



**CAHIER DE
REVENDEICATIONS
2015 du SNITPECT-FO**

issu du Congrès des
17 et 18 décembre 2014





Un an après les assises des métiers des ingénieurs, conçues comme le point de départ d'une réflexion sur l'avenir des corps d'ingénieurs de nos ministères, un premier bilan doit être établi :

- l'administration reconnaît aujourd'hui que le modèle de corps qu'elle tentait de nous imposer dans son projet de fusion de 2012 ne fonctionne pas. L'administration devrait nous remercier de l'avoir éclairée à temps;
- en ce qui concerne la question du besoin en ingénieurs, l'actualité a de nouveau illustré la nécessité de disposer de compétences techniques, et donc d'ingénieurs, pour une mise en œuvre efficace des politiques publiques et l'accompagnement de toute la population, par exemple lors des événements climatiques exceptionnels ;
- concernant les modalités de gestion du corps, une étape importante a été franchie avec l'entrée en vigueur de la nouvelle charte de gestion en septembre 2014. Cette avancée doit en appeler d'autres pour redonner clarté, perspective et ambition aux parcours des ITPE dont les employeurs sont de plus en plus diversifiés et de plus en plus indépendants les uns des autres ;
- concernant le positionnement du corps, son statut, sa stratégie et celle de son école, force est de constater que les chantiers n'avancent qu'avec parcimonie. L'année 2015 doit donc se traduire par la conclusion rapide des ateliers post-assises et par des avancées concrètes, à la hauteur des attentes des ITPE.

Les employeurs des ITPE

La multiplication des lieux d'exercice (établissements publics, services interministériels, collectivités territoriales) se poursuit pour les ITPE tant du fait des évolutions du paysage administratif (création du Cerema, du CGET, de l'ANCOLS, et bientôt de l'AFB) que du fait de la répartition des compétences

entre l'État et les collectivités territoriales. Par ailleurs, la diversification des profils des dirigeants des lieux d'exercice (DDT, DREAL, Cerema, VNF, etc.) entraîne une méconnaissance grandissante du management des ITPE et de leurs compétences.

La possibilité pour les ITPE de construire des parcours diversifiés garantit à ces employeurs un vivier de compétences large et adapté.

Pour les ITPE, la construction de parcours professionnels valorisants passe ainsi de plus en plus par des allers-retours entre les services ministériels et les autres lieux d'exercice qui accueillent désormais plus **45 %** de l'effectif global du corps.

L'implication des différents employeurs d'ITPE dans la gouvernance du corps est par conséquent indispensable pour prendre en compte leurs préoccupations et besoins et pour assurer aux ITPE cohérence et transparence dans la gestion de leurs parcours.

En conséquence :

- **Nous réclamons que l'ensemble des employeurs et des directions générales ministérielles soient associés au pilotage et à l'orientation du corps, avec la création d'un « Conseil des employeurs ».**
- **Nous réclamons un référentiel managérial qui ait valeur de consigne pour l'encadrement supérieur de nos lieux d'exercice.**
- **Nous revendiquons que la DRH, au travers des chargés de mission du corps, se voie confier officiellement un « mandat de gestion » pour le compte de tous les employeurs qui bénéficient des compétences et du savoir faire des ingénieurs des TPE.**
- **Nous réclamons que les quatre chantiers engagés par l'administration suite aux Assises des métiers des ingénieurs aboutissent dès le premier trimestre 2015 à des propositions concrètes et positives.**

■ **Nous exigeons que ces propositions permettent sans tarder l'élaboration d'un projet stratégique, qui définisse une perspective ambitieuse pour le corps des ITPE, et les moyens de la mettre en oeuvre. Ce projet doit préciser, au regard de la nécessité de porter techniquement les politiques publiques de nos ministères, les compétences, postures, rôles attendus des ITPE. Il doit permettre de porter les compétences des ITPE aux plus hauts niveaux de responsabilité, là où elles sont nécessaires.**

Pour prolonger et préciser la dynamique des Assises, une mission impartiale doit être lancée à l'instigation de la DRH pour analyser les besoins des employeurs en ingénieurs des TPE. Elle constituerait la base d'un conseil des employeurs, la DRH assurant un travail réel de gestion prévisionnelle des besoins en emplois d'ingénieurs du MEDDE et du MLETR pourvus par des ITPE.

