Améliorer la conciliation entre vie professionnelle et responsabilité parentale, développer et faciliter l'investissement du père (65 % des ITPE hommes interrogés et concernés ont bénéficié de leur congé paternité) sont des axes essentiels de la réduction des inégalités entre hommes et femmes.

#### 3.4 Le déroulement de carrière

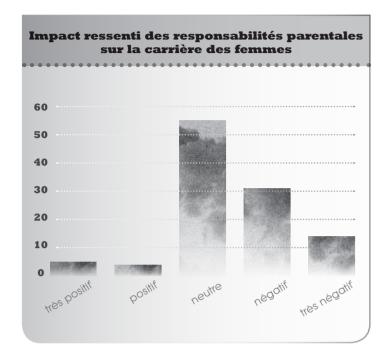
#### 3.4.1 La promotion, processus source d'inégalités

Source de discriminations par le passé (cf le rapport du SNITPECT-FO en 2001), la promotion au grade de divisionnaire est une étape déterminante dans le déroulement de carrière d'un ITPE.

L'examen des conditions de promotion montre l'importance du type de poste occupé. La construction d'un parcours professionnel revêt des enjeux essentiels et se trouve trop souvent mise en défaut par l'exercice d'une parentalité investie.

Moindre considération, préjugés, discriminations vis-à-vis des postes et des promotions, tels étaient les comportements anciens. En 2001, le SNITPECT-FO notait que les mentalités évoluaient mais rappelait que les femmes représentaient 11,5 % des ITPE, 5,7 % des promouvables et 3,5% des promues (taux de promotion de 15,9% contre 35,9% pour les hommes).

Le SNITPECT-FO concluait qu'une dynamique de résorption des inégalités était en marche, grâce notamment au rôle « correctif » de la CAP – l'examen des dossiers par la CAP permet de revoir le classement proposé par l'Ingénieur Général- dont l'objectif est de veiller à ce que



les postes à responsabilité ne soient plus interdits aux femmes. La CAP n'a cependant aucune information sur les dossiers refusés par l'Ingénieur Général.

#### 3.4.2 La promotion, processus égalitaire

L'analyse faite en 2001 s'est avérée plus compliquée à réaliser en 2013. La population des ingénieurs TPE s'est diversifiée, notamment avec les titularisations de contractuels et les recrutements sur titre (en 2010, le concours externe représentait 30 % du recrutement d'ITPE). De plus, les transferts de personnel aux collectivités suite aux décentralisations rendent plus difficile et limitée l'analyse du seul devenir des promotions de l'ENTPE. De même, la mise en place de la promotion par principalat (3 à 9 ans avant la retraite) a remplacé progressivement la promotion IRGS (ingénieur retraitable au grade supérieur 6 mois avant la retraite) et changé la donne.

Pour confirmer l'évolution en cours constatée en 2001, le groupe de travail a donc analysé les résultats des CAP promotions (ITPE à IDTPE) de 2008 à 2012.

Le rapprochement des taux de promotion constatés avec le taux de féminisation du corps des ITPE (non promus) présenté dans le bilan social du ministère de 2010 et évalué à 26,6 % montre que la CAP respecte l'égalité de traitement entre hommes et femmes. Le bilan 2010 affiche un taux de féminisation du corps des IDTPE de 16,8%.

Aux grades supérieurs, les derniers chiffres comptent 11% de femmes au grade ICTPE2 (29 sur 259) et 10% ICTPE1 (17 sur 166). Ces taux rejoignent ceux de la population éligible sur la base de l'ancienneté. Le SNITPECT-FO note toutefois une diminution du taux de féminisation du corps des ICTPE2, potentiellement causée par le passage de plusieurs femmes au grade ICTPE1. Le SNITPECT-FO rappelle que le taux de promotion, malgré sa récente revalorisation (10 %, 13 %, 12 % et 12 % respectivement en 2011, 2012, 2013 et 2014) reste insuffisant.

N.B.: Malgré le constat qui est fait sur le processus de promotion au arade de divisionnaire. 28 % des ITPE le jugent inégalitaire. évoquant la misogynie de la hiérarchie ou au contraire une politique de quotas qui désavantagerait les hommes.

#### 3.4.3 Les coefficients individuels ISS

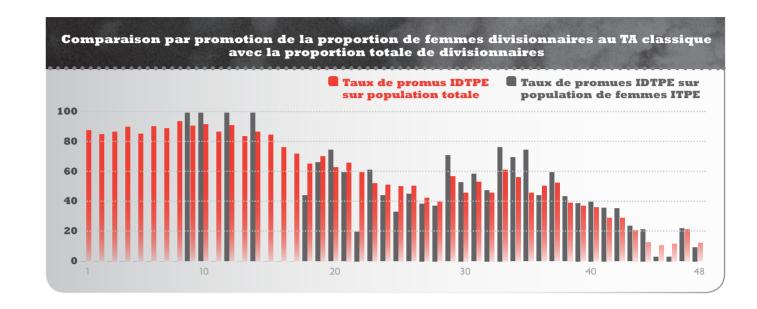
Nous l'avons vu précédemment, avec la prise de conscience à l'échelle nationale des enjeux liés à l'égalité professionnelle notamment au cours de la CAP, les inégalités de traitement entre hommes et femmes relèvent désormais pour une part de comportements archaïques d'un encadrement dont les mentalités peinent parfois à évoluer.

Dépendant de la perception qu'a un encadrant des résultats et de la qualité du travail d'un agent, le coefficient ISS nous a paru intéressant à étudier comme une potentielle source d'inégalités. Nous avons donc récolté les données de deux MIGT (A et B).

L'analyse des moyennes ne permet pas de mettre en évidence une différence significative entre hommes et femmes (1,007 et **0,994** pour la MIGTA; **1,011** et **1,005** pour la MIGTB). Toutefois, l'étude des distributions permet de remarquer des répartitions inégales, les hommes étant surreprésentés aux coefficients élevés, cet écart étant « corrigé » au sein de la moyenne par une surreprésentation des femmes aux coefficients « moyens ».

Les causes de ces différences sont difficiles à identifier.

# 1237



#### 3.5 Conclusion

Notre étude montre que la réduction des inégalités entre hommes et femmes, signalée dans le rapport du SNITPECT-FO en 2001, est une réalité à l'échelle nationale, dans les instances paritaires et les textes officiels. Le corps des ITPE se féminise et de ce fait les mentalités tendent à évoluer. Cependant, lorsque l'on interroge les ITPE sur leur gestion et les conditions de leur parcours professionnel le constat semble plus nuancé.

De plus en plus, dans un contexte de réduction des effectifs, la « manière de servir » s'apparente au sacrifice de la vie personnelle. Absence de structure de garde d'enfant, faible considération du temps partiel, difficulté à suivre des horaires excessifs devenus la norme au ministère, il est de plus en plus difficile de concilier progression professionnelle et responsabilité parentale. À l'instar du secteur privé, cette difficulté pénalise plus les femmes que les hommes.

Le faible taux de promotion (12 %) permet de camoufler cette inégalité de traitement en sélectionnant les agents les plus dévoués. La seule étude des proportions hommes/femmes ne rend pas compte de la difficulté croissante pour les agents investis dans leur vie privée d'accéder à des postes d'intérêt, à responsabilité et valorisants. Il en va pourtant de l'épanouissement et de la qualité de vie au travail des agents.

Le positionnement des ITPE, catégorie A/A+, encadré et encadrant, en fait un corps sensibilisé aux questions d'égalité professionnelle, possédant de plus un taux de féminisation supérieur à la moyenne des corps d'ingénieurs.

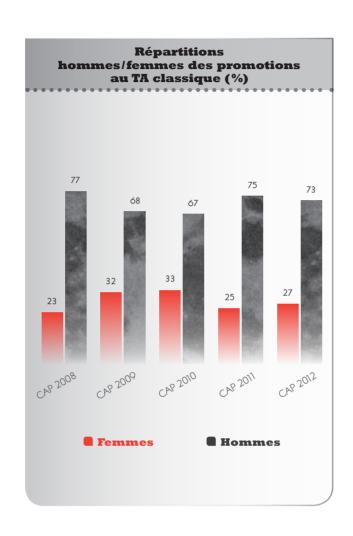
Enfin, bien que les constats et études développés dans ce rapport se focalisent sur la situation des ITPE au sein de leurs ministères employeurs, ils constituent néanmoins une base d'analyse des conditions d'emploi dans la fonction publique territoriale, qui n'a malheureusement pu être étudiée dans ce rapport.

#### 4. Les positions du SNITPECT-FO

Le SNITPECT-FO note la réduction progressive des inégalités entre hommes et femmes au sein des ministères employeurs en termes et de rémunération et de progression de carrière. Le SNITPECT-FO remarque cependant que la rémunération et la promotion ne sont pas l'unique indicateur du bon déroulement de la carrière d'un ITPE.

