

Rapport d'activité 2012

Par le Secrétaire Général, Thierry Latger

Le premier janvier 2013 arrive bientôt, et le corps des ITPE reste le corps des ITPE.

Une banalité ? Non, un événement !

Car souvenons-nous, à la même époque l'année dernière, nous annonçons le calendrier que l'administration voulait nous imposer par la force, et qui paraissait alors inéluctable : la création d'un nouveau corps à cette date, et donc la fin de notre corps des ITPE, sans qu'on puisse y trouver une raison ni un intérêt valables.

Lors du congrès 2011, nous avons dénoncé cette marche forcée vers un horizon bouché que nous ne voulions pas. Nous nous félicitons du résultat historique des élections à la CAP, avec 80,5 % en faveur du SNITPECT-FO, résultat jamais atteint jusque là.

Mais nous annonçons une année 2012 difficile, cruciale, pendant laquelle la bataille serait féroce. J'exhortais alors les ITPE à se mobiliser encore plus fortement pour contrer le projet funeste de fusion lancé par l'administration, ce vaste chantier de démolition conçu non seulement pour entraîner une régression, mais également un confinement du corps d'ingénieurs dans des postures d'exécution, sans possibilité d'occuper les postes à responsabilité nécessaires pour porter notre vision du service public.

Cette première bataille, nous l'avons gagnée. Et ce grâce à vous !

Nous avons montré que, par la mobilisation et l'action collective qui font notre force, nous pouvons vaincre et infléchir le cours des événements. Après la mobilisation sans précédent pour les élections à la CAP, la manifestation du 9 février fut une réussite totale et un triomphe pour Force Ouvrière, portant un coup d'arrêt au projet que l'administration voulait glisser dans les tuyaux interministériels de signature avant les élections présidentielles pour le rendre inéluctable.

Les Assises seront elles la graine, semée par le SNITPECT-FO depuis déjà deux ans, du renouveau et de la dynamique de l'ingénieur du service public ? Il est encore tôt pour le dire. Mais les orientations posées lors de notre congrès de 2011, avec en ligne de mire un drôle de nom, « Ingénieur de la République », sont plus que jamais d'actualité. Nous devons plus que jamais montrer que nous pouvons convaincre.

1 - Gestion / statut

Nous avons porté notre propre approche du débat sur l'avenir des corps : un débat qui doit débiter par

Les assises de l'ingénieur

Le dossier de fusion des corps d'ingénieurs a connu deux grandes phases cette année : la première – en gros avant les élections présidentielles – a tourné au rapport de forces entre les ingénieurs des quatre corps concernés (travaux météorologiques, agriculture et environnement, travaux

géographiques et cartographiques de l'Etat, travaux publics de l'Etat) et les administrations de l'écologie et de l'agriculture.

L'administration voulait imposer un projet non concerté, qui rencontrait l'opposition des sept organisations syndicales représentatives des ingénieurs. Il faut dire que sous tous les thèmes – gestion, recrutement, statut – on n'y rencontrait que régression des rémunérations et des positionnements, négation des compétences, démolition des carrières, dilution des spécificités. Je vous renvoie pour le détail aux « inFOfusion » très complets produits au cours de l'année. L'objectif de

l'administration était d'ailleurs clairement annoncé depuis le début – et transparaît toujours au travers des fiches sur le calendrier du dialogue social produites en début d'été, même si d'autres thèmes plus stratégiques apparaissent, comme la notion de corps de référence¹ - :

Pouvoir efficacement les postes vacants, mettre en place des règles de gestion communes. C'était toute l'ambition d'une administration de gestion, uniquement occupée par ses ETP et nullement par ses missions. D'ailleurs, et nous l'avions indiqué lors du dernier congrès, la mission d'inspection qui a produit un rapport sur la fusion des corps au printemps 2011 ne s'y était pas trompée, qui soutenait qu'au vu des « ambitions » affichées, une fusion n'était pas nécessaire ...

L'administration a mené, au détriment de tout dialogue social, une course visant à boucler pour la fin de l'année 2011 son projet de fusion, de manière à pouvoir présenter début 2012 un dossier à la signature interministérielle, comme elle l'a fait pour les corps de B. Mais, comme dirait une déjà ancienne ministre, « tant que c'est pas signé, c'est pas vendu » .. et la fin d'année 2011 a constitué un tournant décisif.

Le 9 février : les ingénieurs, les ITPE, Force Ouvrière ...

Le congrès du SNITPECT-FO de décembre 2011 s'est emparé du sujet, au point de bouleverser l'ordre du jour et d'envoyer dès le premier soir, en total décalage par rapport au fonctionnement normal, une motion votée sous les acclamations d'une salle au comble de la fureur. Le congrès s'est clairement soulevé contre le diktat vers lequel l'administration nous balisait soigneusement le chemin, via des réunions bilatérales de fin d'années sensées rattraper l'échec des réunions de concertation multilatérales. Le congrès du SNITPECT-FO a rappelé à l'administration qu'il s'opposerait de toutes les manières possibles à un passage en force.

Nous avons, d'autre part, continué à oeuvrer avec les autres organisations syndicales représentatives des quatre corps concernés. Le bilan était clair : toutes les organisations avaient rejeté le projet de l'administration. Nous partagions un bon nombre de points communs, le principe d'actions communes

1 Selon cette fiche de l'administration, le nouveau corps devrait être un « corps de référence », sans plus de précisions sur ce que cette dénomination recouvre.

était acté depuis le mois de juin et la plate-forme de revendication a très facilement été approuvée.

L'ensemble des organisations syndicales, emmené par la détermination de FO, a alors lancé un appel à la grève et à la manifestation. Ce fut un triomphe. Une page de notre histoire, 2500 ingénieurs (dont une vraie marée rouge Force Ouvrière !) défilent par un froid glacial sur les boulevards parisiens jusqu'aux Invalides, pour clamer à la capitale leur rage face à un Etat autiste. Nous fumes alors reçus par le directeur de cabinet du ministre de la fonction publique. Deux fois. La veille de la manifestation, ce directeur très occupé par ailleurs a souhaité recevoir une délégation Force Ouvrière pendant presque deux heures. Le jour de la manifestation, ce même directeur de cabinet reçut une délégation de 10 représentants des sept organisations syndicales, dont quatre Force Ouvrière, pendant une heure. Nous ne voulions pas nous adresser à nos ministères de tutelle, jugés dépassés par le contexte. Nous portions essentiellement deux revendications : l'arrêt du projet funeste, la mise en route des Assises, où nous voulions voir éclater l'affirmation par l'Etat de la spécificité et de l'intérêt majeurs d'ingénieurs dans ses services. L'écoute fut attentive, courtoise, changement notable avec notre expérience de 2010, avec quelques moments forts, par exemple sa surprise quand on lui apprit que nous avions mis dehors les deux DRH lors d'une réunion de concertation ! Le projet de l'administration est retourné tout au fond de ses cartons. Le lancement des Assises fut programmé, après plusieurs interventions du SNITPECT-FO auprès des cabinets du MEDDTL – notamment une mémorable réunion avec le directeur adjoint de cabinet le 17 février, soit le vendredi précédant le départ de NKM du lundi suivant où fut négocié le courrier de la ministre au SNITPECT-FO - et du Premier Ministre.

La manifestation du 9 février rentre donc, après celle de 2004 et celle de 2010, au panthéon des actions d'envergure lancées par notre organisation. Une réussite, autant par la participation, l'amplitude inter-corps, que par l'organisation – louée par tous – et le résultat. Notons qu'au plus haut sommet de Force Ouvrière, Jean Claude Mailly avait soutenu publiquement notre action, et avait transmis un communiqué que nous avons publié sur notre site. Deux secrétaires confédéraux manifestaient à nos côtés, avec le secrétaire général de la FEETS et la quasi totalité du bureau exécutif de la FEETS. Je vous renvoie pour plus de détails à la Tribune « spécial manif » n° 1230 de mars 2012.

A ce titre, nous pouvons dire que l'objectif affiché lors de notre dernier congrès est atteint : la conception et l'approche de Force Ouvrière, portées par le SNITPECT, par le SNIAE et par le SNITM ont bien été entendues et prises en considération à la

fois au niveau du blocage du projet de fusion et du lancement de la réflexion des Assises.

Doit-on revenir sur ce concept des Assises ? C'est un débat que nous voulons national, très largement ouvert au delà de nos ministères employeurs, pour s'attacher à redonner un sens et un intérêt aux ingénieurs de l'Etat et à leurs missions.

Dans le contexte prégnant de la transition écologique et énergétique, les défis techniques liés à l'aménagement et au développement des territoires sont nombreux à relever ; il faudra du temps. Il faudra des ingénieurs aptes à y répondre.

Le travail devait débiter par une réflexion de partage et de restitution pour définir et affirmer le rôle des ingénieurs d'aujourd'hui et de demain. Ces ingénieurs construiront, mettront en œuvre et évalueront les politiques publiques sur l'ensemble du territoire national, en les replaçant dans le contexte global de la filière technique de l'Etat et des parcours professionnels.

Ce travail est lancé, à l'heure où ces lignes sont écrites le calendrier est fixé. L'administration semble à ce jour avoir pris la mesure de nos attentes en nommant un pilote ayant toute la compétence nécessaire (Patrice Raulin, précédemment président du conseil d'administration de l'ENTPE) et en prévoyant la participation de plusieurs membres des Conseils Généraux (quatre pour le CGEDD). Nous avons déjà pu rencontrer le pilote pour lui faire part de nos convictions, de nos attentes et des réflexions que nous avons déjà menées. Nous lui avons indiqué la composante intersyndicale du mouvement, qui rassemble les 7 organisations syndicales représentatives des ingénieurs. Nous serons au congrès en mesure d'en tirer un premier bilan.

Ce travail doit enfin se terminer par l'instauration d'Assises des ingénieurs de l'Etat (ou quel que soit le nom que l'administration lui donnera, mais qui restera, dans notre cœur, « les Assises »), qui devrait se dérouler au premier trimestre 2013, et devrait rassembler l'ensemble des acteurs, ministériels et interministériels, du recrutement, de la gestion, de la formation des ingénieurs, des représentants des employeurs et de leurs partenaires principaux, y compris bien évidemment les organisations syndicales et tout particulièrement le SNITPECT-FO !

Quoiqu'il en soit, le travail initié en 2011 par les trois composantes FO – le SNIAE, le SNITM et le SNITPECT – a constitué un « think tank » particulièrement puissant, et est aujourd'hui incontournable. Ses contributions, au travers notamment des inFOfusion, mais aussi par les éléments internes produits, ont enrichi

considérablement les réflexions autour du thème de l'ingénieur. On peut considérer aujourd'hui que ce think tank est à l'origine des Assises.

Nous avons développé et porté le concept de corps A-A+

Et au-delà ? il est bien évident que le travail ne devra pas s'arrêter aux Assises, qui devront établir un plan d'action à court, moyen et long terme, pour mettre en œuvre les grandes lignes stratégiques des conclusions. A cet égard, nous avons demandé aux ministres concernés de s'approprier ces Assises et d'y être présents, afin d'y apporter la caution politique nécessaire. Si nos ministères ont un tant soit peu d'ambition pour leurs missions, ils ne peuvent traiter autrement la réaffirmation du rôle et de la fonction des ingénieurs, agents incontournables de ces missions. Dès lors, la caution politique apportera toute la dynamique nécessaire au plan d'action résultant des Assises.

Nous devons y retrouver notamment le concept de corps A-A+, que nous avons élaboré l'année dernière et que nous avons à nouveau présenté au cabinet au cours d'une audience accordée au SNITPECT-FO le 26 janvier. Ce concept spécifique adapté à nos corps d'ingénieurs doit autoriser le développement des compétences opérationnelles pour alimenter les besoins en management et encadrement techniques.

Elle prend sa source dans le constat que notre gestion exigeante et notre haut niveau de formation positionnent de fait les ITPE à tous les niveaux de fonction A et A+, c'est à dire du premier niveau de fonction d'un cadre au niveau de direction. Tous les employeurs le reconnaissent. Cette idée, nouvelle et quasiment inaudible pour la DGAFP (qui a beaucoup de mal à considérer qu'un ingénieur n'est pas tout à fait un fonctionnaire comme les autres), doit pourtant s'imposer si on veut en finir avec les barrières administratives d'un autre siècle, qui limitent dramatiquement l'efficacité de l'administration. Les enjeux sont tels qu'il faut maintenant bousculer quelque peu les positions parfois bien ancrées de systèmes de castes. Et le profil des ITPE, certes atypique, est pourtant très apprécié des employeurs parce qu'il répond aux défis de l'administration moderne dans les trois fonctions publiques, tant au niveau central qu'au niveau local, sur les thèmes du management, de la technique, du développement durable ou de la recherche.

Une administration moderne, c'est une administration qui sait remettre en cause les situations de confort ou de privilèges héritées d'un

temps où les moyens et les agents étaient autres. Par exemple, si l'école polytechnique a longtemps été synonyme d'excellence Française et Républicaine, il faut bien reconnaître que les temps ont changé, et qu'aujourd'hui de nombreuses écoles et universités rivalisent avec cette vénérable ancêtre. Par exemple, les compétences présentes aujourd'hui dans tous les corps et à tous les niveaux de fonctions doivent pouvoir s'exercer au niveau le plus pertinent au plus grand bénéfice de l'administration et donc des missions de service public et des politiques publiques, sans y opposer des questions de forme sur les critères administratifs nécessaires à tel ou tel emploi. Les compétences doivent primer sur le titre.

Un statut peut ne pas en cacher un autre !

En matière de statut, l'année avait plutôt mal débuté, puisque nous avions face à nous un projet statutaire de l'administration ficelé depuis la fin de l'année 2011 sur les bases annoncées début 2011 : aucune évolution aux premiers et deuxièmes niveaux, un grade à accès fonctionnel (GRAF) en guise de 3ème grade, limité à l'échelon 1015, avec un échelon spécial à HEA, sans informations sur le niveau de primes ou le déroulement indiciaire, et avec des conditions d'accès bien plus contraignantes que les conditions actuelles d'accès aux emplois fonctionnels.

Nous commençons par ailleurs à deviner ce que l'administration a en tête à propos de la gestion du GRAF. Il suffit de regarder les évolutions prévues dans le corps des attachés. Leur GRAF doit, selon l'administration, devenir la promotion classique des attachés principaux. A ceci près que l'accès au GRAF est plus long (statutairement quatre fois plus pour les ITPE : on passe de deux ans statutaires à 8 ans statutaires ; en gestion, on pourrait donc passer de cinq ans actuellement à 15 ans ou plus ...) que l'accès à l'emploi fonctionnel. La carrière « normale » est donc ralentie. Et l'administration envisage d'utiliser les emplois fonctionnels pour permettre une « dynamisation » de la carrière. La définition des emplois fonctionnels seraient laissés à l'initiative des directeurs pour rendre tel ou tel emploi plus attirant, avec tout le risque de dérapage ou de clientélisme que nous pouvons craindre. Une super prime, en quelque sorte.

Nous perdrons ainsi un emploi actuellement géré comme un grade, pour récupérer plus d'incertitude et d'amplitude dans les rémunérations individuelles, avec un 3ème grade repoussé dans le temps, et une gestion totalement remise en cause.

Le projet de statut prévoyait également des modalités de recrutement inacceptables. Il ouvrait la porte à la mise en extinction des recrutements d'élèves fonctionnaires, au profit d'un recrutement sur titres en sortie d'école, ainsi qu'un recrutement interne non encadré. Il coupait également l'ENTPE du corps en dissociant la titularisation dans le corps des ITPE de l'obtention du diplôme, entamant ainsi dramatiquement l'attrait de l'ENTPE.

Les propositions négociées avec le SNITPECT-FO en 2009 (mais aussitôt « oubliées » par l'administration, qui, manifestement s'en était servie pour nous endormir le temps d'avancer sur le projet de cadre A type et le GRAF) passaient par pertes et profits, qui prévoyaient des améliorations pour tous les niveaux, et un 3ème vrai grade culminant à HEB.