■ **Nous réclamons la définition d'une nouvelle stratégie de gestion spécifique aux ingénieurs, pour retrouver une logique gagnant/gagnant (une vraie GPEECC).**

Le recrutement de l'ingénieur de demain

Il est fondamental de conserver l'équilibre entre nos profils de généraliste et nos profils de spécialiste/expert, car ils sont très complémentaires. Ils permettent la bonne articulation entre services opérationnels et services techniques, postures d'expertise et d'intégration des politiques publiques en interface avec les autres acteurs (collectivités, entreprises).

■ **Nous exigeons que les carrières déroulées au sein du Cerema, de VNF et des autres établissements publics de nos ministères continuent à offrir des perspectives valorisantes pour le corps et que la gestion des ITPE dans ces établissements ne porte pas atteinte à son unité (les règles de gestion, l'accès à la mobilité, la liste des postes vacants, les possibilités de promotion, etc. doivent être les mêmes pour tous).**

À ce titre, nous fustigeons les dérives constatées en 2014 (rattachement des ITPE de VNF à un IG central, candidatures privées ou d'autres corps pri-

vilégiées sans justification au détriment de candidatures d'ITPE, publication de postes réservés « direction territoriale » sur la liste 2015-01 au Cerema).

■ **Nous exigeons un meilleur accompagnement de la mobilité — au sein du ministère, entre ministères et entre fonctions publiques — par une levée des contraintes (administratives et culturelles) et une facilitation et une valorisation de la mobilité choisie.**

■ **Nous exigeons l'arrêt des recrutements externes sur des champs d'activité du MEDDE et du MLETR, pour lesquels les compétences existent en interne, notamment au sein du corps des ITPE.**

Affirmer les compétences en ingénierie et la reconnaissance des compétences transversales

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

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

Nos concitoyens attendent que l'État sache anticiper, préparer et gérer les évolutions et les crises toujours plus fortes et complexes.

Sans expertise technique ni capacité de conduite de projet, l'État perd toute capacité à apprécier la réelle pertinence des règlements qu'il établit ainsi que la bonne application de ses politiques par les acteurs du territoire.

Sans expertise technique l'État perd sa capacité à rendre efficiente la dépense publique.

Il prend le risque de ne plus savoir porter une appréciation sur le fond des dossiers dont l'instruction lui revient, et de perdre la capacité à intégrer les contraintes des collectivités et des entreprises dans la réalisation des projets. Le débat actuel sur la mise

en œuvre des normes en est une bonne illustration.

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

■ **Nous exigeons que soit entretenue au sein des services de l'État une expertise en propre pour la construction et le portage des politiques publiques, afin de relever les défis de demain.**

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

La formation d'ingénieur a la particularité — encadrée par la Commission des Titres d'Ingénieurs — de relier ces bases techniques à des connaissances économiques, sociales, environnementales et humaines, reposant sur une solide culture générale. Celle des ITPE a pour singularité la prise en compte des territoires et de leurs acteurs dans toute leur complexité.

Ainsi, les ingénieurs des TPE sont particulièrement préparés à la gestion de la complexité et au management de projets.

■ **Nous réclamons la reconnaissance de nos compétences transversales, de médiation, d'intégration au même titre que nos compétences techniques et l'apport de la formation scientifique dans l'exercice de ces compétences.**

Les moyens de développer les compétences

La formation continue est un outil à part entière de la GPECC. Elle est aujourd'hui en déshérence compte tenu notamment de la baisse des moyens et du flou dans la définition des métiers. Elle doit au contraire offrir des capacités d'enrichissement des connaissances sur certains domaines novateurs (climat, risques émergents...) afin de préparer les défis de demain.