L'épanouissement et la qualité de vie au travail ne doivent pas être négligés. À ce titre, le SNITPECT-FO dénonce la réduction des effectifs devenue une constante de nos ministères que ce soit dans le cadre de la RGPP ou de la MAP. Cette politique favorise et légitime le management par la pression, les discriminations visant à sélectionner l'agent corvéable et soumis, et l'instauration d'un environnement de travail

#### Les parois de verre Au paragraphe **3.2** nous avons pointé l'inégale répartition des hommes et femmes dans les filières de formation de l'ENTPE. Le phénomène des parois de verre illustre le fait qu'une population — ici les femmes — se retrouve surreprésentée dans une filière à la progression limitée, l'exemple type étant les fonctions "support". Dans le cas des ITPE, la question peut se poser en termes de valorisation des profils, par exemple Transport ou Les données manquent actuellement pour établir des statistiques fiables sur la valorisation des parcours par secteurs d'activité et leur incidence sur la progression de carrière des hommes et des femmes. diplômées diplômés Parois de verre Personnel d'appui (majorité de femmes)



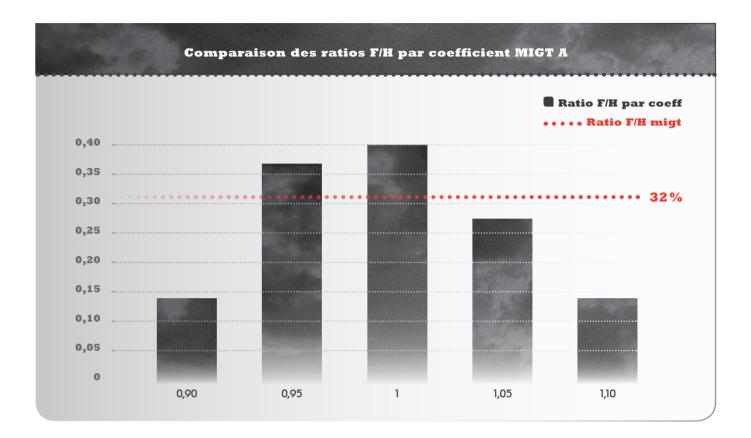
anxiogène. Premières victimes de ce contexte, les agents assumant des responsabilités familiales (descendants et ascendants).

Le SNITPECT-FO regrette la politique de constatation et d'incitation du ministère et réclame des actes forts :

- Lancer un programme « crèche pour tous » visant à accorder une place en crèche par enfant à tous les agents du ministère.
- Mettre en oeuvre une politique progressiste facilitant l'implication du père auprès de sa famille. Le SNITPECT-FO demande l'augmentation du congé paternité, qui doit être de droit et fractionnable. L'implication du père commence non pas dès la naissance mais durant la préparation de la naissance avec l'autorisation d'absence spéciale de droit pour les examens prénataux (au moins trois écho-

graphies), et certaines des séances de préparation à la naissance.

- Lancer un programme de lutte contre le présentéisme en imposant des horaires limites de réunion (9h30-17h30), et en instaurant l'absence de réunions le mercredi. Se donner les moyens de lutter contre le présentéisme c'est aussi proscrire l'écrêtage des heures supplémentaires et détecter les services aux situations abusives.
- Redonner du sens au métier d'encadrant qui consiste en la gestion d'une équipe dans un environnement propice à la poursuite d'objectifs professionnels communs et à l'épanouissement de chacun. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle doit être une préoccupation de



l'encadrement et passe par des formations spécifiques sur la gestion du temps, l'anticipation d'évolution d'une équipe comme un congé parental ou un temps partiel.

- Améliorer la gestion du temps partiel, comme outil de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notamment par le développement du temps partiel annualisée sans programmation pour faciliter une gestion hebdomadaire du temps.
- Développer de nouvelles gestions d'horaire pour permettre la réalisation de sa modalité horaire sur un nombre restreint de jours.
- Faciliter l'accès à la formation, notamment en redonnant les moyens aux services d'organiser des formations en interne, notamment en organisant des formations de proximité dans les services en permettant aux CVRH d'intervenir dans les services.

décembre 2013

- Faciliter le retour de congé parental. Le ministère doit proposer un entretien et une offre de formation aux agents le désirant.
- Reconnaître pleinement la mobilité fonctionnelle dans la construction d'un parcours professionnel de qualité.
- Collecter des données et construire des indicateurs pertinents. Le bilan social doit fournir des données plus précises (détaillées par corps de gestion et non par catégorie) avec leur évolution dans le temps pour permettre la détection des situations anormales (analyse des parcours, des promotions, des coefficients individuels, etc.). Une analyse rétrospective doit être menée.
- Enfin, l'accès des agents à l'information doit être développé:
- Référents égalité professionnelle dans tous les services.
- Dispositifs de garde d'enfant (SRIAS).
- Développer l'extranet du ministère pour faciliter l'accès aux informations et prestations sociales.

## L'attractivité d'une grande école d'ingénieurs

# dans le champ concurrentiel

Rapporteurs: Elsa ALEXANDRE, Denis MAGNARD, Guy MARCHAND, Olivier MESNARD / Groupe de travail: Olivier ASTORGUES, Richard CANTIN, Pierre-Baptiste DELPUECH, Bernard ENEAU, Desiré ESTAY, Stanislas HENRION, Florence LAMBERT, Valentin LAMI, Gilbert NICOLLE, Céline TRMAL L'intégralité du rapport est consultable sur le site internet du syndicat > http://www.snitpect.fr/Les-rapports-2013

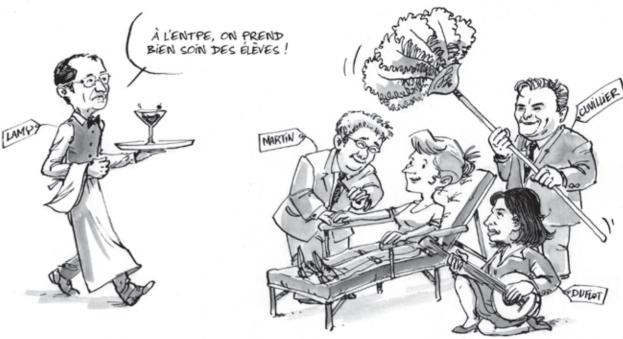
L'attractivité de l'ENTPE : un enjeu prioritaire de l'école, un enjeu du Ministère de tutelle

Le présent rapport s'inscrit dans la continuité des nombreux rapports du SNITPECT-FO traitant de l'ENTPE, notamment le dernier en date établi par notre syndicat en 2006 qui, à quelques éléments près, reste d'actualité - il anticipait alors le passage de l'école au statut d'établissement public et nous a permis d'influer fortement sur la définition du premier contrat d'objectifs liant l'ENTPE à sa tutelle ministérielle, contrat signé à l'école par Nathalie KOSCIUSCO-MORIZET, pour la période 2011 - 2014.

Cependant, le contexte dans lequel s'inscrivent l'ENTPE et l'ensemble des ingénieurs qu'elle a formés, a fortement évolué ces dernières années: concurrence croissante entre les formations scientifiques, moindre attractivité de la fonction publique, décentralisation, déstabilisation des services ministériels par le duo Réorganisation de l'administration territoriale de l'État / Révision générale des politiques publiques, aujourd'hui poursuivie par la Modernisation de l'Action Publique, installation de nouveaux périmètres d'employeurs publics (VNF, CEREMA, agences diverses...) et, s'ensuivant, une perte d'influence du réseau historique "équipement" au sens large...

Pendant plusieurs décennies, l'ENTPE se trouvait plutôt préservée par son statut d'école d'ingénieurs de fonctionnaires, formant les ingénieurs d'un ministère technique dont le rayonnement au sein des administrations et des citoyens nourrissait l'attractivité de l'école, y compris pour sa filière "civile", créée dès 1987 pour alimenter les collectivités territoriales et les entreprises privées. À présent, elle doit s'illustrer dans un champ de plus en plus concurrentiel pour préserver sa capacité à attirer les étudiants de haut niveau et à fort potentiel. Un des enjeux des ministères est donc de garantir l'attractivité de l'école afin de disposer d'ITPE en capacité d'analyser, de mettre en œuvre et d'évaluer leurs politiques publiques.

Or, pour la première fois depuis sa création en 1954, l'ENTPE n'a pas été en capacité de pourvoir l'ensemble des places d'élèves ingénieurs fonctionnaires comme d'élèves ingénieurs civils ouvertes aux concours externes en sortie de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE) pour le cursus ingénieur de l'année scolaire 2012-2013. La direction de l'ENTPE a réagi. Des groupes de travail ont été lancés pour identifier et analyser les causes de cette situation. Et des mesures d'amélioration ont été mises en place ou amplifiées dès cette année tant par l'école, notamment par l'élaboration d'actions de communication à l'attention des étudiants en CPGE (site internet spécifique à l'attention des candidats) et des relais d'information (professeurs, presse étudiante, employeurs potentiels...), que par la tutelle (modalités du concours et notamment, le choix du lieu des oraux). Ces actions ont visiblement porté leurs fruits puisque les résultats d'admission pour l'année scolaire 2013-2014 montre un remplissage de l'ensemble des places de fonctionnaires, et de toutes les places de civils (sauf une place sur les trois réservées à des élèves de nationalité étrangère).