Nous n'avons certes pas, pour l'instant, avancé de manière significative sur l'élaboration d'un nouveau statut, mais nous avons su empêcher la mise en œuvre d'un projet qui aurait enfermé le corps des ITPE dans un carcan mortifère, en lui ôtant toute possibilité de dynamique et de capacité à intervenir sur nos missions et nos politiques publiques. Nous avons su, par la mobilisation et l'action, renvoyer ce projet aux oubliettes de la fonction publique, ce qui n'est pas peu. Les bases sont maintenant posées, il faut y construire notre avenir. Exit donc ce projet funeste, la porte s'ouvre pour rediscuter sagement d'un projet adéquat.

Les Assises, leurs conclusions et l'évolution du concept A-A+ seront l'occasion de reposer nos revendications en la matière. En effet, la dynamique et le positionnement d'un corps dépend très étroitement du contenu statutaire.

Dans un monde administratif cloisonné à l'extrême, que nous dénonçons par ailleurs, où une élite travaille en permanence à maintenir ses positions privilégiées, où la crise économique maintient les fonctionnaires dans une spirale de baisse continue de leur pouvoir d'achat, et où l'arbitraire du politique tend à prendre le pas sur l'objectivité et le désintéressement du fonctionnaire, le statut est le sésame autorisant d'une part l'ouverture vers les postes à responsabilité, d'autre part l'assurance d'un traitement amélioré, enfin une protection pour assurer nos missions avec le maximum d'objectivité et de désintéressement.

Des avancées indemnitaires

A ce propos, nous avons pu progresser sur la part indemnitaire de traitement. Nous avons obtenu, en 2010, non seulement la revalorisation de la PSR

pour les premiers niveaux, mais aussi l'assurance de la revalorisation de la PSR des deuxièmes niveaux (fait en 2011) et l'augmentation des points d'ISS aux premiers (3 points) et deuxièmes (1 point) niveaux. Cette mesure a bien été mise en œuvre en deux fois, en 2011 pour les ISS 2010 et 2012 pour les ISS 2011. Le décret formalisant cette avancée a été validé en CTM et mis en circuit de signature.

Nous pouvons également noter que la moyenne des coefficients individuels a été portée à 1,01 dès 2011 (maintenu en 2012) pour l'ensemble des I(D/C)TPE sauf les ITPE en administration centrale et en service technique central. Cette distinction est bien évidemment anormale, et nous interviendrons pour la faire disparaître.

Des astreintes encore restreintes

L'année 2012 a été l'occasion de rouvrir le débat sur les astreintes, via le CT des DDI, qui a proposé d'homogénéiser les différents régimes en reprenant les définitions des différents modes d'astreinte et une évolution des taux de rémunération, en alignant progressivement les taux d'astreinte de décision sur les taux d'astreinte d'exploitation. Pour le SNITPECT-FO, très présent dans les débats, les modalités d'astreinte, qui s'appliquent également en DREAL, doivent être clarifiées. En effet, trop de services ont pris habitude de remplir des tableaux de « volontaires » pouvant être joints les soirs et week-ends, sans pour cela les mettre en astreinte, et donc les rémunérer. L'astreinte de décision étant limitée aux cadres du comité de direction, ceux là sont bien mis en astreinte, mais sans avoir à disposition une structure d'intervention fiable. Ainsi, si un chef de service DREAL, d'astreinte, est appelé en urgence un week end, sur un sujet qu'il connaît mal ou pas du tout, il doit plonger dans la liste des « volontaires » pour tenter d'en trouver un pouvant répondre à ses questions. Ce schéma introduit une insécurité importante pour le cadre de permanence, qui peut être mis en défaut face à un préfet, mais aussi une pression managériale pour les « volontaires », qui, sans être rémunérés, doivent être joignables sous peine de risques de rétorsions sous formes diverses. Par exemple, on pourra dire d'untel qui n'a pas pu être joint un dimanche, qu'il n'a pas le sens du service public ! (il ne l'a pas non plus s'il n'est pas volontaire pour être sur les listes !) et donc en prendre prétexte pour des baisses de primes.

Il est important que les services devant répondre à des interrogations d'urgence puissent faire face avec professionnalisme, et d'y prévoir une astreinte professionnelle et rémunérée donc fiable et efficace.

Des intérimis à stabiliser

La circulaire intérim, réclamée et obtenue par le SNITPECT-FO, à la grande satisfaction de l'ensemble des cadres, a été cette année mise en application. Si l'homogénéisation des rémunérations et les critères d'encadrement sont appréciables, il n'en reste pas moins que certains points restent à améliorer.

Par exemple, de nombreux services laissent encore trop de postes sans intérimaires, se contentant de répartir la charge de travail entre plusieurs agents sans accepter de rémunération. Certains méconnaissent la capacité à répartir un intérim sur plusieurs personnes. Or, si les recrutements fondent comme neige au soleil, la charge de travail est, elle, en augmentation. Pas moins de 1000 circulaires sont sorties des directions parisiennes du ministère au cours du seul premier semestre Les intérimis ne sont bien évidemment qu'un pis aller, puisque la vraie réponse est l'embauche. Mais si le travail est effectué, le salaire doit suivre. Tout travail mérite salaire, dit-on, c'est aussi vrai dans la fonction publique. Il faut donc non seulement que l'administration assume ses demandes et délivre des intérimis, mais également qu'elle revalorise les montants qui restent tout à fait modestes, au vu de la charge de travail.

Après une bonne année de mise en application, la circulaire intérim devra être évaluée et réactualisée.

Mise en œuvre de la charte de gestion : le taux pro/pro

La charte de gestion, approuvée en octobre 2011, s'est pleinement appliquée cette année, et nous avons pu confirmer les 225 inscriptions au tableau d'avancement 2012 un peu après notre manifestation du 9 février ..., lorsque le taux promu sur promouvables nous a enfin, été confirmé par sa parution le 24 février. Ce fut le résultat d'un long travail, débuté par l'invasion de la CAP du 25 février 2010. Cet électrochoc, qui fut suivi par la manifestation du 29 juin 2010, conduit à ouvrir un espace de discussion avec la DRH à propos de notre gestion. Après publication de la charte de gestion, tous les éléments étaient prêts à entrer en application, il ne manquait plus que la publication du taux, qui fut en soi un long combat, de l'automne 2011 au mois de février 2012, et on peut raisonnablement penser que la manifestation du 9 février en fut la clôture. Sans ce taux, en effet, les avancées en gestion n'auraient pas pu se concrétiser.

Une augmentation de 30 % entre 2011 et 2012 nous a permis de mettre en place le principalat normal forfaitisé et généralisé à 6 ans, ainsi que le principalat long forfaitisé à 9 ans. Le principalat court, désormais inutile, a été abandonné. Les anciennes tables de correspondance qui devaient vérifier qu'un ITPE promu ne pouvait bénéficier que d'un saut d'échelon (deux pour un principalat long) ont également été abandonnées. Une simplification considérable pour les ITPE et pour les services, qui n'ont jamais pu s'approprier ces obscurs calculs. Une avancée considérable dans la gestion du corps, qui nous permet de gérer les promotions sur l'ensemble de la carrière, du plus jeune au plus expérimenté, avec un principalat dont la longueur est maintenant à l'initiative du candidat !

Tous ICTPE !

L'amélioration de la gestion, c'est donc aussi l'amélioration de la fin de carrière. Au delà des principalats, il est évident qu'un déroulement de carrière réussi doit permettre un départ à la retraite en tant qu'ICTPE. La nouvelle charte nous a permis de promouvoir à l'emploi fonctionnel – qui est géré, rappelons le, comme un grade – les IDTPE issus du tableau classique et du principalat long. Ils peuvent ainsi également bénéficier de l'ICRGS (ingénieur en chef retraits dans le grade supérieur). Tous les principaux longs ayant occupé un poste de deuxième niveau auront donc accès à l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef avant de partir en retraite.

Nous avons également obtenu que les IDTPE issus du principalat normal aient accès aux postes de deuxième niveau de fonction, ce qui ouvre la voie à l'accès à l'emploi fonctionnel. En effet, de plus en plus de principaux « normaux », qui ont maintenant à dérouler une fin de carrière de 6 années, se positionnent avec succès sur des postes de 2ème niveau. On voit donc mal l'administration leur refuser le bénéfice de l'ICRGS (départ à la retraite en tant qu'ingénieur en chef).

Enfin, la généralisation du renouvellement automatique de l'emploi fonctionnel sur le même poste (suppression des possibilités de nomination pour seulement cinq ans) a stabilisé cet emploi et assuré à bon nombre d'ITPE le maintien de leur emploi fonctionnel jusqu'à la retraite sans être tenus de rechercher un nouveau poste.

Défendre la CAP

Ces bonnes nouvelles ne cachent cependant pas un avenir difficile pour la CAP. En effet, le SNITPECT-FO s'est inquiété cette année de l'évolution de la politique de publication des postes vacants.

Habituellement, les ITPE pouvaient bénéficier d'une liste générale, la liste « mobilité » du nom de l'application logicielle, qui répertoriait l'ensemble des postes de cadre A et A+ du ministère, des établissements publics, ainsi que les postes « historiques » des ITPE dans les autres ministères (essentiellement dans la composante service constructeur). Or, nous avons constaté, en tout premier lieu la parution des emplois DATE (directeurs et directeurs adjoints de DDI et de DREAL) sur la BIEP (bourse interministérielle de l'emploi public); puis, la migration des postes en services constructeurs des ministères de la Justice, de l'Education, de la Défense, de l'Intérieur, vers une liste nouvelle, créée par le ministère, la liste MOBEX. (pour mobilité extérieure ...). Puis la volonté de plus en plus ferme de faire migrer vers cette nouvelle liste les postes vacants en établissements publics.

La position de l'administration est très simple : les postes internes au ministère sont publiés sur la liste Mobilité, tous les autres ont vocation à être publiés ailleurs, soit sur la BIEP soit sur MOBEX.

On notera toutefois que la pérennité de la liste MOBEX n'est pas claire, la DRH estimant que les établissements publics, par exemple, sont maîtres de leurs publications et peuvent les faire comme bon leur semble. Aucune obligation, donc, pour le ministère, de publier ces postes. Le même raisonnement s'applique pour les autres ministères, ayant tous leurs propres possibilités de publication. Ainsi, on nous rétorque qu'un ITPE souhaitant « quitter le ministère », peut très bien consulter les postes publiés par d'autres ... Rien n'empêche d'imaginer qu'un jour prochain cette fameuse liste MOBEX disparaisse purement et simplement, car elle n'est pas utile au ministère « régalién » et n'est réclamée par personne d'autre.

Cette position entraîne plusieurs difficultés.

La première concerne directement la CAP. Cette CAP est en droit de donner des avis sur toutes les mobilités d'ITPE en PNA, comme le prévoit le texte réglementaire. Or, les listes de publication BIEP et Mobex se font en temps réel, en fonction des ouvertures de postes, et ne respectent pas le calendrier imposé par les cycles de mutation de la liste Mobilité et des CAP. Ainsi, le transfert de plus en plus d'avis de postes vacants vers ces listes

affaiblit le rôle de la CAP, qui ne pourra plus donner d'avis préalable, et sera mise devant le fait accompli par l'administration. Nous commençons déjà à percevoir cela avec les mutations inter-programmes, qui renvoient à des décisions inter ministérielles échappant à l'avis des CAP.

La deuxième concerne la gestion globale du corps. En effet, les structures ministérielles évoluent, on l'a déjà dit, de plus en plus fortement vers des établissements publics. Ainsi, la création de VNF, de l'IFSTTAR, et du CEREMA (s'il reste d'actualité, voir chapitre sur le sujet), c'est 1000 ITPE envoyés directement en EP. Par ailleurs, les missions auparavant effectuées dans le même ministère se répartissent entre plusieurs : la sécurité routière et quelques dizaines d'ITPE rejoignent le ministère de l'Intérieur, le METL et le MEDDE se répartissent les missions, les DDT, avec 1000 ITPE, s'éloignent de plus en plus de la gestion ministérielle. Les ITPE dépendent ainsi d'un nombre croissant de « gros employeurs », et plus aucun ministère ne peut se prévaloir d'être leur employeur principal. Par contre, le SG interministériel METL/MEDDE reste le gestionnaire du corps. A ce titre, il se doit de s'assurer que la gestion du corps répond aux besoins de l'ensemble des employeurs. Il ne peut donc se défausser sur l'un ou l'autre, mais doit faire en sorte que le corps d'ingénieurs qu'il gère puisse avoir un accès facile aux possibilités de mutations, que ces mutations puissent respecter les règles de gestion du corps, afin d'assurer l'accroissement des compétences individuelles et collectives. Il doit pouvoir proposer aux autres employeurs la « ressource » ITPE sans être tenté de l'accaparer pour l'un ou l'autre ministère. Ainsi, la multiplication des listes et des lieux de publicité ne favorisent pas la fluidité des parcours et la gestion du corps, ni la transparence vis à vis de l'ensemble des employeurs.

Le SG interministériel doit donc maintenant prendre la mesure de ses responsabilités vis à vis des agents et des employeurs, et mettre en œuvre une gestion transparente et efficace. Pour cela, il est nécessaire d'être à l'écoute des employeurs et des ingénieurs.

Nous avons également noté deux points de la charte qui n'étaient pas satisfaisants :

■ La possibilité d'être promu après 7 ans d'ancienneté dans le corps en contrepartie d'une prise de poste dirigée a été mise en œuvre cette année, pour deux ingénieurs. Nous avons été très attentifs sur les conditions de prise de poste, et l'administration a été prudente : les deux camarades ont obtenu un poste qui leur convenait en termes de compétences et de position géographique. Il n'en reste pas moins que l'écriture

de la charte doit être améliorée : elle reste trop rigide sur les modalités de choix du poste.

■ La possibilité d'un détachement dans la FPT en sortie d'école pose toujours problème. On peut d'ailleurs étendre cela à tout établissement acceptant les ITPE en détachement. Et ce problème relève plus du dogme que de la contrainte administrative ou réglementaire. Mais nous sommes intervenus à multiple reprises pour défendre cette possibilité, et la problématique d'un collège des employeurs, cité plus haut, n'y est pas étrangère. Nous avons notamment défendu cette position devant la commission d'audit du CGEDD chargé d'un rapport sur l'ENTPE. Le côté multi-employeurs qui doit maintenant être partie intégrante des réflexions d'un secrétariat général déjà entre METL et MEDDE, doit plaider en faveur d'un partage des compétences des ITPE et non d'une confiscation de cette compétence par un seul des employeurs. Il est évident que cette ouverture doit se faire, et que l'ENTPE doit former plus d'ingénieurs fonctionnaires et civils car les besoins sont grands et les demandes nombreuses.

Coefficients de prime et des promotions : la valse de la concertation

Cette année, la Commission Exécutive a décidé d'intervenir plus activement dans la gestion des primes et des promotions. En effet, le bilan de l'année passée avait montré, du fait des changements importants survenus sur les périmètres de services, sur les rôles des harmonisateurs et sur les modalités de gestion des primes et des promotions elles-mêmes, la mise en évidence de pertes d'informations, une méconnaissance des processus, voire l'absence dans certains cas de mise en œuvre des circulaires de la DRH. Nous avons noté un recul très net dans les procédures de concertation.

Le SNITPECT-FO est donc intervenu tout au long de l'année, essentiellement auprès des harmonisateurs DREAL et MIGT, en les informant des évolutions de gestion de la nouvelle charte, et en leur rappelant le contenu des circulaires de la DRH. Nous avons également été reçus par le vice président du Conseil Général de l'Environnement et du Développement Durable, très à l'écoute des revendications des ITPE.

L'organisation des concertations, autant pour la fixation des coefficients de prime (et de leur moyenne, portée à 1,01, qui n'avait pas été perçue par tous les directeurs et ingénieurs généraux) que

pour les promotions à divisionnaire ou à ingénieur en chef, s'est affinée, avec l'envoi de courriers répertoriant l'ensemble des ingénieurs mandatés pour représenter le SNITPECT-FO, ainsi que de cadres d'intervention pour épauler les actions locales. Cela nous a permis d'anticiper les difficultés et d'être plus réactifs.

Le résultat a été dans l'ensemble très positif. Notre mode original de gestion, il est vrai pas toujours facile à appréhender pour les directeurs d'origines diverses, commence à être connu et apprécié pour les résultats et l'efficacité obtenus. Le principalat, notamment, qu'il soit long ou normal, dans sa nouvelle version plus simple -et plus longue-, est apprécié par des chefs de service qui peuvent ainsi bénéficier de la compétence de leurs agents sans automatiquement les voir partir en promotion. La qualité de leurs compétences est reconnue par leur accès de plus en plus fréquent à des postes de deuxième niveau.