Sur la formation initiale, il convient surtout que la réflexion soit pilotée et la commande formalisée par la tutelle, afin qu'elle reste connectée avec les

besoins des employeurs. Cet impératif fait d'ailleurs écho à la revendication de création d'un conseil des employeurs développée ci-dessus.

■ **Nous réclamons que soit précisée la lettre de mission confiée à l'ENTPE pour la formation initiale, mais aussi continue, des ITPE.**

À partir de l'expression de leurs besoins par les directions générales du MEDDE et du MLETR, garantes des politiques que les ITPE ont vocation à porter quel que soit leur lieu d'exercice, il conviendra de mobiliser tous les outils existants (IFORE, CVRH, ENTPE...) en synergie pour assurer un dispositif cohérent de formation des ingénieurs publics de l'aménagement. Les écoles du MEDDE, du MLETR et du MAAF ont initié des collaborations : il convient que leur tutelle dessine l'objectif de ces partenariats et en premier lieu qu'au sein du MEDDE et du MLETR une vraie politique de formation soit dessinée sur le moyen terme.

■ **Nous revendiquons une tutelle éclairée des écoles pour une meilleure adéquation entre la formation et les besoins de la sphère publique.**

■ **Nous réclamons la réaffirmation du rôle des écoles d'ingénieurs qui forment des fonctionnaires, pour ce qui nous concerne l'ENTPE, comme creuset des corps exerçant pour le service public et garant du sens du service public.**

■ **Nous revendiquons la mise en œuvre d'un droit à une 4^e année d'étude toute la vie.**

■ **Nous réclamons de la tutelle une ouverture accrue de l'ENTPE sur la fonction publique territoriale, concrétisée notamment par la possibilité pour les ITPE de prendre un premier poste en collectivité.**

Sur l'attractivité des métiers

■ **Nous fustigeons l'incapacité chronique de l'administration à reconstruire des postes de niveaux de responsabilité et de technicité en adéquation avec les ambitions légitimes des ingénieurs. Nous revendiquons un dispositif de gestion propre à ces profils de cadres et cadres supérieurs techniques.**

ces postes à un nombre restreint de corps (issus de l'ENA ou de l'X).

Sous notre pression, l'administration s'est engagée depuis de nombreuses années à créer pour le corps un 3^e niveau de grade de droit commun.

■ **Nous revendiquons, encore et toujours, la construction d'une grille spécifique au corps des ingénieurs des TPE, tenant compte de leur positionnement A et A+, par un corps à trois grades :**

1° / avec un 1^{er} et un 2^e grades améliorés par une revalorisation de l'ensemble des grilles indiciaires et l'ajout, à chaque niveau, d'un échelon supplémentaire sans allongement de la grille ;

2° / avec un 3^e grade se substituant à l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef et se terminant a minima à HEB pour ré-ouvrir aux ITPE l'accès aux emplois de direction des fonctions publiques d'État et territoriale.

Ce troisième grade devra être dimensionné pour permettre une vraie logique de construction de carrière.

■ **Ainsi, ce 3^e grade devra être dimensionné à hauteur de 20 % du corps.**

Le projet de réforme statutaire découlant des chantiers post-assises, et dont nous avons en 2014 rappelé les orientations qu'il devait suivre, doit constituer une réelle avancée pour le corps des ITPE et répondre aux problématiques de fluidification des parcours professionnels.

■ **Nous refusons tout projet statutaire qui ne ferait que décliner le principe du 3^e grade à accès fonctionnel (GRAF type), et qui constituerait une régression par rapport au mode de gestion actuel des emplois fonctionnels d'ICTPE.**

■ **Nous exigeons le maintien, à travers les outils que sont la charte de gestion et la circulaire promotions, des principes de valorisation des parcours professionnels dans le cadre des instances paritaires nationales.** ■





2014 a permis d'ouvrir quatre chantiers issus de la journée nationale des métiers des ingénieurs du 3 juillet 2013.