Au delà de ce signal d'alerte et de la forte réactivité de l'école, l'impact grandissant du contexte concurrentiel a milité pour que le **SNITPECT-FO**, très attaché à préserver le rayonnement de l'école, analyse globalement dans ce rapport la question de l'attractivité de l'ENTPE, tout d'abord vis-à-vis des étudiants (tous modes de recrutement confondus), mais également auprès des enseignants, du monde de la recherche, des partenaires académiques et/ou professionnels, en direction de la multiplicité des employeurs, qu'ils relèvent de la sphère publique, para-publique ou privée, l'ensemble des liens avec ces différents types d'acteurs participant à l'attractivité globale de l'ENTPE.

Car si historiquement, les qualités des ingénieurs des TPE leur ont permis de s'appuyer sur des parcours diversifiés au sein des services de l'État mais aussi des collectivités territoriales pour acquérir toute une palette de compétences utiles a nos ministères techniques et à leurs partenaires, aujourd'hui, le portage et la mise en œuvre des politiques publiques ne sont plus confiés aux seuls services ministériels, mais toujours plus à des services interministériels, aux collectivités territoriales, à des établissements publics, à des sociétés d'économie mixte, voire à des entreprises privées, entre autres délégataires de services publics. Ces évolutions nécessitent donc pour l'école de développer la diversité des débouchés en sortie et de préparer l'ensemble de ses diplômés à des allers-retours entre les différents lieux d'exercice au bénéfice du portage et de l'accompagnement au plus près des différents acteurs des politiques publiques de nos ministères techniques.

Notre rapport a ainsi vocation à construire les revendications que portera le syndicat au quotidien auprès de la direction de l'ENTPE et de son ministère de tutelle, notamment à travers son conseil d'administration, mais aussi tout particulièrement dans le cadre de l'élaboration du prochain contrat d'objectifs de l'école pour la période 2015-2018, à l'heure où, d'une part, les ministères ont engagé la refondation de la position de l'ingénieur en ouvrant le chantier des Assises des Métiers de l'Ingénieur et où, d'autre part, l'école s'apprête à fêter ses soixante années d'existence (1954-2014).

TITENANE.

#### 1. L'ENTPE, une grande école d'ingénieurs...

#### 1.1 Les différentes voies de recrutement

Au sein de chaque promotion d'ingénieurs de l'ENTPE se côtoient des étudiants issus de différentes voies de recrutements :

- de l'ordre de **100** ingénieurs fonctionnaires et **70** ingénieurs civils recrutés en sortie de classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE);
- de l'ordre de **10** à **15** ingénieurs fonctionnaires issus du concours interne qui permet d'offrir des parcours professionnels ascendants pour des agents de l'État ayant démontré leur capacité à assurer des fonctions et responsabilités supérieures ;
- de l'ordre de **30** ingénieurs civils admis sur titre en 1ère ou 2e année ce qui permet de diversifier le recrutement avec des étudiants français ou internationaux présentant d'excellentes capacités;
- de l'ordre de 6 architectes-ingénieurs civils dans le cadre du double

L'ENTPE recrute donc majoritairement des élèves ingénieurs à travers trois concours ouverts aux étudiants en classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE):

- le "Concours TPE / EIVP" qui utilise les notes des épreuves écrites de la "Banque Mines-Ponts"; ce concours, commun à l'ENTPE, à l'EIVP, à l'École nationale des sciences géographiques et à l'École nationale de la météorologie, recrute sur les filières MP (Maths / Physique), PC (Physique / Chimie) et PSI (Physique / Sciences de l'ingénieur);
- le "concours commun polytechnique", organisé par un groupe d'une trentaine d'écoles, et où l'ENTPE est également présente en banque d'épreuves; l'école recrute sur ce concours dans la filière TSI (Technologie / Sciences industrielles);
- Le concours "G2E" (géologie, eau, environnement) organisé par un groupe d'une douzaine d'écoles, spécifique à la filière BCPST (Biologie-Chimie-Physique-Sciences de la Terre).

Le "potentiel" d'étudiants dans les filières scientifiques reste relativement stable alors que la stratégie des différentes écoles d'ingénieurs est d'augmenter sensiblement leur volume de recrutement ce qui exacerbe la concurrence. Si l'école ambitionne de rester une grande école d'ingénieurs dans ce contexte concurrentiel, elle doit déjà commencer à préserver, voire à développer, cette voie de recrutement d'étudiants issus des classes préparatoires.

Il pourrait être opportun de s'interroger sur l'évolution de la répartition des places entre les filières pour éventuellement augmenter les places des filières TSI et BCPST auprès desquelles l'ENTPE semble avoir une forte attractivité. Cette évolution doit être examinée au regard de l'évolution du besoin des employeurs et ne doit pas seulement être une variable d'ajustement. Cela souligne encore l'importance des assises de l'ingénieur dont les suites doivent permettre de réaffirmer et clarifier les besoins de l'État en matière notamment de climat, d'énergie, de biodiversité, de systèmes d'information, d'aménagement numérique du territoire...

De même l'ouverture à la filière physique-technologie (PT) pourrait être également envisagée puisque les programmes sont similaires à ceux de la filière PC sur les mathématiques et la physique, et allégés en chimie au profit de sciences industrielles de l'ingénieur. Cette ouverture pourrait être mise en parallèle avec la légitimité de plus en plus grande des ITPE à assurer les fonctions d'inspecteur des installations classées pour l'environnement, historiquement détenues par les corps de l'industrie.

Si l'ENTPE doit chercher prioritairement à alimenter son développement souhaité par le recrutement CPGE, elle ne doit pas pour autant négliger les admissions sur titre en 1ère et 2<sup>e</sup> année qui représentent un vivier important de talents dont l'école ne peut se priver. C'est tout particulièrement le cas pour le recrutement à l'international qui participe fortement à la notoriété de l'école.

On ne peut que se féliciter de la volonté de l'ENTPE de prolonger ses analyses au sein d'un observatoire sur le recrutement pour les années futures qui permettront de définir de nouvelles actions pour optimiser l'efficacité du recrutement.

Le SNITPECT-FO alerte par contre, sur la nécessité de maintenir un haut niveau de recrutement garant de la capacité des TPE à assurer les missions auxquelles ils se consacrent pour l'Etat, les collectivités territoriales et les entreprises, notamment en maintenant une barre d'admission suffisamment sélective.

#### 1.2 Une grande école formant des ingénieurs dédiés au portage des politiques publiques des ministères techniques MEDDE / METL

Le statut des ingénieurs fonctionnaires de l'État que l'ENTPE forme et leur rayonnement professionnel sont des points forts de l'attractivité de l'école. Mais l'ENTPE doit disposer d'une lisibilité forte de la part de sa tutelle ministérielle sur les besoins quantitatifs, comme qualitatifs, d'ingénieurs TPE fonctionnaires pour répondre à ses propres attentes et à ceux de ses opérateurs publics (VNF, CEREMA...) voire des collectivités territoriales.

Rappelons que le schéma des emplois et des recrutements ministériels (SERM) de nos ministères qui fixe les flux de recrutement en tenant compte des prévisions du nombre de départs et du plafond d'emploi autorisé, prévoit en 2013, 720 recrutements de cadres A, dont près d'un tiers réalisés par des mobilités entrantes de corps d'autres ministères, principalement des ingénieurs (IIM, IAE, IPEF, etc.), réduisant d'autant les recrutements propres du ministère (sortie d'école, concours sur titres, emplois réservés, etc.). Déjà le bilan du SERM 2012 avait montré que les mobilités venant d'autres ministères ont été supérieures aux recrutements propres! Ainsi le développement dans les années futures du nombre de places fonctionnaires offertes aux concours d'entrée à l'ENTPE nous semble non seulement possible mais absolument nécessaire pour répondre à l'ensemble des besoins des ministères et de leurs établissements publics.

La formation d'ingénieurs civils engagée en 1987 visait à l'origine à contribuer à satisfaire les nouveaux besoins des collectivités territoriales dans le contexte de la première décentralisation. Cet objectif est encore rarement atteint, la plupart des ingénieurs civils (80%) exerçant dans le privé. En effet, les collectivités ont préféré recruter des ingénieurs TPE déjà expérimentés plutôt que de jeunes diplômés alors que par ailleurs les groupes de BTP et d'ingénierie ont su proposer des débouchés attractifs à ces jeunes ingénieurs emprunts d'une forte culture de service public. En attestent notamment les résultats de l'enquête de l'AITPE auprès des jeunes civils diplômés de l'école en 2012 : 68% ont trouvé leur 1 er emploi avant même la sortie de l'école et 23% en moins de 4 mois, dont 87% globalement sous la forme de contrat à durée indéterminé.