La reconnaissance de la valeur mobilité est de mieux en mieux appréhendée. Il n'en reste pas moins que cette valeur ne peut être portée uniquement par le corps des ITPE, et en tout cas sans une reconnaissance certaine de la part des employeurs.

La moyenne des coefficients individuels, portée à 1,01 est mieux respectée cette année. Rappelons que l'intervention du SNITPECT-FO avait permis dès l'année dernière de corriger certains oublis.

Nous sommes par contre déçus de la nouvelle circulaire sur la concertation qui fait fi de la représentativité en CAP pour ne retenir que la représentativité du CTM. Cette nouvelle orientation résulte de la pression exercée par certaines organisations syndicales, dans la droite ligne des accords de Bercy, et cela pour marginaliser les syndicats catégoriels. Comment un syndicat qui ne connaît rien à la gestion du corps des ITPE (voire en a combattu certaines avancées ou porte des revendications contraires à la volonté des ITPE) pourrait défendre les ITPE devant une telle commission ? Nous continuerons, pour notre part, à défendre l'intérêt individuel et collectif des ITPE, et nous saurons être présents pour faire aboutir nos revendications en la matière.

Les chargés de mission

Les chargés de mission restent une pierre angulaire de la gestion de notre corps et ne sont pas aussi « désuets » que le pensent certains ingénieurs généraux du CGEDD, qui lorgnent sur l'organisation agriculture. La fonction de chargé de mission est

certes originale, par exemple les IAE n'ont pas de chargé de mission, et ce sont les ingénieurs généraux du ministère de l'agriculture qui ont cette fonction. Mais outre le fait qu'ils sont juges et partie, puisqu'ils représentent fortement l'employeur agriculture, ils ont localement un poids sur-déterminant sur la gestion de carrière et sur la promotion des IAE. Aussi, leurs conseils « amicaux » ne souffrent souvent pas d'écart d'interprétation, au risque de voir sa carrière faire du sur-place, ou être obligé de muter ailleurs. Si, dans certains cas, les IAE n'ont qu'à se louer du résultat, dans d'autres l'avantage n'est pas aussi flagrant.

Tout n'est donc pas noir ou blanc, et l'histoire et la culture de chacun est à prendre en considération, avant de vouloir décalquer brutalement l'un sur l'autre. D'autre part, le prestigieux corps des Ponts des Eaux et des Forêts possède bel et bien un chargé de mission. S'il ne sert à rien, autant le supprimer.

En ce qui concerne le corps des ITPE par contre, la présence de nos chargés de mission nationaux, qui portent des objectifs de gestion du corps, a fait la preuve de son efficacité. Si certaines difficultés existent, notamment dans la coordination des carrières des ITPE et des emplois proposés, ou dans l'importance des moyens mobilisés pour la gestion prévisionnelle du corps, elles ne remettent pas forcément en cause le schéma global, sauf à vouloir à tout prix homogénéiser pour faire entrer les corps dits « de travaux » dans un seul et même moule, et pousser tant soit peu à la régionalisation de leur gestion, ce qui serait une catastrophe nationale pour l'atteinte des objectifs des missions de service public qui leur sont confiées.

Il est important de pérenniser la structure et de pousser à son confortement. C'est donc avec plaisir que nous voyons arriver un nouveau chargé de mission tout frais sorti de l'ENTPE, Adrien Lemarchand à qui nous souhaitons la bienvenue. Son prédécesseur, Yoann Magnin vient de quitter la DRH et nous le remercions pour le travail accompli.

La cellule des chargés de mission doit encore s'étoffer pour être en capacité de gérer le corps au-delà de la simple gestion des individus.

La gestion des spécialistes : un travail préparatoire à l'évolution

Nous avons cette année répondu à une demande de l'administration sur l'évolution de gestion des parcours de spécialistes et experts. En effet, la DRI a souhaité ouvrir un espace de discussion sur ce sujet dans la continuité du travail fait sur les comités de domaines. Cela doit déboucher sur :

- une meilleure articulation des divers intervenants du processus de gestion des spécialistes/experts et un accompagnement plus individualisé

- un travail sur la diversification des parcours, pour élargir la sphère d'intervention des spécialistes / experts

- des moyens de valorisation pour les ITPE concernés.

Nous serons vigilants sur la mise en œuvre pratique, qui doit d'une part faire l'objet d'un débat en CAP, et d'autre part introduire des avancées positives pour les ITPE spécialistes / experts, sans toutefois transformer tous les ITPE en spécialistes / experts. Notre corps a en effet besoin d'un équilibre entre l'ingénieur expert et l'ingénieur généraliste, de manière à pouvoir mener de manière satisfaisante les missions qui lui sont confiées et qui ne relèvent pas toutes de l'expertise. L'ingénieur généraliste n'est toutefois, en dernier ressort, qu'un ... expert en conduite de projets, ou ensemblier ! Aussi, plutôt que de découper notre corps en généralistes et spécialistes, il pourrait être plus simple de parler de spécialités, en y incluant cette spécialité plus transversale qu'est la conduite de projets. Les spécialités n'étant pas exclusives les unes des autres, l'approche de la gestion du corps pourrait s'en trouver facilitée.

La mobilité immobilisée ?

Nous avons, l'année dernière, soulevé la problématique de la mobilité des fonctionnaires. Le recul d'une année ne peut que nous donner raison et conforter l'analyse faite alors. L'administration communique beaucoup sur la mobilité, et en fait dans ses discours un élément moteur de la gestion de la compétence. Or, l'expérience montre que tous les outils mis en œuvre limitent la mobilité choisie et augmentent la mobilité subie.

L'exemple des « compteurs d'ETP », avatars des plafonds d'emplois lolliens, est signifiant : nous assistons, lors des CAP, à un exercice de tartufferie sans précédent qui met en scène ces compteurs : l'administration s'en sert, à son unique arbitraire, pour bloquer ou débloquer l'accès à tel ou tel poste, en fonction des candidats externes et internes au programme. Dans un cas, on nous dira que les « compteurs » empêchent le candidat externe classé en 1 de prendre le poste, et on le donnera au candidat interne classé n°2, (ou 3, ou 4 ..), dans l'autre on nous expliquera que l'administration lève le « compteur » et accepte le candidat classé en 1 ... La libre concurrence sur l'accès aux postes, permettant aux agents de faire valoir leurs compétences auprès des chefs de service, est donc clairement biaisée. L'administration centrale choisit ses candidats !

Le découpage lollien régional, aidé en cela par la circulaire mobilité, favorise un fonctionnement régional des mobilités. Le véritable « rideau de fer » levé entre zones de gouvernance permet à un RBOP, soumis à un « sous plafond d'emploi », de bloquer des mobilités, même en cas de poste vacant et publié, qui peut être retiré de la liste jusqu'au jour de la CAP !

Nous voyons apparaître, dans certaines régions, des postes « réservés » aux agents de la zone de gouvernance. Certes, le principe actuel fait que cette publication permet a minima à certains agents de trouver une mobilité proche, par exemple pour une promotion, mais elle n'est en aucun cas satisfaisante. L'ensemble des postes d'une catégorie devrait être accessible par l'ensemble des agents de cette catégorie.

La publication de postes dits « coeurs de métiers » procède de la même logique : parcelliser, isoler, étancher, pour mieux encadrer et mieux imposer des mobilités. Le prétexte trouvé lors de la fusion des services – permettre à nos camarades de l'ex-industrie de préserver un accès à des postes nécessaires à leurs parcours – a vécu : aujourd'hui, tout le monde a trouvé sa place, il est incompréhensible qu'un poste d'ingénieur du MEDDE soit fermé au corps d'ingénieurs du MEDDE.

Les ministères gestionnaires doivent mettre en œuvre les solutions autorisant l'accès aux parcours qui valorisent les compétences de l'ensemble des corps, sans en spolier un.

Nous avons certes été entendus pour les postes de premier niveau, mais pas encore pour les postes de deuxième niveau, alors même que l'un d'entre eux a été ouvert aux IPEF.

La gestion des carrières polyvalentes est devenue un vrai parcours du combattant. Nous voyons apparaître, - et d'autres corps s'en plaignent aussi, par exemple les IPEF - une filiérification qui ne dit pas son nom : lorsqu'un directeur publie un poste vacant, il a de plus en plus tendance à choisir le candidat qui présente un CV fortement expérimenté dans le domaine. Ainsi, nous assistons à l'apparition de filières de compétences, puisque pour pouvoir accéder à certains postes, il faut avoir pratiqué dans le même domaine pendant de nombreuses années.

D'où vient cette logique ? Certainement pas de l'ex ministère de l'Équipement, où la variété des parcours était encouragée, et où l'expérience avait démontré tout l'intérêt et l'enrichissement pour les missions de telles pratiques. Elle contredit totalement le discours porté par l'administration sur les bienfaits de la mobilité ...

La cotation des postes pose également des freins à la mobilité. Deux logiques vont s'affronter :

■ Celle de la progression salariale : un fonctionnaire qui a développé une expérience sur un poste sera fondé à prétendre à trouver un poste mieux rémunéré (donc à plus forte cotation) pour poursuivre sa carrière.

■ Celle de la progression technique : un ingénieur qui souhaite développer ses compétences sur un parcours technique diversifié sera fondé à prétendre trouver un poste qui conforte cette expérience.

Or, rien ne dit que ces deux logiques seront compatibles. L'expérience nous indique même qu'elles le seront difficilement ! Et si on arrivait à les concilier, elles impliqueraient une rigidité de parcours qui n'existe pas à l'heure actuelle (par exemple, tout parcours technique devrait débuter par tel type de poste dans tel service, puis dans tel autre et enfin dans tel autre ... parcours fléché, ne pas quitter le sentier svp et interdit de marcher dans l'herbe !). Ainsi, la cotation des postes n'intéresse que l'administration, qui pourra au gré des cotations favoriser tel ou tel poste pour le rendre plus attractif .. ou même, par exemple en cas de difficultés économiques, décider que la cotation des postes baisse, ce qui est un bon moyen de baisser la rémunération des fonctionnaires sans devoir l'afficher ... mais personne (d'autre que le SNITPECT-FO) n'a bien sûr imaginé pareille chose !

Le coût de la vie, tout simplement, devient un frein puissant à la mobilité. Parce que construire un parcours amenant à une promotion revient de plus en plus cher à l'agent et à sa famille, parce que le

gain de la promotion n'est pas suffisant pour rattraper ce coût, parce que la promotion, enfin, entraîne des coûts supplémentaires lorsqu'il faut muter et qu'on ne peut déplacer sa famille : appartement, déplacements, nourriture .. tout est plus cher. A contrario, quand on bénéficie d'une promotion, l'administration gèrera vos coefficients de prime à minima, de manière à ce que vous ne perdiez certes pas d'argent, mais que vous n'en gagniez pas non plus ! Du moins pas trop vite. Les bénéfices de la promotion, c'est pour la retraite, qui s'éloigne elle même un peu plus tous les ans.

Si nous y rajoutons la volonté, détaillée plus haut, de l'administration de se passer de la CAP en publiant de plus en plus de postes sur des listes « en temps réel », nous voyons bien se dessiner un avenir de mobilité subie bien plus que choisie. C'est contre cela que s'insurge le SNITPECT-FO, et c'est bien sur la mobilité choisie qu'il a voulu appuyer la charte de gestion du corps.

C'est contre l'ensemble de ces éléments et à l'occasion d'un dysfonctionnement majeur de la CAP cette année (prises de positions systématiquement contre notre gestion de corps) que **la commission exécutive du SNITPECT-FO s'est interrogée, pour la première fois de son histoire, sur la pertinence d'une gestion du corps des ITPE portée par la DRH du MEDDE-METL.** Est ce parce que les ITPE sont les seuls à s'insurger contre cette politique de la mobilité subie, que la DRH s'ingénie à arbitrer en défaveur du corps des ITPE ? Ce sujet, selon le souhait de la commission exécutive, devrait être débattu lors de notre prochain congrès.

En tout état de cause, **il est urgent que la gestion de notre corps redevienne une priorité** : les compétences individuelles et collectives développées au bénéfice des missions portées sont nécessaires aux trois fonctions publiques. Les conclusions des Assises devraient conforter ce constat. Il apparaît que la DRH du MEDDE-METL se trouve dans l'incapacité de prendre en compte les spécificités de notre corps. Aussi, cette gestion, pour développer toute son efficacité, devrait prendre l'attache d'un collège des employeurs intéressés par les parcours des ITPE et leurs compétences. Nous l'avons vu, la notion d'essaimage évolue fortement. De nombreux employeurs, autrefois inexistantes ou très secondaires, prennent une place prépondérante pour les ITPE. L'essaimage, au sens initial, est repoussé aux marges de notre sphère d'intervention : services publics internationaux, entreprises publiques, sociétés d'économie mixte. Le cœur de compétence, pour les ITPE, est partagé entre plusieurs employeurs principaux, qui ont intérêt à protéger une gestion personnalisée et dynamique, fondée sur la motivation et les parcours individuels, gages d'une compétence renouvelée au service de leurs structures.

2 - Missions / services

L'évolution des ministères

L'année 2012 a vu, après les élections présidentielles, l'explosion du « plus grand ministère » qu'on nous avait donné pour sauver la France mais aussi la planète. Nous savions qu'il avait légèrement pris l'eau quand notre ministre d'alors avait rejoint l'équipe de campagne de l'ancien président, que les principaux membres du cabinet étaient partis, et que nous restions en roue libre, à peine pilotés par un intérim tenu par les services du premier ministre. Le changement de gouvernement n'a semble-t-il pas changé ce cap.

Le MEDDTL a donc vécu, et voici le MEDDE et le METL. Deux pour le prix d'un ? Il est surprenant de constater, au vu des décrets d'attribution, que le développement durable d'une part et l'aménagement et le développement des territoires d'autre part ne dépendent plus du même ministère. En effet, on revient (à l'exception notable certes de la DGITM mais on notera que ni la mer ni les transports n'apparaissent dans le titre du ministère) à une situation assez semblable à ce qu'on a pu connaître avec un ministère de l'Équipement et un ministère de l'Écologie. Sauf que par un tour de bonneteau, le ministre installé à Roquelaure n'est plus celui de l'Équipement, mais celui de l'Écologie !

Mais au delà de ces péripéties politiciennes, l'État doit, dans les décennies qui viennent, mettre en œuvre, en synergie et partenariat avec les collectivités territoriales, des politiques générales du développement et de l'aménagement durable des territoires. Il devrait donc disposer, selon nous, d'un ministère apte d'une part à développer les échanges internationaux pour négocier et porter les grandes politiques de préservation de l'environnement et de lutte contre le changement climatique, de réponse aux besoins énergétiques, et d'autre part à porter au plus près des territoires les politiques publiques de développement et d'aménagement durable, y compris donc les politiques d'urbanisme.

Ces deux pans d'activité sont indissociables et doivent se nourrir l'un l'autre pour être pertinents et efficaces. Sinon, nous courrons le risque de politiques générales conceptuelles non applicables sur le terrain, et un territoire déconnecté des grands enjeux mondiaux, donc incapable d'un développement durable.

L'État n'est plus en situation d'imposer les politiques d'aménagement : il doit pourtant en concevoir les bases stratégiques avec pour ligne d'horizon la transition écologique et énergétique, les porter, en faciliter la mise en œuvre, décider quels sont les leviers qu'il peut utiliser pour leur faire atteindre leurs objectifs stratégiques. Il doit maintenir des prestations concourant à l'égalité des territoires.

Créer un ministère de l'Écologie coupé des mises en œuvre des politiques territoriales et des services territoriaux (nous avons noté que le message aux agents de la ministre Bricq pour son arrivée ne s'adressait pas aux agents des DDT, la ministre Batho n'ayant pour sa part pas envoyé de message du tout ..) et un ministère de l'aménagement coupé des grands enjeux du développement durable est impensable. Il sera donc nécessaire que les deux ministères travaillent en symbiose et non en opposition, comme on avait pu le reprocher aux ex ministères de l'Équipement et de l'Écologie. Qui sera chargé de cette synthèse ? Sinon de l'élaboration, du moins de l'assurance d'une synergie entre les actions des deux ministères ainsi que d'une cohérence avec les autres actions territoriales de l'État ?