Un des chantiers porte sur les modalités de gestion des ITPE, sur les perspectives de déroulement de carrière et de rémunération ainsi que sur le projet de réforme statutaire.

Ces travaux ont permis en 2014 d'acter un certain nombre d'avancées, notamment dans le cadre de la CAP des ITPE : assouplissement des règles de gestion des primo-affectations, publication d'un nouvel arrêté emploi d'ingénieurs en chef au sein du MEDDE/MLETR, re-publication des postes des ministères « constructeurs » sur la liste ministérielle... le tout ayant abouti à la révision de la charte de gestion, la seconde en trois ans !

Ces réflexions ne devront pas s'arrêter là, et le SNITPECT-FO les poussera pour obtenir la réforme statutaire attendue par les ITPE !

Mais des menaces subsistent, comme par exemple le projet porté par l'administration consistant à réduire le nombre annuel de cycles de mobilité.

Le SNITPECT-FO attend également encore la traduction concrète de revendications, nécessaires pour une gestion « gagnant-gagnant » du corps des ITPE :

Sur les mobilités

La liste de postes vacants publiée sur l'application ministérielle a été ouverte en 2014 aux ministères « constructeurs », tels que la justice, l'éducation nationale ou encore la défense.

Mais les ITPE sont présents dans bien d'autres domaines, et chez bien d'autres employeurs. À titre d'exemples : les agences de l'eau, les parcs naturels ou encore l'agence des aires marines protégées, qui demandent au SNITPECT-FO de relayer leurs offres sur son site !

L'objectif de l'ouverture de la liste à tous les employeurs État doit être poursuivi.

- **Nous exigeons la publication de TOUS les postes intéressant les ITPE, au sein de tous les ministères et des établissements publics de l'État, accessibles en position d'activité, sur la liste des postes vacants ou susceptibles de l'être.**
- **Nous exigeons un examen en CAP nationale de toutes les mobilités, seule garantie d'égalité de droit et de traitement.**

La gestion des effectifs, morcelée en zones de gouvernance, a conduit à la mise en œuvre de mécanismes auto-bloquants qui entravent le droit à la mobilité des ITPE et la construction de parcours professionnels garants du développement des compétences individuelles et collectives.

Nous avons également pu constater la publication de postes avec la mention « priorité service », mention n'ayant jamais été définie ou présentée et qui réduit encore le droit à la mobilité.

- **Nous dénonçons cette gestion qui va à l'encontre de la construction des parcours professionnels des ITPE, corps à gestion nationale, et exigeons que l'administration lève les barrières ZGE, pour notamment intégrer l'ensemble des services présents dans une région.**

Il est temps d'en finir avec l'opacité grandissante de la motivation de certaines décisions de l'administration, qui se réfugie derrière l'argument des « compteurs » (c'est à dire du respect des plafonds d'emplois fixés pour chaque programme) pour accepter ou refuser des mobilités d'ITPE.

Il est inacceptable que la décision soit reportée à une date postérieure à la CAP, lors de réunions d'arbitrage entre ministères où les représentants du personnel ne sont pas présents.

Cette opacité est d'autant plus choquante qu'elle

débouche sur l'arbitraire : selon les cas et les corps en présence, les décisions n'obéissent pas aux mêmes règles !

- **Nous réclamons la fixation immédiate de règles transparentes, équitables et concertées régissant l'ensemble des mobilités.**

Au fil des CAP, les avis défavorables émis aux candidatures d'ITPE, pour réserver les postes à d'autres corps, prolifèrent. Nous avons même pu constater la publication de postes sur l'application ministérielle, avec une mention spécifique sur le corps de recrutement !

Il faut que les ITPE puissent candidater sur des postes dans les divers champs de leurs compétences, sans a priori, en tenant compte de leur faculté d'adaptation, de la richesse de leur réseau et de leur aptitude managériale notamment.