Néanmoins, la formation d'ingénieurs civils au sein de l'ENTPE reste un enjeu important pour l'école et les ministères techniques. Tout d'abord, la formation des ingénieurs civils participe à la mise en œuvre de politiques publiques dont certaines entreprises privées en assurent la réalisation par délégation. Elle permet aussi de porter les enjeux ministériels au sein du monde économique comme le rappelle d'ailleurs la stratégie ministérielle de décembre 2011 : "Ainsi, le réseau des écoles du ministère, qui couvre l'ensemble des niveaux de formation de l'enseignement supérieur jusqu'au doctorat, forme chaque année un grand nombre d'agents destinés aux services et établissements du ministère ; il porte et doit approfondir les valeurs du développement durable et contribue à les consolider et à les diffuser auprès des agents qu'il forme. Ce réseau est également un relais important des enjeux et préoccupations du ministère vers le monde économique et la société civile : il assure en effet la formation, à travers ses écoles d'ingénieurs, d'un grand nombre de cadres destinés au secteur privé et ses liens avec le monde de l'entreprise sont par ailleurs nombreux et étroits, qu'il s'agisse de recherche ou de formation initiale, complémentaire (mastères spécialisés) ou continue".

D'ailleurs, qu'ils soient civils où fonctionnaires, notamment au regard des thématiques portées et des postures de donneur d'ordre, les ingénieurs TPE sont parfaitement légitimes à s'orienter vers les collectivités territoriales au cours de leur carrière, soit temporairement, soit pour y dérouler l'ensemble de leur carrière. Leurs qualités, leurs compétences et leurs valeurs de service public y sont particulièrement reconnues. Cette notion d'ingénieurs formés au sens du service public est d'ailleurs un des grands atouts qu'offre l'**ENTPE** par rapport aux autres ingénieurs recrutés par les collectivités.

Comme le SNITPECT-FO l'exprime depuis longtemps, il est par conséquent essentiel de faciliter les parcours en collectivité.

Cela commence par la levée des freins pour les ingénieurs sortant de l'école :

- possibilité de détachement dés la sortie d'école pour les fonction-
- offre de postes intéressants en collectivité;
- facilitation de la titularisation FPT aux ingénieurs diplômés de
- promotion de l'ENTPE auprès des collectivités pour qu'elles percoivent les qualités de l'outil ENTPE et mettent en place des stratégies de recrutement d'ingénieurs diplômés de l'ENTPE (communication sur les métiers, financement de stage...).

Un point de vigilance particulier concerne la réforme annoncée du cadre d'emplois des ingénieurs territoriaux avec la création d'un cadre d'emplois spécifiques aux ingénieurs en chef territoriaux. Cette réforme concerne l'école dont le diplôme permet actuellement l'accès de droit au concours externe d'ingénieur territorial et d'ingénieur en chef territorial. Il appartient à la tutelle d'être vigilante, voire au besoin d'intervenir au meilleur niveau, pour que le diplôme d'ingénieur de l'ENTPE permette toujours à ses détenteurs de se présenter aux deux concours après cette réforme de la fonction publique territoriale.

Pour remplir ces différents objectifs, l'ENTPE doit donc rapidement viser des promotions de l'ordre de 250 élèves-ingénieurs, dimensionnées en regard de la capacité des locaux actuels. Ce dimensionnement permettrait d'amplifier d'autant l'impact du réseau des ITPE auprès des différents types d'employeurs. Dans ce contexte, l'ENTPE doit être en capacité d'adapter le dimensionnement de sa filière civile en complément des recrutements de fonctionnaires à la capacité d'accueil de l'école pour répondre aux besoins de l'ensemble des employeurs assurant le portage des politiques publiques de nos ministères techniques.

Le rayonnement accru de l'ensemble du groupe des ingénieurs diplômés de l'ENTPE doit, pour boucler la boucle, lui permettre de maintenir son niveau élevé d'attractivité.

#### 1.3 Une formation initiale de haut niveau...

La formation initiale est la mission première et fondamentale de l'école. Elle constitue le principal champ d'analyse de la CTI (Commission des Titres d'Ingénieur), organisme indépendant, chargé d'évaluer toutes les formations d'ingénieur, de développer la qualité des formations, de promouvoir le titre et le métier d'ingénieur en France et à l'étranger. C'est ainsi que la formation a été recentrée sur les métiers de l'ingénieur conformément aux recommandations émises par la CTI en 2003 et 2007, aboutissant au renouvellement de l'habilitation à délivrer le titre d'Ingénieur diplômé de l'École Nationale de Travaux Publics de



Délivrance des diplômes quand l'accréditation succède à l'habilitation!

L'habilitation des diplômes disparaît, au profit de l'accréditation des établissements. L'État n'entrera plus dans le détail des formations proposées en habilitant chaque diplôme, mais accréditera les établissements pour délivrer leurs diplômes, pour la durée du contrat pluriannuel, en vérifiant qu'ils respectent le "cadre national des formations".

L'accréditation prendra en compte " le lien entre enseignement et recherche au sein de l'établissement, la qualité pédagogique, la carte territoriale des formations, les objectifs d'insertion professionnelle et les liens entre les équipes pédagogiques et les représentants des professions concernées par la formation ".

#### Et l'ENTPE dans tout cela?

Il apparaît aujourd'hui que l'habilitation à délivrer le titre d'ingénieur relèvera toujours de la Commission des Titres d'Ingénieur (CTI). Pas de changement donc en vue à ce sujet.

En parallèle, l'ENTPE est actuellement co-habilitée à délivrer 11 masters et 2 doctorats. Or, la constitution de la Communauté d'Universités et d'Établissements (CUE) en remplacement du Pôle de Recherche et d'Enseignement Supérieur (PRES) de Lyon / Saint-Étienne créé par la loi de 2006 constitue un risque de coupure de l'école avec les partenaires qui lui permettait d'accéder à une co-habilitation importante pour son rayonnement et sa lisibilité.

Une dimension qui sera sans nul doute à intégrer dans les éléments à prendre en compte dans la stratégie de positionnement de l'école au sein de la CUE de Lyon.

l'État, en formation initiale sous statut d'étudiant, reconnaissant ainsi son statut de grande école d'ingénieurs.

L'ENTPE doit bien entendu rester réqulièrement attentive à s'inscrire en permanence dans les exigences de la CTI qui lui assure un label de qualité internationalement reconnu. Mais elle doit même les anticiper par les réflexions et évolutions qu'elle sera amenée à porter sur son projet pédagogique.

Le programme du tronc commun doit ainsi être questionné à l'aune de l'ensemble des domaines portés par les employeurs des ITPE et notamment les ministères de tutelle, comme les risques naturels ou technologiques, l'énergie, le climat, l'aménagement et le logement, qui ne sont pas ou peu abordés aujourd'hui en dehors des voies d'approfondissement. De même que le programme des voies d'approfondisse-

ment doit s'actualiser, par exemple en développant les champs ferroviaires et voies navigables dans les cours d'infrastructures, dans la mesure où ils représentent un intérêt renouvelé pour la tutelle. L'ensemble des cours doit donc en permanence évoluer pour à la fois s'adapter au contexte et prendre en compte les apports de la recherche dans les domaines enseignés.

De manière plus générale, l'école doit progresser dans l'adaptation de sa formation pour mieux tenir compte des problématiques des ingénieurs en rapport avec la diversité de leurs futurs lieux d'exercice. Ainsi, une ouverture à la gestion privée dans ses différentes dimensions (financière, juridique...) doit pouvoir être accessible et promue auprès des étudiants tant civils que fonctionnaires soit dans l'offre de formation interne soit en développant des liens avec d'autres établissements.

Pour autant, elle doit rester attentive à l'unicité du cursus ingénieur, commun à l'ensemble de ses étudiants et veiller à ne pas créer de filières réservées au regard du statut fonctionnaire ou civil des élèves.

Par ailleurs, en relation avec la posture de l'ingénieur en exercice, il parait souhaitable de poursuivre le développement de méthodes de pédagogie active comme les travaux dirigés et les projets, en augmentant le temps disponible pour le travail personnel. Chaque voie d'approfondissement pourrait par exemple être construite autour d'un ou deux grands projets complexes faisant appel à toutes les connaissances nécessaires au domaine correspondant, sur le modèle du projet d'aménagement d'un territoire et d'infrastructures (PATI) conduit en 2º année.

#### ... avec une diversité et une qualité des intervenants à optimiser et valoriser.

Dans le cadre de ce groupe de travail, le SNITPECT-FO a réalisé une enquête auprès des étudiants en 1ère, 2e, 3e et 4e année. Cette enquête, qui nous semble très largement représentative puisque plus de 320 étudiants y ont répondu, laisse apparaître que les enseignements proposés par l'ENTPE ont constitués un critère de choix important pour intégrer l'école pour la majorité des étudiants, alors qu'a posteriori, une majorité d'entre eux considère que la qualité des enseignements n'est pas à la hauteur de leur attente initiale. Plusieurs critiques sont même formulées sur la capacité de certains enseignants à diffuser leur savoir, voire de leur motivation à assurer les cours dont ils ont la charge.

Pour le SNITPECT-FO, il est inacceptable que l'école ne soit pas en mesure de tirer le meilleur profit du potentiel considérable d'intervenants dont elle dispose.