Ce challenge sera très difficile à réaliser : entre les nombreuses co-tutelles, les autorités conjointes de services administratifs, les diverses velléités de disposer de programmes et de moyens spécifiques, voire la volonté de la part de certains services communs de favoriser l'un au détriment de l'autre (on pense bien évidemment au « pillage des DDT » au bénéfice des autres services du MEDDE), les risques de conflit abondent. On notera par exemple, qu'à propos du RST, c'est le MEDDE qui porte le dossier, mais le METL a compétence sur le CERTU ...

Pour le surmonter, la résurrection d'un commissariat au plan a été évoquée par Force Ouvrière. Le Commissariat Général du Développement Durable doit d'autre part y jouer un rôle, qu'il a pour l'instant du mal à développer. Le Syndrome déjà décrit par le SNITPECT-FO, dit « de l'arbre creux », mis en œuvre par M Borloo, y est pour quelque chose : en effet, le CGDD a débuté ses missions en se tournant vers l'extérieur du ministère.

Certes, il n'est pas facile de faire travailler ensemble des administrations centrales jalouses de leurs prérogatives, ainsi que des services déconcentrés à qui on a donné un pouvoir de barons locaux. C'est pourtant la difficile et unique route à emprunter. Ce ne sont pas les ONG et les lobbies divers soutenant des intérêts particuliers qui doivent concevoir et développer des politiques de l'aménagement et du développement durable conformes à l'intérêt général du pays énoncé par

les parlementaires, mais bien les services de l'Etat en collaboration avec ceux des collectivités. Le CGDD a récemment commencé à s'appuyer sur les agents du ministère ; c'est la bonne voie. Encore faut-il clarifier et édicter des objectifs stratégiques à la hauteur des enjeux, et fournir les moyens et les compétences nécessaires.

Or, les lettres de cadrage parvenues en juillet sont à cet égard très inquiétantes. La baisse des effectifs s'annonce dans des proportions supérieures à la RGPP - on évoque à ce jour 9 non remplacements sur 10 -, par l'effet mécanique du maintien global des emplois au sein de la Fonction Publique de l'Etat et de l'augmentation pour certains ministères. Nous allons très certainement frôler les -3%, alors que la moyenne demandée par ministère est de -2,5%. Encore des arbitrages perdus ?

La baisse dramatique des crédits de fonctionnement - 7 % en 2013 et 4 % les deux années suivantes - rajoutée à l'état calamiteux des moyens de 2012 - on prévoit une « impasse budgétaire » selon un terme administratif (en langage courant du ménage, on parlerait de « découvert ») de 22 M€ - promet une fin d'année 2012 avec des reports massifs de dette en 2013, et donc une année 2013 en situation de faillite virtuelle. (en langage courant du ménage, on dirait « interdit de chèque »). Comment les services pourront-ils continuer à assurer le minimum de service public ? Comment pourra-t-on, par exemple, s'assurer des contrôles de digues, d'établissements classés, de l'état des routes, faire les efforts de formation nécessaires, faire fonctionner les réseaux de compétences, sans moyens pour payer les déplacements, les formations, même le téléphone ? Comment remplacera-t-on les ordinateurs nécessaires pour faire fonctionner les logiciels toujours plus puissants ?

La division par deux en deux ans des enveloppes catégorielles (enveloppes financières redistribuées aux agents sous forme de primes ou d'amélioration statutaire initiale) va raréfier les redistributions salariales à des agents dont le point d'indice est gelé depuis 2011 et favoriser ainsi la fuite des compétences.

Un constat évident s'impose : nos ministères ne font pas partie des ministères prioritaires. Cela signifie-t-il que l'enjeu de la transition écologique et énergétique est sous-estimé ? Ou que le gouvernement estime que le sujet devant prendre des décennies, il sera toujours temps de mettre des moyens plus tard ?

Même si la transition doit prendre des décennies, il est pourtant urgent d'intervenir immédiatement. D'abord parce que tout retard se paiera bien plus

cher. Plus on tarde à sauter, plus le fossé est large. Les modifications ou les changements de trajectoire politique qui demanderaient un faible effort aujourd'hui parce qu'ils ne sont pas encore trop éloignés de la trajectoire théorique, demanderont demain un effort bien plus considérable.

D'autre part parce que les compétences existantes sont en danger : la politique du pompier qui voit traiter en priorité les sujets les plus urgents met en danger le maintien des moyens et des compétences nécessaires pour traiter un sujet vital (que sera la politique de l'éducation nationale, ou la politique de sécurité intérieure, si le pays n'est pas en mesure d'assurer son approvisionnement énergétique, et une économie durable ?) qui nécessite un travail dans la durée.

Le SNITPECT-FO, convaincu qu'il faut agir vite, a pour sa part alerté les ministres en leur adressant un courrier et en leur demandant une entrevue. Nulle réponse pour l'instant.

Nous avons cependant, dans le cadre d'une délégation FEETS-FO, été reçus par la directrice adjointe du cabinet du MEDDE puis par la ministre elle-même. A chaque fois, notre intervention a porté sur la nécessité pour l'Etat de conserver, conforter et développer compétences et filières techniques, notamment en ce qui concerne les ingénieurs, face aux enjeux du développement et de l'aménagement durable. Nous avons chaque fois insisté sur l'intérêt stratégique des Assises pour recréer une dynamique favorable aux missions des ministères.

Aujourd'hui, les ITPE sont présents de manière très large dans les deux ministères, et en constituent les cadres techniques majoritaires, situation nouvelle et assurément force tactique. Nous avons assuré à nos interlocutrices qu'ils seront vigilants et s'attacheront, avec les valeurs qui sont les leurs, à ce que les missions et politiques publiques soient élaborées avec toute la pertinence nécessaire et portées efficacement au plus près des territoires. Ils continueront d'alerter les institutions jusqu'à ce que l'évidence de leur analyse s'impose.

Défendre l'ingénierie du territoire

La défense de l'ingénierie du territoire, cela passe tout d'abord par la défense des DDT, services rudement bousculés depuis leur création. On observe en effet, depuis 2010, des entre d'une part le ministère de l'intérieur, qui souhaite avoir toute latitude sur leur utilisation, le ministère de l'Ecologie, qui voudrait les transformer en unités territoriales des DREAL, et les collectivités, qui

estiment qu'on leur a supprimé un service de proximité qui était en mesure de les épauler et les accompagner pour leur développement local.

Cette défense passe également par une meilleure connexion entre DREAL et DDT, dont nous dénonçons les difficultés récurrentes. Les services du premier ministre ont dû faire paraître une circulaire pour tenter de stabiliser la situation des DDI. Le SNITPECT-FO y a largement contribué, par ses interventions et ses alertes sur la situation dramatique des DDT, notamment lors des CTP des DDI.

Cependant, le constat déjà fait par notre syndicat reste hélas d'actualité, et fait nouveau, explicité maintenant par l'administration :

■ des ministères (MEDDE et METL) ayant fait une croix sur les DDT,

■ des préfectures voulant s'approprier les politiques d'ingénierie (notamment via la DNO du ministère de l'intérieur, le sous préfet devenant le chargé d'ingénierie territoriale),

■ un déclassement de fait des directeurs départementaux qui ne sont plus systématiquement les interlocuteurs des préfets, mais de plus en plus souvent des secrétaires généraux ou des sous préfets,

■ une régionalisation rampante avec la main mise des RBOP sur les moyens et effectifs départementaux, ainsi qu'une quasi tutelle sur les missions,

■ et toujours l'immuable antagonisme entre politique LOLF et politique d'aménagement du territoire, que nous avons déjà développé (RGPP vs LOLF).

Le tout sous l'ombre de la baisse des moyens, de la débauche d'énergie liée aux mutualisations à outrance et au refus de faire des bilans et évaluations des résultats, ainsi qu'à une démotivation profonde des personnels liée aux difficultés rencontrées, à l'absence de sens, de visibilité et de prise en compte des personnes.

Pourtant, nous l'avons dit, un service technique fort et transversal dans les domaines de l'aménagement et du développement durable est un outil nécessaire. La fusion des DDE et des DDAF était le moyen de créer cet outil, pour bénéficier d'une approche intégratrice et anticipatrice, ainsi que d'une meilleure mise en oeuvre des politiques

territoriales. Un seul interlocuteur technique pour le préfet ou les collectivités au niveau départemental, c'est aussi plus d'efficacité et plus de lisibilité. C'est un outil indispensable pour les ministères concernés, autant pour le portage de leurs politiques que pour les remontées de l'expérience de terrain qu'il cumule. Un ministère qui réglemente sans se préoccuper de la pertinence territoriale et des réalités de terrain est un ministère qui travaille pour rien.

Le temps du bilan est donc urgent, et pour le SNITPECT-FO, il passe par l'analyse de différents scénarios sur l'avenir des structures, prenant en compte les possibilités de décentralisation. La situation actuelle étant instable, il convient d'anticiper plutôt que de se laisser entraîner par les événements, tout au moins si on a l'intention de « sauver le soldat DDT » ...

Un bilan de la REATE a également été lancé, et se poursuit à l'heure où ces lignes sont écrites. Sans en connaître les résultats, nous avons cependant une idée assez claire des positions soutenues par les services. Si tous se plaignent des baisses d'effectifs et de moyens, chacun plaide pour sa paroisse. Par exemple, qui, des DREAL ou des DDT, pourraient récupérer les Unités Territoriales des DREAL, ex UT des DRIRE ? Chacun a des arguments pour les réclamer. Et si l'histoire a placé ces services en région, force est de constater que les arguments présentés par les DDT (cohérence d'une intervention au niveau départemental) sont séduisants. Mais les ITPE étant pour l'instant peu présents dans ces services, nous ne prendrons pas position !

Cette défense passe enfin par l'explication et la conviction portées auprès des parlementaires. Et en tout premier lieu, notons que Mme Batho, pas encore ministre de l'Ecologie et du Développement Durable, avait répondu favorablement à nos questionnements. Nous saurons bien évidemment le lui rappeler.

Le SNITPECT-FO est également intervenu, dans le cadre d'une audition de la FEETS-FO, au Sénat pour porter nos revendications et nos analyses sur l'ATESAT et l'ADS.

L'ingénierie publique et l'ATESAT en particulier ne doit pas être associée à l'ingénierie concurrentielle. Sa vocation est différente : vecteur de lien et de portage des politiques publiques sur les territoires, élément fort de solidarité nationale, levier économique pour l'ingénierie privée et les entreprises.

L'Etat et les collectivités locales ont tous deux besoin de cette ingénierie, que ce soit pour porter

les politiques nationales et s'assurer de leur adéquation, que pour épauler le développement local et lui donner l'appui technique national.

Tous auront noté que le sénateur Jarlier a écrit un rapport sur l'ingénierie de l'urbanisme, qui s'élargit naturellement à l'ingénierie de l'aménagement. Ce rapport présente globalement au moins trois sources d'intérêt et une source d'inquiétude :

La première source d'intérêt, et non la moindre, est de citer explicitement le SNITPECT-FO, qui devient ainsi, après son audition par le sénateur Daudigny l'année dernière, un acteur reconnu, voire incontournable, de cette thématique de l'ingénierie publique territoriale.

La deuxième source d'intérêt, c'est de voir les arguments portés par le SNITPECT-FO sur les limitations de l'intervention de l'ingénierie privée repris et validés par un rapport officiel et parlementaire. Ainsi, le rapport pointe les carences en compétences dans certains domaines de l'aménagement, les motivations liées au marché qui laissent de côté les collectivités les moins rentables, le coût élevé des prestations. Voir écrit en toutes lettres « l'ingénierie privée n'a pas vocation à se substituer à l'ingénierie publique » porte un cinglant démenti à bon nombre d'interventions ministérielles sur le sujet, et donne raison au SNITPECT-FO.

La troisième source d'intérêt, c'est une des conclusions portées par le rapport. En effet, il reprend de manière très large les idées que nous avons porté l'année dernière devant le Sénat, et que nous avons depuis décliné plusieurs fois dans nos interventions et notre communication d'influence.

L'ingénierie publique de qualité est nécessaire à l'élaboration de projets cohérents, qui eux mêmes s'inscrivent dans un contexte de politiques publiques de plus en plus complexes. Elle concourt à la dynamique des territoires et est un outil de lutte contre la désertification. Le contexte actuel de l'aménagement et du développement durables des territoires et les enjeux qu'ils portent nécessite ainsi l'intervention commune de l'Etat et des Collectivités. Savoir si l'ingénierie publique doit être portée par l'Etat ou les Collectivités Locales est une question aujourd'hui dépassée. L'ingénierie doit être portée par l'ensemble de la sphère publique, et le travail doit être complémentaire.

Mais, et c'est ici qu'intervient la source d'inquiétude, le sénateur Jarlier évoque une ingénierie stratégique, intervenant au niveau national et régional, et une ingénierie opérationnelle intervenant au niveau local. Pour

nous, cette analyse est encore incomplète. En effet, on ne peut découper, si ce n'est de manière tout à fait théorique, l'ingénierie en une ingénierie « stratégique » et une « ingénierie opérationnelle ». En réalité, les deux sont intimement liées, et se nourrissent l'une de l'autre. C'est pourquoi, si l'ingénierie de l'Etat et celle des Collectivités doivent bien travailler en complémentarité, nous contestons l'idée que le désengagement de l'Etat sur l'ingénierie de proximité soit devenu un fait non remis en cause. Certes la RGPP a fait beaucoup de mal, et notre ingénierie en a fortement pâti. Ce n'est pas une raison pour tirer un trait sur l'une des composantes pour nous indispensable de l'ingénierie publique. On ne peut en rester à une ingénierie d'expertise portée par l'Etat. Elle ne saurait survivre sans attache opérationnelle et territoriale. D'ailleurs, le rapport l'indique d'une certaine manière :

■ il affirme que pour faire un contrôle de qualité, il faut avoir pratiqué soi même. N'est ce pas l'affirmation d'un maintien nécessaire de l'opérationnel à côté de l'expertise ?

■ il réclame le maintien de l'ATESAT en tant qu'ingénierie de solidarité. N'est ce pas une ingénierie opérationnelle ?

Il faut donc conserver une ingénierie de l'Etat de proximité, portée à ce jour par de nombreux agents de DDT, et qui doit travailler en complémentarité avec les nouvelles structures d'ingénierie qui se créent – notamment les SDL – pour offrir la meilleure ingénierie de proximité. Cette ingénierie doit s'appuyer sur une ingénierie nationale, porteuse d'expertise et d'homogénéisation des pratiques, de normalisation, par exemple le RST et le futur CEREMA . Et nous rejoignons le sénateur sur l'idée de la mise en réseau de l'ensemble des opérateurs – Etat, collectivités, établissements publics, .. - pour le meilleur travail complémentaire au bénéfice de l'aménagement des territoires.

Réseau et SNITPECT-FO-connection...

En effet, le travail en réseau est pour le SNITPECT-FO un élément important que nous avons souligné lors de notre dernier congrès, comme une des pistes d'organisation à promouvoir. C'est aussi l'une des solutions alternatives à l'épidémie de réorganisations en cascade, dont on ne voit pas la fin. Si le calme sur les réorganisations, depuis le début de l'année est réel, force est de constater que d'une part les projets lancés dans le cadre de la RGPP n'ont pas été remis en cause, et que les « moteurs » actuels, baisse des effectifs et des

moyens, REATE, vont se démultiplier avec les nouvelles volontés de décentralisation et de réorganisation de l'Etat. Le mouvement pour le mouvement, avec comme chef d'orchestre la DGME, n'a pas encore été extirpé des dogmes qui régissent notre administration. La multiplication des établissements publics comme solution miracle à tous les problèmes reste d'actualité. Education Routière, Autorité Environnementale, DIR, gestion de la politique agricole commune, Agence de la nature, les projets plus ou moins farfelus pullulent, sinon sur le papier, du moins dans les têtes. La re-concentration aussi, au prétexte de maintenir des services « de taille critique ». Critique pour qui ? Pour le directeur ou la directrice, qui justifie ainsi un niveau de primes, et peut exercer un harcèlement managérial plus actif ? Ou pour les agents, sans cesse ballottés d'une ville à l'autre, d'un service à l'autre (on a noté, récemment, la sarabande des SIDSIC, services informatiques des préfetures, ayant « vocation » à être mutualisés avec les DDI).