Il convient d'assurer aux ITPE la possibilité de dérouler des parcours traitant de l'ensemble des domaines de compétences du MEDDE et du MLETR, y compris ceux des anciennes DIREN et DRIRE. Il est temps de mettre fin au recrutement sur la base de l'employabilité immédiate.

- **Nous maintenons la nécessité de mettre un terme à la discrimination entretenue par l'administration - et certains chefs de service – par le barrage fait aux candidatures d'ITPE sur des postes arbitrairement réservés à d'autres corps.**
- **Nous exigeons que l'administration prenne ses responsabilités en CAP en passant outre les avis injustifiés, ou non motivés, des chefs de service.**

En 2014, le SNITPECT-FO a été amené à jouer un rôle de passerelle entre les ITPE et la DRH pour résoudre les nombreux problèmes de paye, et répondre à leurs inquiétudes quant aux retards pris par exemple dans les prises d'arrêtés (mobilité, détachement ou promotion), retards pris au détriment des intérêts des ITPE et des services.

- **Nous exigeons que la gestion des ITPE soit dotée de moyens suffisants et coordonnés autour des chargés de mission du corps, porteurs du mandat ambitieux du conseil des employeurs.**

- **Nous réclamons que les arrêtés soient pris avant leur date d'effet sous peine de dédommager le préjudice financier subi par les agents (intérêts de retard).**

Les réflexions menées dans le cadre des chantiers post-assises ont démontré que la construction d'un parcours professionnel se fait souvent en essai, soit dans d'autres ministères, soit dans les autres fonctions publiques, parcours souvent entravé par l'absence de communication sur les postes existants et sur les procédures administratives à suivre.

- **Nous réclamons que l'essai ou le mobilité des ITPE, hors ministère, ou hors FPE, soient promus et accompagnés, au départ comme au retour, par la DRH.**

Depuis bientôt trois ans, la DRH a supprimé la liste additive qui permettait aux services de publier en cours de cycle les postes ayant fait l'objet d'une demande de mobilité, suite à la publication de la liste principale.

Comme le SNITPECT-FO l'avait souligné à l'époque, cette décision, censée faciliter le travail de la DRH, s'avère là encore de courte vue : nous constatons en CAP la recrudescence d'avis défavorables au départ, ou de demandes de départ différé, faute d'avoir pu publier le poste qui serait laissé vacant.

Mais non satisfaite de voir les mobilités se scléroser, l'administration envisage de réduire le nombre de cycles de mobilité — et a même tenté de le faire dès le cycle 2015-1 — pour le porter à deux par an ! Toujours au prétexte de faciliter et alléger le travail de la DRH ! Solution non démontrée face aux difficultés rencontrées... et qui en outre tend à allonger les temps de vacance des postes.

- **Nous exigeons le rétablissement de la liste additive.**
- **Nous exigeons le maintien des 3 cycles de mobilité annuels, et dénonçons toute velléité de l'administration de présenter son projet comme l'unique solution aux dysfonctionnements actuels.**

Construire un parcours riche et dynamique, tenant compte également des contraintes ou aspirations

personnelles, nécessite parfois la tenue de postes sur une durée plus courte qu'habituellement.

- **Nous réclamons que l'administration cesse de freiner de manière dogmatique la mobilité au prétexte d'une durée insuffisante de poste et que la mention des « 3 ans » indiquée dans la charte de gestion soit supprimée.**

Enfin, pour l'Outre Mer :

- **Nous réclamons que l'administration mette en œuvre l'ensemble des mesures permettant l'accompagnement des retours de fonctionnaires sous contrat.**

Sur les primo-affectations

En 2014, les règles de gestion des primo-affectations ont été améliorées, grâce au combat constant du SNITPECT-FO en CAP.