#### Certains facteurs structurels ne favorisant pas la qualité peuvent être identifiés :

- le recrutement des intervenants ne fait pas toujours l'objet d'une publicité ou d'une mise en concurrence, garante d'une optimisation dans le choix des intervenants;
- la difficulté à inscrire les départements dans une dynamique d'évolution peut limiter le renouvellement des enseignements et l'innovation pédagogique;
- l'absence de tout cadre contractuel signé entre l'école et l'intervenant, même pour un professeur responsable d'un cours, décrivant les droits et obligations de chacune des deux parties;
- certains ITPE enseignent dans le cadre de leurs fonctions et donc sur leur temps de travail, d'autres doivent le faire sur leur temps libre:
- les conditions de rémunération de ces ITPE, qui ne tiennent pas compte des conditions d'intervention, peuvent de plus varier en fonction de conventions conclues entre le service d'affectation et l'ENTPE:
- les interventions d'enseignement ne sont pas valorisées dans les évaluations statutaires de ces ITPE, alors même que les comités de domaine en font un des critères d'appréciation pour délivrer les qualifications de spécialistes ou d'experts :
- l'ingénierie pédagogique permettant d'impliquer les enseignants dans la construction des cursus (place de chaque cours dans les cursus, complémentarités...) parait insuffisante;
- le chantier de généralisation des évaluations des enseignements tardent à produire ses effets;
- l'accompagnement des équipes pédagogiques est exceptionnel voire anecdotique, même s'il faut saluer les dernières initiatives (formation à la pédagogie);
- Les moyens (informatiques notamment, mais aussi documentaires) mis à disposition des enseignants ne sont pas à la hauteur de ce que l'on est en droit d'attendre (accès à un espace dédié à leur cours, moyens de communication avec leurs élèves et la DFI, accès aux ressources de la bibliothèque...);
- La valorisation des productions pédagogiques est insuffisante (politique éditoriale et publication des cours, des productions des étudiants...).

Un chantier considérable est donc à engager afin de créer pour les enseignants de l'ENTPE un cadre satisfaisant pour leurs interventions qui passe notamment par la formalisation / contractualisation de l'acte d'enseignement et le développement de l'ingénierie pédagogique au service tant des intervenants que des étudiants.

#### 2. Une grande école d'ingénieurs... qui doit le faire savoir !

De par son mode de recrutement sélectif, la qualité de sa formation initiale et de sa vie étudiante, des débouchés et perspectives qu'elle offre, l'ENTPE est donc une grande école d'ingénieurs. Mais elle ne peut plus ignorer le contexte concurrentiel dans lequel elle évolue et doit à présent s'investir pour se faire connaître et reconnaître auprès des étudiants qu'elle recrute, des employeurs qu'elle alimente, des enseignants et des chercheurs qu'elle emploie et des partenaires avec qui elle collabore.

#### 2.1 En s'inquiétant de son environnement concurrentiel

#### a) au regard des classements des écoles

Jusqu'à un passé récent, l'ENTPE s'est insuffisamment souciée des classements présentés dans la presse spécialisée (L'Étudiant, L'Usine Nouvelle, Le Point, L'Expansion, L'Express, Le Nouvel Observateur, Chal-

Elle va devoir y accorder une importance toute particulière puisque ces classements font partie des vecteurs d'information et de choix des étudiants. Certains employeurs privés s'y réfèrent également à présent pour classer les candidats dans leur processus de recrutement. Or, s'ils sont encore tout à fait honorables, les résultats obtenus jusqu'alors par l'ENTPE sont loin d'être représentatifs de ses qualités réelles. L'ENTPE y est pénalisée par une ouverture internationale moins développée, des montants de recherche plus faibles et des contributions entreprises plus modestes que dans d'autres écoles.

Dés à présent, il convient donc de soigner la réponse apportée aux questionnaires pour donner une image fidèle des atouts et faiblesses de l'école. Ensuite, l'ENTPE doit être en mesure d'interpeller ces organismes si leur classement comporte des erreurs manifestes. Très rapidement, il conviendra de s'interroger sur les critères où l'ENTPE n'apparait pas suffisamment performante pour définir, le cas échéant, les mesures correctives adéquates. Pour le SNITPECT-FO, ces actions doivent être mises en œuvre sans plus tarder.

décembre 2013

#### b) tout en s'appuyant sur sa notoriété acquise

L'avis de la CTI confirme que "l'école jouit d'une bonne notoriété", même si, pour le **SNITPECT-FO**, elle n'est pas à la hauteur à laquelle l'école peut légitimement prétendre. Les missions tenues par les ingénieurs diplômés de l'école apparaissent de plus en plus en décalage avec le nom de l'école nationale des travaux publics de l'État. Ce dernier laisse penser qu'elle forme principalement au métier de conducteur de travaux comme certaines écoles d'ingénieurs alors jugées en concurrence par les étudiants.

Rappelons que le rapport "ENTPE demain" établi par le SNITPECT-FO définit le TPE comme un ingénieur pluridisciplinaire de l'aménagement : le mode de sélection mis en place et la formation qu'il reçoit, lui permettent de maîtriser toutes les phases de mise en œuvre d'un ouvrage ou aménagement public, des études d'opportunité, technique, économique, environnementale, sociale, aux travaux et exploitation en passant par les phases projets, expertise ou pilotage des phases administratives. Ils peuvent alors agir tantôt en tant que spécialiste tantôt en tant qu'ensemblier selon les différentes postures de maîtres d'ouvrage, chercheur, maître d'œuvre, entrepreneur, exploitant, partenaire...

Chaque école offre finalement une "vocation" assez différente avec. pour l'ENTPE, une attractivité notamment vis à vis des employeurs recherchant des ingénieurs pour mener des projets pluridisciplinaires nécessitant des capacités de dialogue avec des maîtres d'ouvrages publics. Cela permet aux ingénieurs diplômes de l'ENTPE de poursuivre des carrières dynamiques et d'atteindre des postes à hautes responsabilités.

Le groupe de travail s'est donc interrogé sur le changement de nom éventuel de l'école. Il nous a paru prématuré de revendiquer ce changement car l'école entre dans une aire de consolidation de son statut d'école d'ingénieurs au service du portage des politiques publiques dans tous les lieux d'exercice. À la différence d'une école nouvellement créée, elle peut encore s'appuyer sur cette notoriété que lui offre le nom ENTPE et sur les parcours de ses anciens étudiants pour bénéficier d'une certaine attractivité qui reste à redynamiser notamment par la mise en œuvre des revendications portées par ce rapport. La direction de l'école ne déroule d'ailleurs plus la signification du sigle ENTPE qu'elle affiche comme une marque accompagnée de la mention " école des ingénieurs de l'aménagement durable des territoires ". Ceci semble approprié en insistant probablement plus sur le positionnement lyonnais de l'école, également porteur d'attractivité.

Par ailleurs, le logo, image de l'ancien ministère de l'Équipement, pourrait certainement être repensé.

#### 2.2 En soutenant une recherche ambitieuse

Le Code de l'éducation, impose à présent aux écoles d'ingénieurs relevant du service public de contribuer au développement de la recherche. La présence de la recherche au sein d'une école d'ingénieur constitue donc une exigence de la CTI. Elle permet d'apporter aux étudiants une formation actualisée au plan international sur les apports scientifiques et techniques. Elle assure des contacts nationaux et internationaux forts, clés du développement de stages à l'étranger et de l'accueil de professeurs invités. Elle permet à l'ingénieur de développer des compétences en analyse, synthèse, esprit critique et créativité. Par ailleurs, au niveau mondial, le niveau de diplôme le plus élevé, qui donne accès aux meilleures situations, est le doctorat. Les ingénieurs français obtiennent en même temps que le diplôme d'ingénieur l'équivalence d'un master. Ils doivent donc recevoir dans ce cadre une formation en liaison avec la recherche, qui leur permet, si cela correspond à leur projet professionnel, de poursuivre en thèse de doctorat.

L'ENTPE avait développé dés 1977 la recherche afin d'appuyer la formation des ingénieurs et renforcer la réputation de l'ENTPE dans le concert des grandes écoles. La recherche constitue ainsi un vecteur important d'attractivité et contribue au rayonnement national et international de l'école. Elle permet également la production de connaissances dans les domaines de compétence des ministères et l'actualisation constante du contenu pédagogique.

Ainsi la recherche à l'ENTPE regroupe plus de la moitié des effectifs dont environ 70 chercheurs, 40 % détenant une habilitation à diriger des recherches (HDR), **70** doctorants (dont 30 % d'ITPE) et une trentaine de personnels administratifs et techniques. En 2012, une vingtaine de thèses et habilitations à diriger des recherches ont été soutenues.

#### L'ENTPE compte cinq laboratoires de recherche :

- Génie Civil et Bâtiment LGCB
- Économie des Transports LET

# 1237

- Ingénierie, Circulation, Transports LICIT
- Recherche Interdisciplinaires Ville Espace Sociétés RIVES
- Écologie des Hydrosystèmes Naturels et Anthropisés -

Leur rayonnement reste à conforter même s'il est déjà important et reconnu par l'audit 2010 de l'Agence d'Évaluation de la Recherche et de l'Enseignement Supérieur (AERES).