Pourtant, les moyens techniques actuels autorisent des modes de travail différents, plus respectueux des agents et de l'aménagement du territoire. Nous avons cette année évoqué ces sujets avec des hauts fonctionnaires externes au ministère, et présenté nos positions. Nous devons continuer à être présents sur ces thématiques, et ne pas hésiter à ré-expliquer nos analyses.

L'ENTPE

L'ENTPE en 2012, c'est tout d'abord le changement de président du Conseil d'Administration. Patrice Raulin n'a pas renouvelé son mandat. Nous avons, lors du Conseil d'Administration, salué son travail et son sens des relations humaines, qui a marqué positivement l'ENTPE. Présent dès la création de l'établissement public, il a su l'amener à maturité en structurant et confortant le fonctionnement du Conseil d'Administration. Hélène Jacquot-Guimbal, actuelle directrice de l'IFSTTAR et anciennement DRH du ministère, a été élue présidente lors du CA du 27 mars nous lui souhaitons la bienvenue.

L'école, aujourd'hui, doit faire face à des problématiques différentes mais qui se rejoignent :

Le contexte fluctuant de la fusion continue de faire peser de lourdes menaces sur l'ENTPE, non pas tant par le sujet même de la fusion, mais surtout par ce qui pourrait y être amalgamé. En particulier, les volontés de réduire (de faire disparaître ?) le contingent d'élèves fonctionnaires de l'ENTPE ne sont pas intrinsèques au dossier fusion, mais veulent utiliser ce dossier pour aboutir.

Constatons en effet qu'un rapport de l'inspection générale de l'administration, publié fin 2011, pose clairement la question de l'utilité de former des élèves fonctionnaires dans une école qui forme aussi des ingénieurs civils : il suffit d'embaucher des ingénieurs civils à la sortie pour économiser trois années de formation, trois années de droit à la retraite .. et pouvoir également réduire les budgets de fonctionnement d'une école plus vraiment de la fonction publique ! C'est bien sûr nier les résultats d'une école qui forme des fonctionnaires ET des civils, créant ainsi une culture d'ingénierie originale, qui, au vu des avis des employeurs, répond parfaitement aux besoins. A tel point que les employeurs se disputent aujourd'hui les ITPE !

Nous avons vu récemment le positionnement de la DRH sur les publications de postes et les nominations des sorties d'école qui, en voulant monopoliser l'attribution des sorties d'école au seul bénéficiaire des services du ministère, font peser de fortes incertitudes sur l'avenir de la filière d'élèves fonctionnaires. En effet, et nous le soulignons par ailleurs dans ce rapport, l'ENTPE qui historiquement formait des ingénieurs à destination du ministère de l'Équipement - quitte à voir ceux ci essaïmer vers d'autres employeurs - se retrouve aujourd'hui école de formation directe pour plusieurs employeurs, et notamment les établissements publics du ministère. La création du CEREMA est en cela un élément déterminant : de nombreux élèves (notamment ceux qui ont suivi une quatrième année, les doctorants ..) prennent un premier poste dans les services constituant le CEREMA. S'ils deviennent établissements publics et que le ministère interdit à terme les sorties d'écoles ailleurs qu'au sein des services du ministère, la remise en cause d'une grande partie des formations de l'ENTPE est évidente. Le maintien de parcours de carrière entretenant les compétences collectives du RST et des services du ministère aussi.

Par ailleurs, le rapport Jarlier, cité supra, qui titre l'un de ses chapitres « les collectivités un nouvel eldorado pour les ingénieurs de l'Etat » ouvre de nouvelles perspectives vers les collectivités territoriales, au-delà de la classique compétence routière. L'ingénierie se développe fortement en collectivités, et celles ci trouvent chez les ingénieurs de l'Etat, et notamment les ITPE, les compétences nécessaires.

Ainsi, le SNITPECT-FO s'insurge contre l'idée qu'il serait inéluctable de voir baisser les effectifs de fonctionnaires à l'ENTPE. Cette idée, distillée depuis plusieurs années, sans analyse sérieuse des besoins, et sur la simple idée que l'Etat doit réduire ses personnels, ne doit pas orienter les stratégies de l'ENTPE. Cette école, dont le Conseil d'Administration est arrivé aujourd'hui à maturité, doit se poser les bonnes questions et se rapprocher

de l'ensemble des employeurs. La tutelle, représentant les MEDDE et METL, doit soit élargir son analyse à l'ensemble des employeurs, soit accepter l'idée que d'autres sont légitimes à réclamer la formation d'élèves fonctionnaires, et en premier lieu les autres ministères qui pouvaient naguère obtenir des postes en sortie d'école (Education Nationale, Justice, Défense)

A l'heure où ces lignes s'écrivent, nous apprenons que l'ENTPE ne remplit pas son offre de postes d'élèves ingénieurs, ni sur le contingent fonctionnaires, ni sur le contingent civil. Situation à prendre très au sérieux, et nous demandons des comptes à l'administration, car le contrat d'objectif, signé par Nathalie Kosciusko-Morizet, s'engageait à un recrutement plancher de 100 élèves ingénieurs fonctionnaires issus des classes préparatoires. Tout a-t-il été fait pour faciliter le recrutement ? avons nous eu affaire à une certaine « indolence » voire négligence de la DRH ? l'impact sur les primo-affectations et sur les différents employeurs sera important. Force est de constater que cet événement conforte notre position sur la nécessaire approche intégrant les employeurs stratégiques, que ce soit pour le recrutement ou pour la gestion.

En interne, la mise en place d'une gouvernance équilibrée et acceptée n'est pas encore totalement stabilisée ; notamment, le rôle et l'intervention des laboratoires et de la recherche dans la formation des élèves reste à affiner. L'évolution rapide des modalités de formation et l'introduction des nouvelles politiques d'aménagement et de développement durable n'apparaît pas toujours cohérente, ni pour les professeurs, ni pour les élèves.

Il devient donc urgent de faire aboutir le projet pédagogique tant attendu. Bien construit, il devrait pouvoir prendre en compte les attentes internes et les différents contextes externes, pour donner une meilleure lisibilité et une meilleure assise à l'ENTPE, de manière à pouvoir affronter en toute sérénité les difficultés que nous avons citées.

L'ENTPE, comme tout le ministère, subit aujourd'hui les baisses de moyens et d'effectifs. Le SNITPECT-FO est donc intervenu pour réclamer que les écoles du ministère, et en premier lieu l'ENTPE, puissent bénéficier, au titre de leur qualité d'école, des augmentations de personnels prévus par le gouvernement dans le cadre de l'Education Nationale. En effet, si la formation est prioritaire, toutes les écoles sont concernées et pas uniquement celles qui dépendent du ministère de l'Education Nationale ou de la Recherche. Nous attendons à ce jour la réponse de l'administration.

L'ENTPE doit s'ouvrir aux collectivités territoriales, nous l'avons déjà dit, et personne ne conteste cette idée. Mais entre l'énonciation d'une affirmation et sa mise en pratique, il y a un grand pas à franchir, et personne, dans la sphère ministérielle, ne semble porter la moindre action pour aller dans ce sens. La présence au Conseil d'Administration du vice président du CNFPT, si elle est une bonne chose, ne suffit pas. Le positionnement de l'ENTPE sur le créneau très spécifique du développement et de l'aménagement durable des territoires, qui croise leurs problématiques complexes avec la construction d'une vision d'intérêt général et de logique d'acteur public sur le long terme, est indispensable au portage des politiques publiques. Nous avons vu que les ITPE y ont un rôle transversal à jouer et qu'ils ont vocation à être présents dans toute la sphère publique.

Pour s'ouvrir aux collectivités, le SNITPECT-FO estime que l'ENTPE doit s'investir dans la formation continue des ingénieurs territoriaux. Nous avons à plusieurs occasions porté cette idée, qui serait à notre sens un moyen de rapprocher ces employeurs particuliers que sont les CL de l'école, tout en étant bénéfique pour ses finances. Il faut également que l'ENTPE puisse voir ses élèves fonctionnaires prendre des premiers postes dans la FPT, et donc que la DRH y consente. Encore une fois, nous retrouvons ici le conflit d'intérêt d'une DRH juge et partie, qui préfère obliger les ITPE à remplir ses postes vacants plutôt que de poser la question de l'intérêt général et des politiques publiques. Si des efforts ont été faits cette année en proposant par exemple des postes d'ICPE (postes d'inspection des installations classées, existant en DREAL), ce qui va dans le sens d'une prise en compte transversale des problématiques d'aménagement, il faut encore les accentuer, et cela ne pourra se faire sans une vraie prise en compte des besoins des employeurs.

Cette formation continue, qu'elle soit à destination des ingénieurs territoriaux, de l'Etat ou de la FPH, est au coeur de l'évolution de nos compétences. Elle vient en complément d'une formation initiale d'élèves fonctionnaires de haut niveau indispensable, et doit être un outil essentiel de la GPECC construite et confortée au niveau national, au service des missions à venir. Elle doit disposer de moyens suffisants, dans les services mais aussi par des structures suffisamment solides, à la pointe de l'innovation, à même de répondre au besoins d'évolution des compétences. L'ENTPE doit ainsi pouvoir développer une formation continue forte, élargie et reconnue au niveau national, dans toutes les sphères intervenant dans l'aménagement et le développement durables. La quatrième année réclamée par le SNITPECT-FO, pouvant intervenir à n'importe quel moment de la carrière, en est une des composantes. La réponse aux enjeux complexes à venir ne sera portée ni par l'Etat ni par

les Collectivités, mais par le travail collectif des deux. L'ENTPE doit y prendre sa place.

Enfin, il est à noter que le CGEDD prépare un audit sur l'ENTPE. A ce titre, le SNITPECT-FO a été entendu. Nous attendons maintenant la sortie du rapport (normalement fin d'année 2012) pour vérifier si nos réflexions et propositions ont été prises en compte.

Pour finir ce chapitre sur l'ENTPE, il faut bien sûr citer l'AITPE. L'association des ingénieurs des TPE est l'association de tous les ITPE. Elle joue un rôle actif et déterminant au sein de l'ENTPE, contribuant aussi bien à son fonctionnement au jour le jour qu'à son rayonnement externe. Nous pouvons saluer la réunion de haut niveau au Palais du Luxembourg (Sénat) organisée par l'AITPE et l'ENTPE afin de dresser des pistes concernant l'avenir de l'école. Le SNITPECT-FO a participé en tant que partenaire privilégié à cette journée. De nombreux ITPE ont aussi eu recours aux conseils et à l'assistance de l'AITPE pour leurs projets d'essaimages. Le rôle actif de l'AITPE s'est aussi exprimé à travers sa participation aux Conseils d'Administration de l'ENTPE.

Laure Pasquier a quitté son poste de directrice adjointe de l'association, et nous la remercions pour le travail de qualité qu'elle a mené, ainsi que son implication au bénéfice des ITPE. Nous saluons également le travail et le dynamisme de Gilbert Nicolle, directeur et Patrice Coïndet, président, et les positions courageuses de l'association lors de notre mouvement de manifestation du 9 février, comme elle a toujours su le faire au moments clef de notre histoire, au risque parfois de déplaire à l'administration. Ce fut l'occasion de montrer la détermination de tous pour défendre la place et le rôle des ITPE, qu'ils soient civils ou fonctionnaires. Ensemble nous continuerons à porter l'ambition du groupe des ITPE, car nous sommes convaincus qu'ils ont un rôle déterminant à jouer dans la société. Il n'en reste pas moins que notre association vit aujourd'hui une période difficile ; l'administration a refusé de publier le poste maintenant vacant de directeur adjoint, au prétexte qu'elle ne peut pas mettre un agent à disposition de cette association. Or, cette amputation des moyens met clairement l'association en péril. Pourtant, l'intérêt de son rôle quasi institutionnel aux côtés de l'ENTPE n'est plus à démontrer. Une solution urgente devra être trouvée, car l'association ne pourra maintenir longtemps son activité actuelle, et l'administration devra en assumer les conséquences.

Car l'avenir, c'est déjà aujourd'hui, et d'autres chantiers intéressent l'AITPE et le SNITPECT-FO : la défense des ingénieurs de service public, le dossier de certification des qualifications avec le projet de

carte européenne d'ingénieurs, la participation à des colloques et manifestations sur rôle et le positionnement des ingénieurs, le positionnement des ingénieurs des TPE dans toutes les sphères publiques et privées...

RGPP : la bête n'est pas morte...

Lors du congrès de l'année dernière, nous avons fait le constat que notre ministère, en bon élève, appliquait la RGPP avec grand zèle, voire anticipait. Nous en avons conclu qu'il ne servait à rien de vouloir convaincre en interne de la dangerosité et de l'ineptie d'un tel système, et nous avons décidé de poursuivre l'action réussie de lobbying hors du périmètre ministériel, notamment par l'intervention au Sénat. Nous avons donc continué à mener des campagnes d'explication auprès des parlementaires et des médias, actions couronnées de succès par la parution d'articles dans la presse nationale, avec citation du SNITPECT-FO, ou par la prise en compte de positions portées par notre syndicat auprès des parlementaires, notamment dans le rapport Jarlier déjà évoqué.

Certes, les élections présidentielles sont passées par là, et la RGPP a été officiellement décrétée comme indésirable. Certes, les promesses faites ici et là semblent enterrer définitivement une politique dangereuse pour le service public, et toute la publicité faite autour du « livre noir de la RGPP », produit par Force Ouvrière (Pascal Pavageau et Zainil Nizaraly) ont fini de convaincre des méfaits de cette politique.

Certes, le projet ministériel, lancé en grande pompe par notre ancienne ministre, fait un flop royal : depuis décembre 2011, ou l'ancienne ministre avait rassemblé les cadres supérieurs du ministère pour lancer son grand projet, plus un mot, plus une action. Le projet n'intéresse plus grand monde, et n'a pas mobilisé les foules. Pire, personne, dans le ministère, ne s'en plaint ! Cela tend à prouver qu'on avait affaire à un simple exercice de style, très certainement organisé à la va-vite pour effacer l'image de RH2013 et la production par Force Ouvrière d'un dossier alarmant (et secret) sur les suppressions de postes et les déplacements d'agents.

Nous pourrions nous réjouir, comme certains, de l'affichage de l'arrêt de la RGPP et du flop du projet ministériel. Mais certains éléments tempèrent fortement notre enthousiasme.

Notamment l'exercice BBZ (budget base zéro). Nous l'avons évoqué dans la Tribune n°1232, je vous y renvoie donc pour les détails. Cet exercice a été

lancé dans la plus grande discrétion. Le Secrétaire Général du ministère l'a cité, au détour d'une phrase, deux fois en CTM, sans que les organisations syndicales présentes ne fassent preuve de curiosité. Aucune question de posée ! Seul le SNITPECT-FO s'est penché sur le problème, et ce qu'il en a vu n'est pas réjouissant.

Le BBZ, comme il se doit, nous vient tout droit des US et du secteur privé, et se définit comme la remise à plat systématique et annuelle des moyens attribués aux services, sans prendre en compte les moyens alloués les années précédentes. C'est donc une remise en question perpétuelle, qui, si elle peut se concevoir dans le cas de certaines entreprises privées n'agissant que sur le court terme, est potentiellement destructrice de services publics devant s'insérer dans le long terme. C'est également une déstabilisation perpétuelle des agents, qui ne sont plus en situation d'exercer sereinement leur métier de fonctionnaire.

En effet, cette fonction, rappelons le, doit disposer d'une indépendance suffisante pour être à l'abri des pressions et exercer le pouvoir de l'Etat de manière neutre et désintéressée. Une remise en question perpétuelle des moyens équivaut à une remise en question perpétuelle des missions, et donc une déstabilisation du service public.

Le questionnement sur les moyens dans l'objectif de la meilleure efficacité de nos missions est sain et nécessaire. Mais l'exercice présenté sert en fait à trouver des économies de moyens non pas compatibles avec les missions, mais avec les réductions imposées par la RGPP puis par les lettres de cadrage de juillet 2012.

Personne ne s'en cache vraiment : il faut redistribuer les maigres moyens et effectifs attribués par Bercy, et le BBZ va donner un semblant de méthode pour le faire. Cet habillage de la RGPP autorisera-t-il une répartition « plus juste », comme on veut nous le faire croire ? Certainement pas. La discrétion de l'exercice, le découpage et le cloisonnement des groupes de travail, les outils utilisés (notamment salsa ..), l'urgence affolante et la pression mise sur les services, tout laisse croire que le résultat ne sera pas meilleur que la situation actuelle.