- **Concernant les sorties d'école, nous exigeons que la liste des postes offerts soit préalablement concertée au niveau de la CAP.**
- **Nous rappelons notre exigence que des postes en détachement en collectivité territoriale ou en établissement public puissent être proposés dès le premier poste.**

Sur les promotions

Deux manifestations historiques mobilisant les ITPE, le 29 juin 2010 et le 9 février 2012, ont permis d'arracher le passage du taux « promus sur promouvables » de **10 % à 13 %** pour 2012, à **12 %** pour 2013 et 2014, ce qui a permis de mettre en œuvre les nouvelles dispositions de la charte de gestion, et parmi elles la forfaitisation du principalat normal à six ans et du principalat long à neuf ans.

Ce taux a été fixé à **11 %** pour la période 2015 à 2017, ce qui permet de consolider les modalités de gestion du corps.

Mais ces avancées n'ont pas tout réglé.

Les remontées d'ITPE proposés à divisionnaires demeurent hétérogènes selon les chefs de service et les IG qui, pour certains, continuent à limiter le nombre de dossiers classés en fixant arbitrairement des quotas locaux ou des planchers d'ancienneté sans cohérence avec la charte de gestion.

De manière équivalente, l'absence de transparence et les quotas que s'appliquent les services dans la remontée des propositions de promotions à ITPE sont inacceptables.

La nouvelle charte de gestion a permis d'acter certaines avancées obtenues en CAP : mobilité fonctionnelle, définition des attentes en termes de poste à responsabilités, concrétisation des promotions...

- **Nous réclamons que la charte de gestion soit pleinement appliquée dans les propositions à promotions, et que l'administration fasse cesser les pratiques locales qui conduisent à bloquer sans raison certains dossiers.**

- **Nous réclamons également une information claire et commune à tous les IG et tous les services, et que la DRH assure l'homogénéisation des pratiques par un suivi, puis un bilan à la CAP.**

La concrétisation sur un premier poste de divisionnaire est rendue très difficile du fait d'une concurrence exacerbée, nourrie, qui plus est, par des inégalités flagrantes au regard des corps qui ne conditionnent pas la promotion à la mobilité.

L'ITPE ne dispose que d'une année civile (soit 3 listes et 3 CAP) pour concrétiser alors que d'autres corps techniques concurrents directs disposent de deux années.

L'ITPE se retrouve désormais confronté à l'hypothèse de devoir renoncer à la promotion pour préserver un tant soit peu une vie personnelle équilibrée ou à l'hypothèse de concrétiser dans des conditions inacceptables. Promotion doit rimer avec épanouissement, pas avec souffrance !

- **Nous réclamons l'allongement de la durée de validité de l'inscription au tableau d'avancement, pour la porter à deux ans.**

Sur la reconnaissance des parcours de spécialistes et experts

La composition et le mode de fonctionnement des comités de domaine amène au constat, en CAP, d'une grande hétérogénéité des avis émis, nous demandons :

- une composition et un fonctionnement des comités de domaine qui soit homogène ;
- que ces comités soient composés à parité de spécialistes et experts qualifiés et de représentants de l'administration ;
- la mise en place d'instances de recours indépendantes ;
- un état des lieux sur le périmètre des comités de domaine et la mise en lumière de domaines orphelins ;
- la présentation d'un bilan annuel du fonctionnement des comités de domaine (composition, critères de qualification, dossiers instruits...) en CAP des ITPE.

Sur les emplois fonctionnels d'ingénieur en chef

Dans l'attente d'une réforme statutaire, il est impératif que l'arrêté «emploi fonctionnel d'ingénieur en chef» de nos ministères, revu en 2014, soit complété par des arrêtés pour les autres ministères concernés (MAAF, Intérieur, Finances et services du Premier Ministre), afin de permettre aux ingénieurs en chef une mobilité suffisante et aux divisionnaires d'être promus ingénieur en chef dans ces ministères.

- Nous exigeons la publication des arrêtés équitables pour chaque ministère concerné.