Mais l'enjeu de la recherche au sein de l'école réside également dans son articulation avec l'enseignement. Il est donc essentiel de réintroduire une valorisation réelle de la formation réalisée par les chercheurs pour que leur reconnaissance ne provienne pas exclusivement de leurs travaux de recherche au risque qu'ils se détournent de la mission d'enseignement qui légitime leur présence au sein de l'école. La situation vis-à-vis de l'enseignement des chargés de recherche ou doctorants de l'ENTPE (origines, corps et statuts divers) reste mal définie et mériterait d'être formalisée (obligations, rémunération, évaluation, valorisation...).

Le **SNITPECT-FO** considère également que le nombre de thèses préparées par les étudiants issus du cursus ingénieur doit être augmenté, prioritairement à destination des laboratoires de l'école, sur des sujets concertés entre les intérêts des étudiants, des laboratoires, des ministères et de leur réseau scientifique et technique, et des milieux professionnels.

Il convient également de développer la communication des travaux de recherche des laboratoires au profit d'une attractivité de l'école. Il convient donc d'améliorer la visibilité et l'accessibilité des travaux de recherche à la fois en interne et en externe à l'école. Enfin, une meilleure collaboration entre la recherche et les employeurs potentiels des ingénieurs diplômés de l'ENTPE est à favoriser, permettant notamment de faciliter l'obtention de financement de doctorats.

#### 2.3 En développant les partenariats "bénéficiaires"

L'ouverture sur l'extérieur, analysée par la CTI, est une dimension fondamentale de l'école qui lui permet d'accomplir ses missions avec qualité. Compte tenu de sa taille relativement modeste dans le contexte de l'enseignement supérieur et plus particulièrement des écoles d'ingénieurs, elle ne peut disposer que d'une visibilité limitée. Elle doit donc se construire une stratégie d'alliance appropriée pour augmenter cette visibilité auprès des étudiants et bénéficier de la notoriété issue du réseau de partenariat qu'elle peut tisser.

Il est bien évident qu'elle aurait tout à gagner en cherchant à bénéficier du rayonnement de l'école des Ponts qui dépend de la même tutelle ministérielle (mais, comme dans toute relation partenariale, l'école doit démontrer au préalable les bénéfices que pourrait également en tirer son partenaire). Dans l'élaboration de cette stratégie d'alliance, elle doit veiller à ce que celle-ci soit porteuse de sens.

décembre 2013

#### Évaluation de la recherche : un changement fondamental

La loi ESR supprime l'AERES (Agence d'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur) et crée le Haut Conseil de l'évaluation de la recherche et de l'enseignement supérieur qui a le statut d'autorité administrative indépendante. Oue ce soit pour l'évaluation des établissements, des unités de recherche ou des formations, ce Haut conseil « s'assure de la qualité des évaluations conduites par d'autres instances ».

Principale évolution : les unités de recherche ne sont plus évaluées par une instance centrale, mais via des des procédures définies par les établissements de tutelle de ces unités et validées par le Haut conseil.

#### Et l'ENTPE dans tout cela?

Ce nouveau dispositif, largement piloté par les organismes de recherche eux-mêmes, peut placer l'école en situation de

Le SNITPECT-FO est ainsi résolument opposé au rapprochement multilatéral initié avec trois écoles d'ingénieurs (École Nationale supérieure des Sciences Géographiques, École Nationale de la Météorologie, Agro-Sup Dijon) qui, en l'absence de réelles synergies académiques et professionnelles, ne constitue que la suite du projet de fusion de corps d'ingénieurs de la fonction publique, fusion avortée grâce à la forte opposition des ingénieurs concernés.

Toutefois, des synergies académiques et professionnelles évidentes doivent être explorées avec, d'une part, l'École Nationale des Sciences Géographiques de Marne-la-Vallée et, d'autre part, l'École Nationale du Génie de l'Eau et de l'Environnement de Strasbourg, notamment pour répondre à des demandes des employeurs en compétences orphelines.

Par ailleurs, l'ENTPE doit continuer de collaborer avec les structures rassemblées au sein du "PRES" (Centrale Lyon, Insa, ENSAL...) pour s'inscrire et consolider le rayonnement local de l'enseignement supérieur lyonnais. L'ensemble de ces collaborations doivent, au delà de la notoriété du groupe créé, générer un bénéfice d'image propre à l'ENTPE.

De même, ils permettent de participer à des réseaux nationaux et internationaux pour la participation aux programmes de recherche et à l'internationalisation indispensable de la formation. Ils offrent ainsi un cadre aux étudiants à la fois pour leurs mobilités (séjours

d'études dans d'autres écoles et/ou à l'étranger, stages en laboratoire de recherche ou en entreprise en France ou à l'étranger) mais également pour l'accueil d'étudiants étrangers dans le cadre de partenariats formels avec des institutions bien choisies et en nombre limité.

Toutefois, elle doit rester attentive à ne pas se disperser dans des partenariats qui n'auraient qu'un impact limité. Elle doit développer une stratégie d'alliance appropriée aux problématiques qu'elle traite.

#### 2.4 En développant son attractivité auprès de l'environnement professionnel

Sur l'ensemble des ingénieurs diplômés de l'ENTPE en activité recensés par l'AITPE, soit près de 1000 ingénieurs civils et 5600 ingénieurs fonctionnaires à la sortie de l'école, près de 2700 exercent dans un service de l'État (administration centrale, direction régionale, direction départementale interministérielle, préfecture, direction interdépartementale des routes...). 1 150 dans un service technique sous tutelle des ministères (VNF, périmètre du futur CEREMA, autres établissements publics), plus de **100** dans un établissement d'enseignement supérieur (dont l'ENTPE), près de 900 dans les différents types de collectivités territoriales (surtout les conseils généraux) ou dans leurs établissements publics, plus de **1000** dans des entreprises privées et près de 300 en poste à l'étranger. Ceci illustre la diversité des employeurs actuels du groupe des ITPE.

La responsabilité première de l'ENTPE est donc bien à la fois de fournir un "produit" attractif à court, moyen et long terme, auprès de ces différents types d'employeurs et d'offrir des débouchés satisfaisants aux étudiants qu'elle forme, à la fois en qualité, par une bonne connaissance des métiers des employeurs, des parcours et un bon retour anticipé auprès des étudiants, mais aussi en quantité, en ayant à cœur de développer la reconnaissance du diplôme, de ses spécificités et de ses qualités.

Pour cela, elle doit recenser les besoins des employeurs à la fois en matière de savoirs et de compétences, et se mettre en capacité d'anticiper leurs évolutions. Elle doit garantir une expression réqulière, actualisée et prospective des besoins des différents employeurs, notamment de nos ministères techniques et des établissements publics sous leur tutelle : au travers du conseil d'administration, des conseils scientifigues, des études et de la vie universitaire, mais également au sein des collèges de départements qui ont vocation à recueillir les propositions d'évolutions des programmes d'enseignement initial et continu. Le SNITPECT-FO regrette que la participation des employeurs dans leur diversité reste encore trop faible et aléatoire au sein de ces instances.

L'école doit parallèlement se faire connaître et reconnaître auprès des différents employeurs pressentis comme stratégiques. Cet enjeu devient aussi essentiel pour les ITPE fonctionnaires car depuis l'évolution induite par la réorganisation des services de l'État, les chefs de service qui embauchent les ITPE fonctionnaires ne sont plus du "sérail" et ne connaissent donc plus forcément leur profil. L'école doit donc engager des actions de communication aussi bien auprès des employeurs privés que, conjointement avec la DRH, des employeurs publics, type Directions Générales, DREAL, DDT(M), établissements publics... Elle doit promouvoir les métiers auxquels elle prépare auprès des employeurs tout en apportant une lisibilité réciproque à ses étudiants.

L'ENTPE doit également entretenir des relations privilégiées, notamment grâce à l'AITPE, avec les anciens de l'école qui sont à la fois des ambassadeurs de l'école, des relais auprès des employeurs, des conseillers éclairés des étudiants, des intervenants et des recruteurs potentiels...

Enfin, par delà les ressources complémentaires qu'elle peut apporter, et qui reste à développer, la formation continue offerte par l'ENTPE constitue un formidable vecteur supplémentaire favorisant l'attractivité et la reconnaissance de l'école auprès des employeurs au delà du seul recrutement en sortie d'école. Elle commence à s'illustrer grâce aux différents mastères spécialisés créés, et grâce à la formation continuée. Elle doit pouvoir offrir différentes possibilités de reconversion rendues nécessaires pour les ingénieurs compte tenu des nécessaires réorientations professionnelles au cours d'une carrière. Il serait d'ailleurs tout à fait souhaitable que les ministères offrent la possibilité à tout ITPE de bénéficier d'un droit à effectuer une quatrième année tout au long de la carrière pour faciliter à la fois l'acquisition de doubles diplômes, qui, on l'a vu, se généralisent, ou permettre les réorientations professionnelles dans des domaines stratégiques pour les politiques publiques ministérielles.