Enfin, nous voyons bien sur se profiler derrière ces exercices la suite de RH2013, qui, si elle ne dit pas son nom, se prépare de manière très concrète (circulaires, définition des objectifs d'ETP ..) pour un déplacement massif d'agents.

Tous ces éléments nous font conclure que la RGPP survit encore, par l'inertie des réformes engagées, que l'administration continue de dérouler sans état

d'âme, et par les premières décisions du gouvernement, concrétisées par les lettres de cadrage. Nous devons donc réorienter notre action au plus tôt et lutter contre cette RGPP rampante, qui ne sera clémente ni pour les agents ni pour les missions. Très certainement, notre action devra être à la fois interne aux ministères et externe, auprès des parlementaires et des médias.

RST : Restons en Soutien Total !

La préfiguration du CEREMA, organisme dont nous ne connaissons toujours pas, à l'heure actuelle, le futur nom, a été lancée par une lettre de mission de Nathalie Kosciusko-Morizet du 22 février 2012, adressée au préfigurateur, Bernard Larrouturou. Le cabinet de NKM avait voulu faire signer aux organisations syndicales qui ont participé aux discussions préalables un protocole d'accord. Force Ouvrière, seule, a refusé de le signer, bien qu'ayant participé à sa rédaction, et ayant obtenu certains amendements favorables aux agents et aux missions.

Rappelons les deux raisons fondamentales :

■ Ce protocole n'est qu'un engagement moral, qui ne crée pas de droit pour les agents. Ainsi, si l'administration ne souhaite pas donner suite à l'un des engagements (ou à tous !) du protocole, personne ne peut le contester. Quel intérêt, alors, de vouloir à tout prix signer ce document ? Un relevé de décision aurait suffi amplement.

■ Le protocole n'a d'autre but que de faire entériner par les organisations syndicales le statut d'établissement public.

Or, au delà des difficultés inhérentes pour les agents (les règles sociales du ministère ne s'appliquent pas dans un EP) ou pour les missions (la tutelle est notoirement extrêmement difficile à exercer), nous avons relevé un grand danger pour l'établissement même : le contexte réglementaire européen impose qu'un organisme ne puisse être considéré comme « in house » pour l'Etat que s'il y assure la grande majorité de ses prestations (90 %). Mais le futur CEREMA, selon même l'administration, assure déjà 12 % de son activité pour les collectivités locales. Ainsi, on pourrait voir le CEREMA tenu de baisser son activité pour les collectivités ou abandonner son caractère « in house » pour l'Etat, c'est à dire devoir répondre à des appels d'offres, sans pouvoir intervenir de manière directe.

Ces deux solutions sont inacceptables pour FO. Le CEREMA doit pouvoir intervenir pour les collectivités territoriales de manière plus importante qu'aujourd'hui, c'est le sens de la notion de « bien commun de la Nation » que nous avons réussi à imposer. Il doit également pouvoir intervenir facilement et directement pour l'Etat, car l'ensemble des services en ont besoin.

C'est pourquoi nous avons soutenu l'idée de créer dans un premier temps un service à compétence nationale qui pouvait répondre à bon nombre d'enjeux soulevés dans notre analyse de 2011 sur les CETE (jamais contestée) et qui ne tombait pas sous le coup du risque juridique lié à l'ingénierie « in house ». Nous avons déjà indiqué que la solution pouvait être trouvée ensuite en travaillant autour de la notion de « in common house », permettant à un EP spécifiquement conçu de travailler hors champ concurrentiel pour l'Etat et les Collectivités Locales. Cette solution novatrice nécessitant de longues études et analyses, le SCN était une bonne solution d'attente. Notre position a largement été caricaturée en nous donnant une image d'anti-EP, ce que nous ne sommes bien évidemment pas.

FO n'ayant donc pas signé ce protocole, il a été proprement exclu des discussions par l'administration, qui n'a accepté de discuter qu'au cours des réunions autour du protocole, alors que des discussions en groupe d'échanges dans le cadre du CTM auraient dû avoir lieu. Les informations de toute sorte sur l'avancement de la préfiguration ont également été réservées aux organisations syndicales signataires, à un point proche de la paranoïa. En effet, le SNITPECT-FO s'étant procuré le projet de statut, et ayant eu l'audace de le commenter dans une de ses publications, ordre a été donné (sous peine de ..?) de diffuser le moins d'information possible aux cadres du CEREMA qui ont le défaut d'être pour leur grande majorité des ITPE, donc plus ou moins liés à leur syndicat iconoclaste. Cette omerta sur l'information est proprement inacceptable. A la fois parce que les cadres du CEREMA ont besoin d'information, et parce que le dialogue social ne peut être « séquestré » par des organisations syndicales qui ont, par leur signature, déjà accepté les positions de l'administration.

Cependant, le SNITPECT-FO n'est pas resté inactif (ce serait mal le connaître que de penser l'inverse !) et s'est organisé pour mener les réflexions indispensables. Un groupe de travail pérenne s'est mis en place, un journal est régulièrement publié (à ce jour 5 numéros) et attentivement lu, nous avons cru remarquer, par l'administration .. .

Pour participer activement à un projet nécessaire, nous avons également créé un site internet, CEREMA.fr, site présentant l'actualité de la

préfiguration de la manière la plus neutre possible, qui a conduit l'administration à non seulement vouloir changer le nom de l'organisme, mais aussi à le tenir au plus secret, on se demande pourquoi. Nous avons alors, au travers du site, des numéros « flash CEREMA » et des rencontres (le cabinet, le préfigurateur, le CGEDD), porté nos convictions et notre vision. Beaucoup de nos points de vue sont d'ailleurs largement partagés.

La création d'un organisme englobant les CETE et les STC, si elle n'est pas optimum, - nous avons prôné deux organismes, l'un regroupant les CETE, l'autre les STC - doit aboutir rapidement car ces services sont aujourd'hui en grande difficulté, comme nous l'avons souligné dans le dossier CETE.

Aussi, nous avons été déçus par le flou ministériel qui s'est développé après que la ministre Bricq ait « suspendu » le projet CEREMA à la surprise générale. A ce jour, nous ne savons pas quelles sont les nouvelles orientations du gouvernement à propos du dossier CEREMA. Mais nous sommes convaincus qu'il faut maintenant aller vite. Nous l'avons clairement indiqué au cabinet ministériel. Cette suspension a déjà décalé le calendrier de mise en place de l'établissement public, d'un an. Nous persistons à penser qu'il faudrait aller plus vite, car les réorganisations des services de l'Etat et la décentralisation annoncée peuvent faire courir des risques à ces services nécessaires pour l'ingénierie de l'Etat. La mise en place d'un SCN serait plus rapide et plus sécurisante, pour les missions et les personnels.

3 - Stratégie / tactique

Développer nos réseaux

Le rapport d'orientation de l'année dernière, qui proposait une stratégie à long terme, mentionnait le concept d'« **ingénieurs de la République** », des ingénieurs capables d'intervenir sur les thématiques transversales d'aménagement et de développement durable des territoires. Des ingénieurs en mesure d'apporter, à partir de la consolidation de l'ingénierie et de la technique, des réponses pertinentes aux graves et vitales questions posées.

Certes, les ITPE ne sont pas les seuls concernés, loin s'en faut. Mais en tant que corps technique majoritaire du ministère compétent sur le Développement Durable, ils ont tous les atouts pour y tenir une place privilégiée et une responsabilité certaine à le défendre.

Présents sur les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Territoriale, Hospitalière), présents aux niveaux infra-départemental, départemental, régional, national, européen, ils sont en position de contribuer grandement à la réussite de ce concept.

Ainsi, le Bureau National s'est penché cette année sur les différentes hypothèses et possibilités porter ce concept auprès d'autres corps et d'autres ingénieurs concernés par ces thématiques de l'aménagement et du développement durable. Le périmètre, les objectifs et les différentes options de promouvoir les réseaux ont été examinés. Ce sujet, qui doit être porté sur le long terme, fera l'objet d'actions de lobbying, pour convaincre nos collègues d'autres corps et les amener à travailler avec nous au service du bien public de long terme. L'objectif est donné, le sillon tracé, la route est maintenant à construire.

Le SNITPECT-FO vote pour le management social public

Nous avons dès 2011 imaginé et fait naître le concept de management social public, comme solution à promouvoir après avoir mené nos réflexions sur le harcèlement managérial. Ebauché lors du dossier CETE, nous l'avons cette année développé, et porté auprès d'un certain nombre de décideurs ou de vecteurs d'influence. Il a été approfondi lors de la Tribune de juin 2012, sur laquelle je ne reviendrai pas, mais qui restera

comme une Tribune de référence, par la qualité de ses réflexions, par l'interview inédite de Serge Vallemont que nous remercions, et par l'impact qu'elle a pu avoir à tous les niveaux de l'administration.

Notons simplement que les difficultés actuelles de gestion des agents et la grande souffrance qui en résulte, proviennent en grande partie d'un management inadapté, d'erreurs stratégiques dans les choix des principes de fonctionnement et d'organisation de ce qu'on appelle désormais des « ressources humaines », comme on parlerait de « ressources minières ». Le choix des mots n'est pas que de pure forme, mais conditionne la manière dont les différentes thématiques sont traitées. Parler de personnel, c'est évoquer des personnes, parler de ressources c'est évoquer des ETP. Les traitements qui en résultent ne sont évidemment pas du même ordre.

Pour continuer et développer ces réflexions, le Congrès avait demandé un rapport sur la pression du management. Ce rapport, qui fera l'objet d'un guide spécifique à destination des ITPE, sera présenté au Congrès de cette année et constituera une brique supplémentaire de l'analyse. D'autre part, nos représentants du personnel à la CAP ont décidé de rédiger un guide de l'évaluation, qui complètera notre travail et nos outils dans le domaine du management social public.

Nous continuerons donc de porter et d'élargir notre concept, qui est l'outil adéquat pour gérer les « Ingénieurs de la République », mais aussi l'ensemble des agents publics engagés dans les missions de service public. Le sens donné aux missions, le respect des valeurs de la fonction publique, un vrai travail collégial, un dialogue social respectueux et un management participatif en sont les ingrédients nécessaires.

Travailler en réseau

Encore une fois, nous avons pu en 2012 mesurer la capacité de réaction et d'intervention de notre réseau. Notre réseau, c'est bien notre force ! Soyons en conscients, et nous pouvons, au niveau de la Commission Exécutive, le mesurer à chaque réunion. Cette année encore, la concrétisation du résultat des élections CAP, la réussite formidable de la manifestation du 9 février, l'obtention du taux pro/pro de 13 %, la mise en place des Assises, et la participation des ITPE à ces réflexions, c'est notre réseau qui les a consolidées, amplifiées, rendues d'incontournables éléments de la force des ITPE.

L'AITPE constitue dans ce contexte un allié puissant et précieux, qui crée un lien à nos côtés avec tous les ITPE. Plus que jamais, nous devons nous épauler l'un l'autre, et rassembler tous les ITPE pour faire efficacement face au projet de fusion, qui aura aussi des conséquences importantes pour notre association.

Nous avons, notamment, participé à la journée des 20 ans du recrutement exceptionnel de 1992, organisé par nos camarades à l'ENTPE le 13 juillet. A l'occasion d'une table ronde, nous avons pu, en tant que SNITPECT-FO, échanger avec l'administration sur la gestion du corps des ITPE, la nécessité du maintien d'un recrutement varié, comme du maintien d'une technicité adaptée aux enjeux du XXI siècle. Les parcours croisés ont montré que la compétence collective dépend non seulement des compétences initiales, mais aussi des parcours de carrière et des possibilités d'emploi offertes sur toute la palette des missions et des services. Nous avons également pu aborder le principe des Assises, en indiquant que les travaux menés ce jour là constitueront un apport bienvenu lors des réflexions des Assises de l'ingénieur.

Mailler les productions

Et le travail en réseau a encore porté ses fruits, qu'il s'agisse des réflexions autour des rapports au congrès, de l'avenir du CEREMA ou des thématiques particulières publiées cette année, comme la trame verte-bleue, dont on nous certifie en CAP qu'elle est réservée à des spécialistes qui ne peuvent pas être des ITPE, et dont nous démontrons l'intérêt pour les cursus des ITPE en aménagement du territoire. Notons également un article sur la problématique des tunnels, un autre sur le schéma national des infrastructures de transport, et d'autres réflexions qui n'ont pas encore fait l'objet d'articles comme la sécurité routière, son organisation, ses difficultés, ou l'avenir des services déconcentrés de l'Etat.

Les ITPE démontrent encore une fois qu'ils sont capables de s'organiser et de produire des dossiers de fond, qui, au delà des classiques revendications syndicales, lui donnent la légitimité pour porter et défendre des positions sur les missions de service public et sur l'organisation de l'administration. Et en effet, qui d'autre que le SNITPECT-FO est capable de le faire ?

Le principe de l'archipel

Ce maillage des productions et ce travail en réseau a également été développé pour des raisons d'organisation stratégique interne. Ainsi, nous avons évoqué dans ce rapport la problématique de la multiplication et de la diversification des employeurs. Nous allons également évoquer le cas particulier de la Fonction Publique Territoriale, premier gros employeur historique à apparaître dans notre Paysage des Employeurs Publics Significatifs (notre PEPS !).

L'apparition inéluctable de ce PEPS doit nécessairement influencer l'orientation que nous souhaitons donner à l'organisation de notre syndicat, et un rapport au Congrès l'évoquera dès cette année. Cependant, et dans un souci d'anticipation, nous avons travaillé sur diverses hypothèses d'organisation dite « en archipel », de manière à prendre en compte au mieux la spécificité des ITPE présents dans chacun des employeurs, et permettre à l'organisation de fonctionner en donnant du sens à l'ensemble. Nous avons évoqué cette idée dans l'édito de la désormais célèbre Tribune de juin 2012 : « quand l'inter se tisse, l'ITPE se glisse ! ». Ainsi, nos camarades présents à VNF, ceux présents dans les différents organismes du CEREMA, ceux présents en DDI ou dans certaines agences extérieures au ministère ont commencé à se réunir et s'organiser. Des groupes de réflexion produisent déjà des contributions très fournies et intéressantes, qui pourront faire l'objet de diffusions dès l'année prochaine. L'objectif est de travailler sur l'organisation et l'observation de manière à rendre les actions locales et nationales plus efficaces.

Pour cela, nous devons disposer d'une observation efficace autorisant l'identification des postes clés, l'évolution de la présence des ITPE. Notre organisation dans ces structures devra favoriser les échanges d'information avec les instances du syndicat. Nous aurons alors les moyens de travailler sur un outplacement favorable aux ITPE, à partir de tous les acteurs y contribuant (les chargés de mission, l'AITPE, le syndicat) qui doivent travailler en synergie. L'enjeu est en effet de taille : tout retard sur ce chantier pourrait entraîner les ITPE vers des positionnements moins favorables dans les structures, et à terme une moindre capacité à peser sur les orientations stratégiques des missions de service public.

Développer le rapport de forces

La communication d'influence

La communication d'influence s'est renforcée et confortée. La présence du SNITPECT-FO dans de nombreuses instances, réunions, colloques ou groupes de discussion est maintenant effective et remarquée.

Nous multiplions les contacts avec des vecteurs d'opinion, les audiences des hauts fonctionnaires, des parlementaires. Mais un des effets les plus voyants est l'impact médiatique qui va avec. Cette année, si moins de télévisions se sont intéressées à nous (à l'exception notable de France 3 et son documentaire sur le tunnel du Mont-Blanc, et BFM TV sur les radars), de nombreux médias écrits se sont fait l'écho de nos positions et idées. L'AFP a produit une dépêche pour notre manifestation du 9 février, également suivie par huit autres médias. Je ne citerai pas l'ensemble des autres articles, mais sept médias différents (dont l'Expansion, les Echos, acteurs publics, le parisien ...) ont repris cette année nos positions, dans neuf publications concernant la place des ingénieurs, le malaise des cadres, la RGPP, le management, les radars ...