Aujourd'hui, au sein de nos deux ministères, le nombre d'emplois d'ingénieurs en chef est de **180 IC1** et **306 IC2**, auxquels se rajoutent les quelques emplois fonctionnels dans les autres ministères (affaires étrangères, justice, éducation nationale...). La rarefaction des postes éligibles ressentie par les ITPE, notamment au sein des DDT, et la diminution constante du reliquat disponible

chaque année, rendent difficile l'accès à la promotion ainsi que le maintien de cet emploi fonctionnel dans la perspective d'un parcours professionnel construit et varié.

- Nous réclamons l'augmentation du contingent d'ingénieurs en chef pour atteindre **20 %** de l'effectif du corps, dimensionnant ainsi le futur 3^e grade du corps. ■





De 2000 à 2013, l'inflation s'est élevée à plus de **25 %**. Sur la même période, la valeur du point d'indice qui aurait dû progresser pour compenser l'inflation, n'a été valorisée qu'à hauteur de **8,50 %**. Ainsi en **13 ans**, les fonctionnaires ont perdu plus de **13 %** de leur pouvoir d'achat !

Sous l'impulsion de la Fonction Publique, la DRH de nos ministères ne propose que des dispositifs pernicieux : tout d'abord la PFR, et à présent le RIFSEEP — régime indemnitaire tenant soi disant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel...

Ces mécanismes ont en commun d'introduire des disparités de traitement, de réelles baisses de rémunération selon les cas, de générer des effets préjudiciables à l'accomplissement des missions et à la construction des parcours professionnels, et sont donc inacceptables !

Enfin, force est de constater que les ITPE sont les laissés pour compte des mesures catégorielles de ces dernières années, et ce, trop souvent au bénéfice de corps déjà mieux rémunérés !

Sur le montant des rémunérations

Le rattrapage de l'érosion du pouvoir d'achat doit se faire dans un premier temps par la revalorisation de la valeur du point, dont nous dénonçons la stagnation depuis juillet 2010.

- Nous soutenons la revendication de FO sur la revalorisation immédiate de **8 %** de la valeur du point d'indice.
- Nous réclamons une intégration des primes et indemnités dans le régime indiciaire.

De plus, il est inadmissible qu'à postes et responsabilités équivalents voire supérieurs, les rémunérations des ITPE soient inférieures à celles d'autres ingénieurs de la fonction publique.

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

Pour redonner des perspectives attractives à notre corps, la rémunération en début de carrière doit être revue à la hausse.

- Nous réclamons la revalorisation des rémunérations en début de carrière, tout en maintenant une progression attractive.

Sur les ISS

Le SNITPECT-FO a obtenu grâce à la mobilisation des ITPE une augmentation du nombre de points d'ISS en 2010 et 2011, selon le niveau et l'échelon, ainsi qu'une première progression de la moyenne des coefficients individuels (**1,01** en 2011 et 2012).

En 2013, le SNITPECT-FO a obtenu que cette moyenne de **1,01** soit appliquée également aux ITPE en poste en administration centrale.

Ces mesures sont nettement insuffisantes au regard des autres corps qui bénéficient d'une augmentation annuelle de l'enveloppe de leurs primes.

- Nous exigeons l'augmentation de la moyenne des coefficients individuels et de la valeur du point.
- Nous rappelons notre exigence que tous les ITPE se voient attribuer le même coefficient individuel, en le portant à **1,10** et que l'ensemble des coefficients géographiques soient alignés sur le coefficient le plus haut (soit **1,2**) ;
- Nous exigeons l'alignement du nombre de points par grade sur les corps ayant le même niveau de fonction :
 - ICTPE 1 : **75 points**
 - ICTPE 2 : **70 points**

■ Nous continuons à réclamer la ré-écriture de cette circulaire, en concertation avec les organisations syndicales :

- il est impératif d'y intégrer l'augmentation de la dotation d'intérim en fonction des responsabilités et de la vacance de postes dans le service ;
- le dispositif doit être étendu à toutes les situations d'intérim sans limitation de durée, y compris dans le cadre de réorganisations de service ;
- la circulaire doit permettre la rémunération de l'ensemble des agents assumant les missions de tous les postes qui demeurent vacants, sans moins-value en cas de temps partiel.