Le **SNITPECT-FO** tient donc à ce que la formation continue se développe au plus près des attentes des différents employeurs au profit d'une amélioration de la notoriété et de l'attractivité de l'ENTPE au sein d'une stratégie ambitieuse mais réaliste.

La création du cycle supérieur de management de l'équipement – CSME par l'ENTPE avait été un élément d'importance pour valoriser l'école au sein de la population des directeurs. Aujourd'hui, son descendant, le cycle supérieur du développement durable - CSDD, est piloté par l'IFORE depuis 2009 en partenariat avec l'ENTPE. Il se déroule en quatre séminaires résidentiels dans quatre lieux différents. Dans sa forme actuelle, l'ENTPE ne retire pas tout le bénéfice de son implication dans le CSDD. Il conviendrait a minima qu'un des séminaires résidentiels se déroule à l'ENTPE à Vaulx-en-Velin, territoire où il y a nombre de défis à relever pour le développement durable. En la matière, CSDD et relance potentielle d'une forme renouvelée de CSME, l'ENTPE doit se mettre en capacité de valoriser son savoir faire pour répondre aux besoins exprimés par la tutelle ministérielle, et ce au bénéfice de l'ensemble des ITPE, et de valoriser son intervention afin de renforcer son rayonnement.

#### Conclusion

L'ENTPE dispose d'atouts indéniables pour être compétitive dans le contexte concurrentiel de l'enseignement supérieur en général et des écoles d'ingénieurs en particulier. Elle poursuit la mise en œuvre de méthodes sélectives de recrutement des candidats. Elle a établi un programme pédagogique et de méthodes de formation théoriques et pratiques pertinent. Elle dispose de relations internationales riches et nombreuses. Elle bénéficie d'ingénieurs et de chercheurs reconnus pour intervenir dans ses enseignements. Elle a concrétisé de nombreux partenariats institutionnels, académiques ou de recherche qui développent sa notoriété. Elle offre une formation sans cesse renouvelée grâce aux apports de la recherche. Et les facilités et niveaux de placement en sortie et les perspectives à moyen et long terme attestent qu'elle est parfaitement adaptée à sa finalité professionnelle grâce aux coopérations étroites établies avec son environnement professionnel

Elle sait enfin faire profiter ses étudiants d'une remarquable qualité de vie étudiante. Elle doit donc à présent s'attacher à développer et valoriser ses qualités pour soutenir son attractivité auprès des étudiants, des prescripteurs et des différents acteurs qui interviennent en amont, en aval et au cours de la formation. Cette attractivité renouvelée sera la garantie à long terme de la qualité et du haut potentiel des ingénieurs diplômés de l'ENTPE.

À l'heure de la rédaction de la conclusion de ce rapport, nous tenons à féliciter la direction de l'école pour la réactivité dont elle a fait preuve pour garantir le plein recrutement aux concours CPGE de 2013 et lui renouvelons tous nos encouragements à poursuivre les efforts entrepris pour développer

l'attractivité et la visibilité de l'école. Encouragements qui se doublent d'une sollicitation ferme envers la tutelle ministérielle de l'école à accompagner pleinement ces mesures, ce qui permettrait une augmentation du nombre d'étudiants des prochaines promotions au service du portage de toutes les politiques publiques portées par nos ministères techniques sur l'ensemble du territoire, tout en conservant un niveau de recrutement exigeant. Or, dans cette perspective, s'est déroulée le 3 juillet dernier la journée nationale des Assises des métiers de l'ingénieur, co-organisées notamment par nos ministères. Une journée d'autant plus emblématique que pas moins de quatre ministres, dont le tout juste nommé Philippe MARTIN, se sont succédés à la tribune.

Une journée venant conclure un large cycle de consultation des ingénieurs sur leurs perceptions et leurs attentes en terme de postures, de compétences, de missions et de parcours. Mais aussi et avant tout un événement marqué par la ré-affirmation au niveau politique de la plus-value apportée par leurs ingénieurs dans la chaîne d'élaboration, de conduite et d'évaluation des politiques publiques ministérielles.

En effet, le 3 juillet, nos ministres ont exprimé une ambition et une attente vis à vis des ITPE, véritable "colonne vertébrale" du portage de leurs politiques dans l'ensemble de leurs lieux de mise en œuvre.

Avec à la clé l'annonce de quatre chantiers permettant d'ouvrir une perspective fondatrice d'avenir pour les ITPE :

- 1. la définition des besoins en métiers et compétences nécessaires pour faire face aux missions, associée à une démarche de gestion prévisionnelle des emplois et compétences (GPEECC) conduisant ainsi à la réalisation d'un projet stratégique ministériel pour le corps des ITPE;
- 2. un travail sur les parcours professionnels et la mobilité, par l'identification des freins à lever et des dispositions à mettre en œuvre pour fluidifier les parcours inter-ministériels et inter-fonctions publiques (aller et retour);
- 3. une réflexion sur les modalités de gestion et les perspectives de déroulement de carrière ;
- 4. enfin, un plan d'action pour les écoles : formations initiales et continues, mise en réseau..

Lors de cette journée, aura également été affirmé par Vincent MAZAURIC, Secrétaire Général des MEDDE et METL, que "les ITPE ont vocation à travailler dans tous les champs du ministère, y compris l'environnement ". Affirmation semblant couler de source... si elle n'était contestée jusque là par nombre d'employeurs ministériels ayant oublié le rôle fondateur ioué par les ITPE dans la création des DIREN! Ou bien qu'ils étaient présents au sein des DRIRE bien avant création des DREAL...



C'est ainsi que l'ENTPE, en tant que creuset du corps des ITPE, ainsi que sa tutelle, devront être totalement investies dans les chantiers ouverts à l'issue des Assises, avec au programme :

- le renforcement du lien avec les directions générales de nos ministères, comme avec l'ensemble des employeurs (les services de l'État, les établissements publics et agences, les collectivités territoriales...);
- le renouvellement d'une commande de formation initiale et continue ambitieuse, notamment dans des domaines actuellement non ou mal couverts, ou bien à renforcer, tels les systèmes d'information, l'énergie, la biodiversité, la gestion de crise, l'eau, le logement...;
- la mise en place des recrutements répondant à cette commande, dès la rentrée 2014, ainsi que les réponses pédagogiques adaptées, y compris en partenariat avec d'autres écoles;
- l'ouverture des carrières à l'ensemble de la sphère publique, et ce dès le premier poste;
- le développement de la formation continue tout au long de la car-
- la préservation des moyens alloués à l'école pour répondre à cette ambition renouvelée.

Le SNITPECT-FO prendra toute sa part auprès de l'ENTPE afin qu'elle bâtisse un plan stratégique et un plan d'actions dédiés, plans à même de s'intégrer à la définition du prochain contrat d'objectifs (2015-2018) que l'école s'apprête à re-négocier avec sa tutelle. Alors que l'école s'apprête à fêter en 2014 ses soixante années d'existence, le **SNITPECT-FO** sera très attentif à ce que l'**ENTPE** soit, dans tous les sens du terme, au cœur des réflexions et décisions à venir. Le **SNITPECT-FO** est porteur d'une vision d'avenir pour les ITPE, porteur d'une vision d'avenir pour l'ENTPE!

#### **Propositions du SNITPECT-FO**

- **développer** la voie de recrutement CPGE en maintenant une barre d'admission sélective et en étudiant l'augmentation des places offertes aux filières TSI, BCPST et l'ouverture au recrutement sur la filière PT;
- **maintenir** et développer les admissions sur titre des étudiants présentant de forts potentiels tout particulièrement à l'international
- **soutenir** et valoriser le partenariat avec l'ENSAL par l'accueil d'architecte pour l'obtention de double diplôme Architecte-ingénieurs ;
- **développer** le recrutement d'ingénieurs pour répondre prioritairement aux besoins de l'État, des collectivités territoriales et de leurs établissements publics, puis des entreprises qui participent à la mise en œuvre de politiques publiques;

- **maintenir** le statut d'élève ingénieur (rôle d'ascenseur social):
- dimensionner rapidement les promotions à 250 élèves-in-
- **conduire** un programme pédagogique ambitieux adapté aux hauts potentiels de ses étudiants, aux futures postures des ingénieurs, aux besoins des futurs employeurs;
- **maintenir** l'unicité du cursus ingénieur et les valeurs de service public tout en favorisant une ouverture générale sur le monde de l'entreprise;
- **clarifier** les relations entre l'ENTPE et ses enseignants par un contrat formalisé définissant les droits et obligations des intervenants et les moyens mis à la disposition par l'école;
- développer l'ingénierie pédagogique et l'accompagnement des enseignants et des étudiants;
- **qénéraliser** et garantir la tenue effective et régulière des collèges des départements;
- **supprimer** le " numerus clausus " des thèses des étudiants en cursus ingénieur comme pour le corps des IPEF et valoriser la thèse dans le parcours professionnel;
- **développer** la communication et la visibilité en interne et en externe des travaux de recherche des laboratoires pour l'école et par l'école :
- **construire** une stratégie d'alliance appropriée pour augmenter la visibilité et l'attractivité :
- **eveiller** à ce que les partenariats soient porteurs de sens au regard de l'identité de l'école et répondent à ses intérêts ;
- **s'inscrire** et consolider le rayonnement de l'enseignement supérieur Lyonnais tout en s'assurant d'un bénéfice d'image propre à l'ENTPE;
- **obtenir** de la tutelle ministérielle une vision claire et prospective des besoins quantitatifs, et qualitatifs, d'ingénieurs TPE fonctionnaires pour répondre à ses propres besoins et à ceux des opérateurs publics;
- **arantir** une expression régulière, actualisée et prospective des besoins des différents types d'employeurs (par une plus forte participation de leurs représentants aux instances de décision de l'école);
- **prioriser**, garantir et amplifier les échanges avec les employeurs "stratégiques" des ingénieurs diplômés de l'ENTPE
- lever les freins pour l'accès en collectivités dès la sortie de l'ENTPE que ce soit pour les ingénieurs civils ou fonction-
- **soutenir** et développer la formation continue dans le cadre d'une stratégie ambitieuse mais réaliste ;
- offrir un droit à une 4<sup>e</sup> année de formation tout au long de la carrière professionnelle.