Notons que lors de notre dernier congrès (décembre 2011), la table ronde organisée autour du thème du harcèlement moral a attiré plusieurs journalistes, une première dans notre histoire. Espérons que le congrès de cette année, et sa table ronde « REATE et acte III de la décentralisation : perspectives croisées » aura encore plus de succès !.

La manifestation du 9 février 2012

Mais le rapport de force, cette année, a été symbolisé par la manifestation du 9 février 2012. Je ne reviendrai pas sur les motifs, longuement développés par ailleurs, mais sur le symbole que représente cette manifestation. Pour la première fois dans l'histoire de nos corps d'ingénieurs, une manifestation a rassemblé 2500 ingénieurs de quatre corps représentant la majorité des ingénieurs de l'Etat (10500 sur environ 18 000).

Malgré les énormes difficultés qui se dressaient devant nous (les délais de préparation complètement fous, les difficultés de coordonner les quatre corps et les sept syndicats concernés, l'organisation et la recherche d'interlocuteurs légitimes à nos réclamations, la météo, enfin, loin d'être favorable à une promenade dans les rues de Paris !) le résultat fut énorme.

Une organisation louée par tous (on peut saluer encore une fois tous les acteurs de la préparation, qui ont fait un travail formidable), un triomphe par la participation, par l'écho donné à Force Ouvrière, un succès incontestable pour les résultats. Une manifestation qui aura marqué l'histoire de notre syndicat, mais aussi nos interlocuteurs qui ne peuvent plus considérer les ingénieurs de ces quatre corps de l'Etat comme éléments secondaires. Nous y avons gagné notre stature d'interlocuteurs incontournables. Nous avons réussi à nous hisser à la table des discussions que certains auraient bien voulu ne réserver qu'à quelques corps privilégiés. Nous saurons y porter nos idées et nos positions pour les faire triompher.

Conforter le travail au sein de Force Ouvrière

Le cartel

Tout d'abord au sein du cartel, avec Jean Hédou, secrétaire général de la FEETS-FO et Gérard Costil, secrétaire fédéral et animateur du Cartel, équipe qui est complétée pour cette fin d'année par une recrue particulièrement connue et appréciée des ITPE : Zainil Nizaraly rejoint l'équipe de la FEETS pour s'occuper des établissements publics. Saluons aussi la présence de notre camarade Lucrece Rouget au CHSCT ministériel sous les couleurs de la FEETS-FO Je tiens à les remercier tous quatre pour leur appui et leur confiance. Nous avons travaillé à la défense du ministère, de ses structures et de ses mission, mais aussi à la défense des agents. Je salue également l'équipe du cartel, qui a su coopérer tout au long de l'année dans un environnement difficile et souvent hostile, où Force Ouvrière s'est retrouvée le plus souvent isolée : le SNPTULTEM-FO avec Sylvie Calvo, le SNPTATECT-FO avec Jean-Pierre Moreau pour les contrôleurs et Thierry Iva pour les agents, le SNICA-FO avec Christian Grolier remplacé par Patrick Chopin après son élection en tant que secrétaire général de la FGF. Bravo à tous pour le travail effectué et les résultats obtenus...

La Fédération Générale des Fonctionnaires

Nous avons également participé activement aux actions de la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF-FO) conduite par Anne Baltazar, puis par Christian Grolier, en particulier au sein du bureau fédéral. Outre les sujets d'ordre général, la FGF a porté avec nous les thématiques de

l'ingénierie publique, et milité pour la présence d'ingénieurs dans les services territoriaux de l'État.

C'est notamment avec la FGF que nous avons rencontré le directeur de cabinet de la Fonction Publique pour présenter nos arguments contre le projet de fusion. Anne a rejoint la confédération, et nous saluons le travail important fait par tout le bureau de la FGF sur les dossiers transversaux.

FO jeunes et FO cadres

Nous avons précisé l'année dernière que la confédération Force Ouvrière avait créé 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. Depuis l'année dernière, de jeunes ITPE participent régulièrement à ces réunions et font briller les « espoirs » au firmament de la sphère FO. Le vétéran des « jeunes », c'était René Valladon, qui supervisait l'équipe jusqu'à son départ à la retraite.

Nous avons d'autre part participé aux réflexions au sein de FO-Cadres, avec son secrétaire général Eric Péres, notre camarade Sabrina Klein, remplacée cette année par Zainil Nizaraly. Un grand merci, Sabrina, pour ton engagement dans ces instances. Ces réflexions prennent aujourd'hui une autre dimension avec la mise en route des Assises de l'ingénieur, avec notre travail de lobbying sur les réseaux d'ingénieurs, sur le rapprochement avec les cadres de la FSPS. C'est tout un réseau qui commence à se tisser, une structure souple qui, telle une chaîne d'ADN, met en place patiemment les liens nécessaires au développement des synergies et complémentarités des compétences, pour arriver à faire exister les « Ingénieurs de la République ».

La FSPS-FO

Tout au long de l'année, nous sommes restés en contact étroit avec la FSPS, et nous saluons ici Didier Bernus son secrétaire général et Didier Pirot, qui nous ont apporté leur concours dans notre travail de développement du réseau FPT. Un groupe de travail spécifique, formé de camarades en FPT, a développé des réflexions pour alimenter la politique du SNITPECT-FO en la matière. Nous allons ainsi présenter avec Olivier Mesnard au Congrès un rapport très complet sur la situation dans les collectivités, enrichi d'une enquête exclusive sur le positionnement des ITPE, l'état de l'ingénierie et

l'ambiance dans les services, relayée par la FSPS et l'AITPE. Plus de 150 ingénieurs ont répondu à cette enquête, pour un résultat riche en informations.

Nous avons également été sollicités par la FSPS pour donner un avis sur le rapport Da Costa « la formation des élèves ingénieurs en chef »

La confédération Force Ouvrière, les unions départementales

La confédération, c'est d'abord Jean Claude Mailly que nous remercions pour son appui public et remarqué lors de la manifestation du 9 février. C'est le seul secrétaire général confédéral à être intervenu alors que la manifestation était intersyndicale, ce qui remet en perspective les différents engagements en faveur des ingénieurs. FO est bien la seule confédération qui se préoccupe de cette catégorie d'agents. Nous le remercions également pour sa présence régulière lors de nos congrès, qui prouve encore une fois l'intérêt de FO pour notre corps d'ingénieurs. Notons également que deux secrétaires généraux étaient avec nous à la manifestation, Pascal Pavageau et René Valladon. René est parti en retraite cette année, et nous en profitons pour lui faire part de toute notre admiration pour l'engagement sans faille dont il a fait preuve toutes ces années, pour le SNITPECT-FO, pour la FEETS et pour FO. Merci et Bravo René ! Nombreux sont ceux qui, comme moi, gardent un souvenir ému de tes interventions percutantes – et toujours religieusement écoutées - lors de nos congrès. Pascal est, lui, encore loin de la retraite et nous le remercions pour le travail phénoménal accompli au sein de FO.

Saluons enfin l'implication de nos camarades dans la représentation de la confédération : la nomination de Cédric Peinturier à l'observatoire national des risques naturels au titre de Force Ouvrière, la participation de Laurent Janvier au colloque confédéral « l'économie sociale au péril du désengagement de la puissance publique et de la tentation du modèle capitalistique » pour une table ronde « évolution juridique et réforme structurelle quel avenir pour l'économie sociale » le 25 septembre, et celle d'Anne-Sophie Leclère à la grande conférence environnementale organisée par le gouvernement, sous les couleurs de Force Ouvrière.

L'année 2012 a également été l'année où le SNITPECT-FO s'est intéressé de plus près aux unions départementales FO. Traditionnellement, il y avait peu de contacts entre les UD et les instances locales du SNITPECT-FO. Certainement parce que les sections, centrées sur le fonctionnement

ministériel, n'avaient que rarement l'occasion d'échanger avec les UD. Mais les organisations évoluent, les employeurs des ITPE deviennent plus variés, et les UD sont des interlocuteurs et partenaires privilégiés pour aider nos sections à défendre les ITPE. Ce sont également des interlocuteurs à même d'apprécier l'apport et les capacités de réflexion des réseaux ITPE. Les sections ont donc commencé à rencontrer les responsables d'UD, avec des résultats très positifs. L'expérience est à encourager et développer.

Le dialogue social et les instances

Le dialogue social passe par les instances nationales ou locales de concertation, et le SNITPECT-FO ne manque pas d'y participer : présent au CT ministériel, il est aussi présent au CT des DDI, au CHSCT, ainsi que dans de nombreux groupes de travail ou d'échanges. Au niveau local, de nombreux ITPE se sont engagés soit dans le CTS, soit dans le CHSCT local, soit dans l'ICR, la fameuse instance régionale de concertation, fortement contestée par FO sur sa fonction même (ne recouvre aucun service, n'a aucune légitimité réglementaire) mais aussi sur la représentativité (basée sur les résultats du CTM alors que de nombreux agents des DREAL-venant des finances - n'ont pas participé à cette élection) et sur la répartition du nombre de sièges notamment entre la CGT et la FSU, qui, ayant fait liste commune, auraient dû se voir appliquer un prorata.

Participations très nombreuses, donc, et très intenses où l'engagement sous la bannière FO donne une cohérence toute particulière à notre action.

Les syndicats d'ingénieurs Force Ouvrière

Conforter le travail au sein de FO c'est enfin travailler avec nos camarades ingénieurs des autres syndicats nationaux : les ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement, les ingénieurs de l'industrie et des mines, les ingénieurs des travaux météorologiques.

Comme l'année dernière, c'est avec les ingénieurs de Météo France, de l'IGN et de l'agriculture que notre action a été la plus aboutie, car fortement motivée par notre réflexion commune sur le projet de fusion des corps porté par l'administration, et par la préparation de l'action revendicative, notamment la demande d'Assises de l'ingénieur, initiée par les trois syndicats SNITPECT,SNIAE,

SNITM. Nous avons cette année tenu un bureau national commun avec le SNIAE, en parallèles des réunions mensuelles d'échanges. Je ne reviendrai pas sur les Assises ou sur la fusion, mais il est évident que ces dossiers ont considérablement rapproché les trois syndicats qui ont maintenant pris l'habitude de se rencontrer et de travailler ensemble.

Mais notre action ne s'est pas limitée au cadre des quatre corps imposés par l'administration, et nous avons travaillé avec le SNIIM, notamment en initiant une réunion de nos deux bureaux nationaux. La conjoncture extrêmement dégradée de la gestion nous a permis de poser des constats similaires en matière d'implication (ou plutôt de non implication !) de la DRH. Le travail de découverte mutuelle, maintenant que nous nous retrouvons autour d'employeurs et de métiers communs, doit se poursuivre et s'amplifier, pour aboutir à des revendications communes au bénéfice des ITPE et des IIM.

4 - la vie syndicale .

Cette année, nous avons développé les actions et réflexions destinées à préparer les orientations à venir, et mis le SNITPECT-FO en ordre de marche, car l'avenir se prépare maintenant. Les réorganisations passées et à venir, les réorientations des missions de l'Etat et l'évolution structurelle des corps de fonctionnaires imposeront une évolution de nos organisations.

Préparer l'avenir de notre organisation

L'avenir de notre organisation est notamment traité par le rapport de cette année sur l'organisation. Il doit poser les bases des orientations à prendre pour évoluer et nous adapter à notre contexte professionnel.

Nous avons pu le toucher du doigt lors de la décentralisation, le départ d'un nombre important d'ITPE dans une autre fonction publique a été une expérience difficile pour le SNITPECT-FO. Il a fallu trouver nos marques pour rester en contact au delà des barrières de structures et de fonctionnements, des différences culturelles, des diversités de préoccupations. Défendre et animer un réseau d'ITPE hors du ministère de tutelle est un exercice inédit et délicat. Le magnifique rapport au congrès présenté par Olivier Mesnard en montre quelques aspects.

Mais cette expérience s'avère aujourd'hui utile. Non seulement parce qu'elle est réussie, et qu'elle met en avant un SNITPECT-FO en capacité à animer un réseau d'ingénieurs des plus larges, mais aussi parce que la situation que nous avons annoncée en 2008, dans un rapport sur l'ingénieur de demain, est aujourd'hui avérée. La création de l'IFSTTAR, de VNF et la mise en route du CEREMA projettent en deux années 1000 ITPE ans des établissements publics. La création des DDT en place 1000 autres en situation floue, dépendant certes en gestion du MEDDE, mais largement sous la coupe des préfets et du SGG, en attendant la mise en place d'un BOP territorial, qui engloberait les effectifs et qui transférerait de fait ces 1000 ITPE « ailleurs ». Le transfert de la sécurité routière projetée également plusieurs dizaines d'ITPE au ministère de l'intérieur. D'autres services, comme les DIR, s'interrogent sur l'évolution de leur statut. Ainsi, la balkanisation des employeurs est maintenant une réalité.

D'autre part, nos sections départementales souffrent des créations de ces nouveaux

employeurs, des re-concentrations de services et de missions vers les niveaux régionaux ou nationaux. Autrefois plate-forme incontournable en tant qu'employeur d'ITPE, les ex DDE devenues DDT voient le nombre de leurs ITPE diminuer comme peau de chagrin (de 2400 à 1000 en 4 ans). Ainsi, de plus en plus de sections ont du mal à animer un réseau de plus en plus distendu, et qui nécessite un autre mode d'organisation.

Enfin la certification des comptes obligatoire depuis cette année impose une réflexion de fond sur notre mode d'organisation de la trésorerie, du niveau local au niveau national, de manière à pouvoir répondre à toutes les sollicitations de l'expert comptable chargé de cette certification.

L'excellent rapport d'Antoine Vasselín propose quelques réorientations que nous discuterons lors de ce congrès.

Nous avons fixé, cette année, comme objectif, de développer le réseau adhérents et de suivre au mieux les sections défaillantes et orphelines.

Grâce au travail des militants, des sections, des trésoriers, nous avons retrouvé une stabilité et une nouvelle dynamique dans l'adhésion, et donc dans les capacités d'intervention du syndicat. Grâce à la démarche qualité mise en oeuvre, nous avons pu définir un cadre plus précis de suivi des sections défaillantes ou orphelines, pour réactiver une vie syndicale au plus près des services.

Les sections

Au cours de l'année 2012, le dynamisme des sections s'est imposé avec éclat, notamment lors de la mobilisation pour la grève et la manifestation. Entre le congrès qui a décidé de lancer le mouvement et la manifestation, il y avait deux mois, y compris les vacances de Noël .. autant dire une gageure. Les sections ont encore une fois prouvé qu'elles étaient présentes, actives, et d'une efficacité redoutable. Elles ont continué à se mobiliser sur les thèmes que nous avons développés, et ont multiplié les rencontres avec les directeurs, les préfets, les élus. La section centrale, réorganisée, répond aujourd'hui pleinement aux attentes des ITPE en administration centrale, et bénéficie de la compétence et de la disponibilité de l'équipe de permanents : Jacqueline Balza, Yves Darlot (un ICTPE), Régine Francis et Laurence Pichelin, que nous remercions grandement pour le travail effectué et l'aide apportée. Les Unités Fonctionnelles, encore certainement appelées à se développer comme on pourra le noter dans le rapport sur l'organisation syndicale, ont pleinement

participé aux réflexions/. On peut citer à titre d'exemple l'excellent travail du réseau CEREMA, ou des camarades intégrés à VNF. Elles représentent des vecteurs d'information et d'action de plus en plus décisives, face aux réorganisations permanentes et à la coupure des relations entre services. Nul doute qu'elles prendront une place de choix dans notre organisation.

La Commission Exécutive et le Bureau National

Nos instances nationales, que je tiens à saluer, ont plus que jamais été présentes et impliquées pour encadrer, soutenir et épauler nos actions et réflexions.

La commission exécutive a comme tous les ans été très sollicitée et tous ont répondu présents. Au niveau national, force de propositions pour aider aux analyses des nombreux groupes de travail – en particulier les groupes de travail pour les rapports du congrès ont été appréciés et ont rassemblé de nombreux participants fidèles, je ne suis donc pas inquiet pour la qualité des productions - , représenter le SNITPECT-FO lors de réunions nationales et le faire progresser. Au niveau régional, force d'animation notamment pour la préparation de la manifestation du 9 février, ou la participation aux Assises de l'ingénieur, mais aussi au niveau des départements et des services, pour épauler et conseiller les secrétaires départementaux dans leurs actions.