#### Bulletin d'adhésion

#### L'adhésion : à quoi donne-t-elle droit ?

La carte d'adhérent et les timbres de l'union départementale ouvrent droit aux services proposés par la confédération FO:

- le contrat de protection vie professionnelle
- les services de l'AFOC (association FO des consommateurs),
- les conseils juridiques de la FGF,

de la MACIF

• la possibilité d'être représenté dans les instances de dialogue social locales et nationales (CT, CHSCT...).

#### Ils ouvrent aussi droit aux services offerts par le SNITPECT-FO:

- l'abonnement à nos publications (tribunes, flash...),
- l'accès complet au site internet,
- l'accès à des analyses et informations privilégiées que nombre d'acteurs de l'administration nous envient,
- l'accès à des guides thématiques basés sur l'expertise collective du syndicat,
- la possibilité de bénéficier de précieux con seils individualisés auprès de nos représentants locaux ou de la permanence du syndicat,
- la possibilité de participer aux instances du syndicat et contribuer à la construction collective de nos analyses et revendications,
- la possibilité de s'investir dans des mandats locaux et nationaux dans les différentes instances du syndicat et dans les instances de dialogue social auxquelles participe FO,
- l'accès à des réseaux thématiques d'animation par famille d'employeurs,
- le contrat d'assurance professionnelle pénale contractualisée auprès de la GMF, le ticket modérateur pour adhérer à l'AITPE à un tarif préférentiel.

L'accès aux informations « vérouillées » sur le site du SNITPECT-FO: les login et mot de passe. remis annuellement lors de la demande d'adhésion, permettent aux adhérents d'accéder aux actualités réservées de notre site internet.

#### Le montant de l'adhésion

Pour connaître le montant de l'adhésion, je t'invite à aller consulter le tableau page 29.

L'adhésion donne en outre droit à un crédit d'impôt : le recu fiscal remis permet de bénéficier d'un crédit d'impôt relatif à la cotisation syndicale à hauteur de 66% de son montant (amendement récent de la loi de finances). Cela ne vaut pas pour les déclarations aux frais réels (qui intègrent le montant dans les déductions).

décembre 2013

-FO						
DEMANDE	D'ADHÉ	SION	SECTION N°			
Je soussigné(e) (	(nom, prénom)					
Né(e) le		à				
	_				t National des Trava régler ma cotisatio	
À				le	(signature)	
INFORMAT	'IONS SU	R L'ADH	IÉREN	ıT		
Adresse perso	nnelle					
Code Postal	Ville	!				
Téléphone						
Email						
Adresse profes	ssionnelle					
Code PostalVilleVille						
Téléphone						
Email						
Position						
□PNA	☐ Hors Ca	dre	☐ Congés administratifs		□ Détachement	
☐ Disponibilité ☐ Mise à d		lisposition		te	□FPT	
Grade						
☐ Ingénieur élève	□ITPE	□IDTPE		☐ ICTPE 2e grou	pe	
□IPEF □ICPEF		□IGPEF				
□ Ingénieur □ Ingénieur		☐ Ingénieur en Chef		☐ Ingénieur en		

Les renseignements utiles figurant dans ce bulletin seront intégrés dans le fichier informatique du SNITPECT. En application de la loi 78-17 du 6 janvier 1978 « informatique et liberté », les personnes concernées peuvent exercer leur droit d'accès et de rectification auprès du Secrétaire Général du SNITPECT : 11, rue Meslay -75003 Paris - Tél. 01 42 72 45 24 - Télécopie: 01 42 72 05 67 - snitpect @ snitpect.fr - www.snitpect.fr

territorial de classe

normale

Chef territorial

exceptionnelle

Date d'entrée dans le corps..

☐ adresse personnelle

☐ adresse personnelle

de classe





☐ adresse professionnelle

☐ adresse professionnelle

territorial

Autre (à préciser).

Service ou Direction.

Bureau ou Unité.

Envoi du courrier postal

Envoi du courrier électronique

Fonction

Échelon..

Affectation

Employeur.

principal

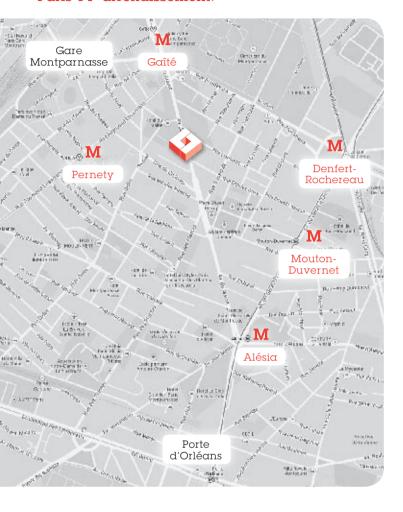
territorial

.Promotion ENTPE ..

Groupe, Département, Arrondissement ou Sous-Direction...

#### Congrès 2013

Le congrès national annuel du SNITPECT-FO se déroulera les 5 et 6 décembre 2013 au siège de la Confédération Force Ouvrière: 141, av. du Maine, Paris 14<sup>e</sup> arrondissement



Accès • Métro ligne 4 \_ Alésia / Mouton-Duvernet

■ Métro ligne 13 \_ Gaîté / Pernety

■ Métro lignes 4, 6, RER B \_ Denfert-Rochereau

Téléphone confédération: 01 40 52 82 00

#### PROGRAMME PRÉVISIONNEL

#### **JEUDI 5 DECEMBRE 2013**

9h00 Accueil / café

9h30 • Rapport d'activité par Laurent JANVIER, Secrétaire Général

- Rapport financier, par Yves CHOLIN, Trésorier National
- Interventions

12h00 Pause / déjeuner offert sur place

13h30 • Rapport ITPE demain, par Johnny CARTIER et Serge ECHANTILLAC

- Suite des Assises des métiers de l'ingénieur : Et maintenant ?
- Interventions
- 16h00 Rapport ENTPE : attractivité d'une grande école d'ingénieurs dans le champ concurrentiel, présenté par Denis MAGNARD et Elsa ALEXANDRE
- 17h00 Proclamation des résultats des élections des délégués et secrétaires régionaux

17h30 • Ateliers de travail sur les motions du congrès

19h00 • Fin de session

#### **VENDREDI 6 DECEMBRE 2013**

8h30 Accueil / café

8h45 • Annonce des résultats des élections du Secrétaire Général, du Trésorier national, du Trésorier national adjoint et du Déléqué aux retraités

9h00 • Discours du Secrétaire Général : orientations 2014

Interventions

10h45 • Table ronde Organisation et enjeux du dialogue social dans les établissements publics

11h15 • Les nouveaux outils syndicaux, par Antoine Vasselin

11h30 • Rapport *Égalité professionnelle*, présenté par Cécile BLASSENAC, Edouard ONNO et Etienne CASTILLO

12h15 • Interventions

13h00 Pause / déieuner offert sur place

14h00 • Débat et vote des motions

16h30 • Clôture du congrès

Ces deux jours de congrès seront aussi l'occasion de bénéficier de l'intervention de nombreux partenaires syndicaux (Confédération FO, Fédération FO de l'Equipement, de l'Environnement, des Transports et des Services et ses syndicats nationaux, Fédération Générale des Fonctionnaires - FO, FSPS-FO, FO-Jeunes, FO-Cadres), ainsi que de l'AITPE.

Société éditrice : SNITPECT-FO

Directeur de la publication : Laurent Janvier - secrétaire général du SNITPECT-FO

Agrément CPPAP nº 1114S06818

Périodicité trimestrielle / tiré à 2100 exemplaires

Graphisme: La Fabrique à Rebours

Imprimé par : Imprimerie Compedit-Beauregard - 61600 La Ferté-Macé

Numéro ISSN de la publication : 1959-4704