Les dossiers ont été nombreux, les sollicitations également. Les emplois du temps surchargés n'ont cependant pas empêché les engagements multiples. Le militantisme s'est montré particulièrement présent cette année, et a permis de faire reculer l'administration sur un certain nombre de points, et notamment le dossier fusion, ou de lui faire accepter des règles communes pourtant objets de circulaires. Je pense notamment à l'harmonisation des primes, aux propositions de promotions, aux intérimis.

Je salue également René Jourdan, notre président d'honneur, toujours présent auprès de nous – saviez vous qu'il était membre de la Commission Exécutive pendant la dernière guerre mondiale ? - , et Désiré Estay, notre délégué des retraités, toujours actif et très présent en Commission Exécutive, où il apporte la sagesse de ses avis.

Je remercie les délégués nationaux qui ont œuvré pendant deux ans à nos côtés et qui ne renouvelleront pas leur mandat: Abdallah El-hage,

Sylvie Blanc, Pierre Damien Paillet et Nicolas Malot, ainsi que ceux qui se représentent aux suffrages : Laurent Janvier, Yves Cholin, Bernard Eneau, Clotilde El Mazouni, et qui seront rejoints par de nouveaux candidats.

Je tiens ensuite à remercier le Bureau National, Yves Cholin, Laurent Télichéa, Sylvie Blanc, Laurent Janvier, Clotilde El Mazouni, Bruno Pezin, Yves Legrenzi, Nicolas Mallot, Gilbert Nicolle Christelle Gratton, Olivier Mesnard et Zainil Nizaraly, complété cette année par Guy Marchand, de la DREAL Rhône-Alpes. Ce petit dernier s'est très rapidement intégré à l'équipe, et s'est fort bien adapté au sort collectif du bureau national : réunion toutes les trois semaines, sollicitations à tout heure du jour et de la nuit sur des avis, des conseils, des participations à des réunions de dernière minute ... l'administration ne nous laisse pas le loisir de savourer nos RTT ! Gaëlle Favrel a quitté le BN cette année, et nous la remercions pour la qualité des réflexions dont elle a su faire bénéficier le syndicat, pour sa gentillesse et son engagement plein et sincère à nos côtés.

J'ai pu apprécier toute l'efficacité de cette équipe de choc (une vraie dream-team !) au cours d'une année très intense, où il a fallu « marquer l'essai », c'est à dire concrétiser un certain nombre d'engagements. Et s'il est une vérité en ce domaine, c'est que l'administration cherche toujours à profiter d'un moment d'inattention pour récupérer ici ce qu'elle a donné là, ou pour tout simplement « oublier » ses promesses.

Une équipe soudée, mobilisée, puissante, au service d'une commission exécutive exigeante, impliquée, productrice et débordante d'initiatives, c'est tout cela que je tiens ici à saluer !

J'évoquerai enfin les élus à la CAP, qui réalisent leur première année pleine de mandat. Dignes successeurs de l'équipe précédente, « Les 12 », élus sur le score historique de 80,4 %, ne s'en laissent déjà pas conter ! Grâce à leur détermination et à leur combativité sans faille, grâce à leur vigilance, à leur argumentation solide et à leur connaissance fine des problèmes de terrain, grâce à leur démarche responsable et constructive, nous avons pu non seulement répondre avec succès à de nombreux appels de détresse d'ITPE maltraités dans leur gestion ou dans leur management, mais aussi faire avancer les revendications du SNITPECT-FO. La nouvelle charte de gestion, approuvée à l'automne 2011 (juste avant les élections), est entrée pleinement en vigueur. Il a fallu batailler pour les faire respecter au plus près, jusqu'au fameux taux pro/pro, obtenu à l'arraché ! Georges Kuntz, Eric Hennion, Claire Boulet-Desbreaux, Yves Legrenzi, Nadia Jacquot, Alberto Dos Santos, Véronique Chandelier, Evelyne Hoden, Stéphanie

Pascal, Fabienne Carmignani et Damien Courbe, sont déjà en régime de croisière, prêts à défendre les ITPE et leurs règles de gestion, ainsi que l'existence même de l'instance CAP, que certains rêvent de marginaliser voire de supprimer. Pourquoi présenter des dossiers en CAP nationale, lourde, coûteuse, remplies de syndicats conservateurs et rétrogrades ? Alors que les agents sont d'accord pour muter ! Les chantiers à venir sont certes nombreux, mais nos élus seront toujours présents pour soutenir les ITPE.

Démarche qualité et permanence

Nous l'avions annoncé l'année dernière, elle est quasiment finalisée cette année. Cette démarche qui vise à simplifier les procédures internes, à mieux répartir les tâches à l'intérieur de la permanence et à faciliter et accélérer les réponses individuelles aux questions qui nous sont posées, est en passe d'aboutir. Gérer le courrier, les mails et la comptabilité nécessitent toujours plus d'organisation, car si la permanence reste plus que jamais mobilisée, les interventions, que ce soit par des demandes individuelles, des actions collectives, les participations aux groupes de travail ou aux réunions, l'alimentation des bases de données ou de l'Internet explosent. Victimes de notre succès, nous devons compenser par une meilleure organisation.

De nombreux process ont donc été écrits et travaillés pour capitaliser notre expérience (par exemple comment organiser une manifestation ..) et nous ont permis de gérer au mieux le départ à la retraite de Cathy Goullier, que nous saluons et remercions chaleureusement pour tout ce qu'elle a apporté au syndicat : professionnalisme, travail, gentillesse.

Le reste de la permanence n'a certes pas été absente, et nous pouvons saluer Muriel Ambry grâce à qui nous sommes en mesure de faire certifier nos comptes, Christelle Gratton, à l'expérience efficace, Olivier Mesnard, à l'analyse acérée et Zainil Nizaraly qui nous a quitté cet automne pour rejoindre la FEETS aux côtés de Gérard Costil et Jean Hédou. Merci Zainil pour l'acharnement que tu as mis à faire progresser le syndicat, pour le travail énorme et la mise en oeuvre de notre lobbying, et surtout pour les valeurs de droiture, de justice et de désintéressement que tu incarnes.

Nous saluons l'arrivée de Stéphanie Pascal, sa remplaçante, également représentante à la CAP, qui a rejoint la permanence au 1er novembre, à

peine arrivée et déjà lancée dans les urgences du congrès et des Assises.

Le réseau des élèves et celui des retraités

Après les premiers contacts de l'année dernière, les élèves ont pris l'habitude de nous questionner directement au niveau de la permanence. Nous avons ainsi pu résoudre quelques problèmes ou porter quelques revendications, notamment lors de la bourse aux postes, ou au niveau des reclassements des lauréats à l'examen professionnel. Mais ce n'est pas suffisant, il faut que le SNITPECT-FO soit plus présent auprès des élèves et des ITPE en poste à l'ENTPE, et propose un vrai service de proximité. Aussi, nous avons décidé, avec Olivier Mesnard, notre permanent lyonnais, de prévoir une présence régulière du SNITPECT-FO à l'ENTPE au service des élèves et des ITPE en poste à l'école.

Avec Olivier également, une réunion de retraités prêts à lancer des animations locales et régionales a été tenue. Nous avons imaginé quelques évolutions et quelques nouveautés à mettre en oeuvre dès 2013 pour dynamiser cet indispensable réseau des retraités, qui peut intervenir de manière très efficace lors de nos mobilisations.

Les finances

L'action d'un syndicat passe d'abord et toujours par ses finances. Nous avons, cette année pu préparer la certification de nos comptes selon la nouvelle réglementation. Un travail considérable de modification de la présentation, et il faut saluer ici l'implication de notre trésorier national, Yves Cholin, secondé par Christelle Gratton, trésorière adjointe. Nous avons passé avec succès cette première étape.

Nous avons, comme l'année dernière, conforté notre capacité financière, par des retours de cotisations impayées et de nouvelles cotisations. Une dynamique financière à développer, et qui devrait trouver un second souffle en fonction des réorganisations qui seront décidées. Cela nous a permis, avec l'aide et l'engagement des sections, de financer une manifestation qui a marqué les esprits par son ampleur et la qualité de son organisation.

Le paiement en ligne a pris son régime de croisière en région parisienne, et le recul d'une année nous a

permis d'en prévoir des améliorations. L'évolution plus large sur l'ensemble du territoire dépendra de la modernisation de nos outils informatiques (site internet et base de données) et des orientations données par le congrès sur l'organisation syndicale. Un chantier sera très certainement à ouvrir dès 2013.

Je vous renvoie pour plus de détails vers le rapport financier, en insistant sur la nécessité de développer les nouvelles adhésions, indispensables pour permettre au SNITPECT-FO de développer de nouveaux moyens d'action et de communication, à l'exemple de la manifestation déjà citée, de notre site internet, ou de l'ensemble des dossiers de fond produits cette année.

Moderniser les moyens : les outils, le site internet

Le bon état des finances permet de développer les moyens et les outils nécessaires à notre activité syndicale. En premier lieu, les publications, sous forme de Tribune ou de Flash la plupart du temps. Mais également les publications électroniques, initiées l'année dernière, moins coûteuses. Cette année a vu la systématisation de dessins humoristiques qui ont égayé les divers documents produits. Un petit dessin qui fait souvent mouche et qui en dit beaucoup plus qu'un long texte rébarbatif ! Nous sommes passés à l'ère de l'information rapide, il faut le prendre en compte sans bien sûr délaisser les dossiers de fond qui sont la marque de fabrique du SNITPECT-FO.

En second lieu, les moyens de communication électronique, aujourd'hui indispensables, et devant être interconnectés. Nous avons donc lancé un grand chantier de rénovation du site internet et de la base de données, pour migrer vers un produit « tout en un », qui nous permettra de gérer la base de données à travers le site. Espaces personnels, possibilités de paiement en ligne et d'édition des certificats, modification en temps réel des données personnelles, gestion régionale personnalisée pour suivre les adhérents... le futur outil nous fera faire un pas de géant dans l'intégration informatique. Facilité d'accès et d'information pour les adhérents, travail simplifié pour la permanence, les secrétaires, délégués et trésoriers, tout le monde y trouvera son compte.

Le site internet, déjà plate-forme incontournable – y compris pour d'autres organisations syndicales .. - y trouvera un nouvel essor. La réussite incontestable de ce site (plus de 200 000 connexions annuelles) est l'indicateur le plus évident de la place qu'occupent aujourd'hui les analyses et les productions du SNITPECT-FO dans le paysage administratif.

Nous nous sommes également penchés sur la messagerie, lien extrêmement fort – et rapide – entre les ITPE et leur syndicat. Trop rapide ? Le succès dépassant nos espérances, nous avons dû trouver un moyen pour répondre de la manière la plus réactive, la plus complète et la plus pertinente possible. Nous avons donc fait évoluer l'outil pour plus de partage y compris lors des déplacements.

En troisième lieu, les réunions indispensables, les déplacements dans les régions et départements. Améliorer ces relations et ces contacts est important, mais consommateur en finances et en temps. Aussi devons nous réfléchir aux possibilités offertes par la visio-conférence, qui pourrait faciliter les contacts entre la permanence et les sections.

Enfin, notre antenne TV a certes marqué le pas cette année, et n'a pas produit autant que l'année dernière. Mais le contexte ne s'y prêtait pas, et les diverses priorités ne nous ont pas permis d'aller au delà des quelques spots présents sur le site. Cet outil reste cependant intéressant et efficace en matière de communication, et nous devons trouver les moyens humains d'animer de vrais échanges et une information plus visuelle.

Le congrès du SNITPECT-FO se renouvelle

Depuis deux ans, le congrès se renouvelle. L'introduction d'une table ronde est maintenant bien ancrée, et celle de l'année dernière sur le harcèlement moral a eu un succès très important, relayé dans la presse. Le régime imposé à la Tribune d'avant congrès a été très bien perçu par les ITPE : une tribune composée de résumés des rapports, qui renvoie au site internet pour l'intégralité du rapport, est plus lisible, plus maniable, ... moins coûteuse !

Le congrès de cette année fera l'objet d'une attention particulière de la part des membres du Bureau National, en précisant mieux les participations aux Assemblées Générales et régionales, en affinant les questions de doctrine à évoquer au Congrès, ainsi que des messages synthétiques, en matière de communication post-Congrès, et un Flash dédié. La table ronde promet également des débats passionnants.

Les publications : parfois impertinentes, toujours justes !

Nous avons cette année intégré de façon régulière la contribution de dessinateurs humoristiques dans les publications, pour leur donner un caractère plus attractif. Pari réussi : sans tomber dans le journal

caricatural, ces dessins apportent une vision parfois ironique et critique, mais toujours humoristique et synthétique des grandes problématiques qui nous occupent. Les tribunes ont rencontré un grand succès, notamment par les interviews et les articles de fond. Les lettres du Secrétaire Général, pour éviter la dispersion et pour éclairer les grands enjeux, ont été volontairement limitées et se sont concentrées sur les sujets prospectifs les plus importants : un plaidoyer pour les Assises, et un « avis de tempête » en prévision des bouleversements prévisibles de la rentrée. Enfin, les publications thématiques ont prospéré : les inFOfusion ont continué leur parution, avec une évolution vers l'inFOassises en fin d'année, et un Flash CEREMA compte à ce jour cinq numéros. Deux guides sont en cours de publication : l'un sur la pression managériale, en complément au rapport au Congrès, l'autre sur l'évaluation professionnelle.

Les publications restent donc très denses, variées et appréciées. Les exemplaires papiers côtoient les versions électroniques, pour que tous puissent en bénéficier.

Conclusion : Après avoir échappé avec succès à la fin du monde que leur prévoyait l'administration fin 2012, les ITPE sont dans une trajectoire de réussite. Malgré les avis de tempêtes qui se profilent, ils doivent garder le cap !

Au cours des trois années - formidables ? épiques ? voire parfois rocambolesques ? - qui viennent de s'écouler, nous avons posé les bases de notre action. Nous avons dit non au pseudo avenir auquel on nous destinait.

L'année 2010 fut l'année de la résistance, et nous nous étions fixés des objectifs très ambitieux, 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 : le SNITPECT-FO va, je l'espère, en être un acteur majeur et incontournable. Il devra convaincre, rassembler, entraîner pour qu'au cours

des années à venir, les missions de service public dont nous sommes les commis soient à la hauteur des enjeux de l'aménagement et du développement durables de notre pays.

Ces années d'intenses luttes et combats, auront également été des années de grands succès collectifs, de démonstrations de force réussies et de résultats tangibles obtenus. Notons l'allongement et la forfaitisation du principalat, les avancées indemnitaires et la charte de gestion renouvelée, dont la problématique mobilité revue dans le sens porté par le SNITPECT-FO

Au cours de ces trois années, j'ai été grandement honoré de la confiance et de la considération que les ITPE ont bien voulu m'accorder. La responsabilité était lourde, les décisions difficiles, mais la fierté de vous représenter, toutes et tous, et de vous voir unis, fut immense. Rien n'aurait été possible sans votre motivation, votre solidarité et votre engagement. Je vous en remercie. Vous faites du SNITPECT-FO un « petit-mais-puissant-syndicat », reconnu et respecté (redouté ?) largement au-delà de nos périmètres ministériels !

2013, année gagnée sur le calendrier administratif, devra être le moment de la reconstruction, à partir du travail et de la mobilisation des ITPE lors des Assises, d'un dialogue que nous souhaitons enfin constructif avec l'administration pour bâtir une dynamique double: celle relative aux missions nécessaires aux enjeux du pays, et celle portant sur l'adaptation du corps à la réussite de ces missions quel que soit leur lieu d'exercice

La qualité de ce dialogue dépendra bien sûr de notre propre engagement, mais aussi de la manière dont l'administration ouvrira des débats loyaux, francs et sans arrière-pensées.

Le cadre est donc posé. Notre congrès des 6 et 7 décembre 2012, qui s'annonce encore une fois passionnant et innovant, en définira de manière précise les actions pour une mise en œuvre concrète.

Merci et bravo à tous !

Une mention spéciale pour Cathy, véritable (vénérable ?) institution du syndicat, la seule à connaître par cœur la totalité des militants et à pouvoir les appeler par leur prénom, présente depuis tellement d'années qu'on a du mal à imaginer le SNITPECT-FO sans elle ! Une retraite méritée et ensoleillée sur les bords de la Grande Bleue lui tend les bras. Merci Cathy !