Ré-écriture d'autant plus justifiée que nous dénonçons :

- une rémunération des intérimis limitée aux postes d'encadrement ou de missions ;
- des montants définis sur des bases catégorielles et non sur les responsabilités ;
- des montants toujours indécents : **350 euros**/mois pour un intérim A+ et **250 euros**/mois pour un intérim A ou B (et inférieurs aux pratiques précédemment appliquées dans certains services) ;
- des montants parfois appliqués de manière scandaleuse au prorata du temps de travail du titulaire de l'intérim !
- des tentatives de non rémunération d'intérim dans le cadre d'absences liées aux congés maternité ;
- l'absence de rémunération de l'intérim au motif de réorganisation des services.

Sur la PSR

Depuis de nombreuses années, les ITPE réclament la révision de la PSR, en raison de l'écart important avec la rémunération perçue par d'autres ingénieurs ou emplois exerçant des fonctions similaires, écart qui peut aller jusqu'à **300 %**.

Malgré les révisions annuelles de son montant, il nous semble pertinent de réclamer des montants cohérents avec notre niveau de grade et de fonction.

■ Nous réclamons une PSR revalorisée, au minimum dans la perspective d'un alignement sur les montants dont bénéficient d'autres corps mieux

dotés, soit une première augmentation de **50%** pour l'ensemble des catégories de service.

Enfin, la PSR est modulée en fonction du service dans lequel l'ITPE est affecté. Aujourd'hui, un ITPE affecté en zone 3 (services déconcentrés) perçoit une PSR inférieure à celle perçue par un TSCDD affecté en zone 1 ou 2 (de l'ordre de **500 euros**), ce qui n'est pas sans poser des difficultés en cas de promotion de B en A, et renvoie ainsi à la question de l'attractivité du corps mais aussi des services. Et ce malgré la récente revalorisation des coefficients de service.

■ Nous réclamons la revalorisation immédiate des taux des services classés en zone 3, car se pose aujourd'hui la question de l'attractivité de ces services.

Sur l'indemnité temporaire de mobilité

Nous constatons une application ubuesque de l'attribution ou non de l'ITM par l'administration.

■ Nous continuons de dénoncer l'inégalité de traitement des agents.

Sur l'indemnité des frais de changement de résidence

Les indemnités relatives aux frais de changement de résidence sont régies par le décret du 29 mai 1990, modifié en 2006, et les taux n'ont pas été revalorisés depuis, ce qui peut dissuader des mobilités.

■ Nous demandons la refonte des textes et la revalorisation des taux, qui intègre le coût réel d'une mobilité.

Sur le calcul des pensions

Nous dénonçons le taux de remplacement très faible pour les ITPE partant en retraite. Il est inadmissible que les primes et indemnités ne soient pas intégrées au calcul des pensions de retraite.

■ Nous relayons la revendication de FO relative à l'intégration de la totalité des primes et indemnités dans le calcul des pensions.

- Nous dénonçons l'augmentation d'une cotisation fictive pour la retraite, qui se traduit par une baisse bien réelle de la rémunération.
- Nous exigeons que l'engagement de l'État sur les conditions financières des collègues venus servir à Mayotte soit respecté.
- Nous dénonçons les attaques sur le montant des pensions de retraite.

Sur la rémunération et la compensation des astreintes

Les textes relatifs aux modalités de rémunération et de compensation horaire des astreintes effectuées en DDI ont été adoptés lors du comité technique des DDI du 18 octobre 2012 et ceux relatifs aux services du MEDDE/MLETR en CTM du 8 septembre 2014.

Ainsi, ont pu être redéfinis :

- les différentes catégories d'astreinte et les agents concernés en fonction du niveau d'astreinte ;
- les montants de l'indemnisation en fonction des différentes catégories (astreintes de direction et astreintes de sécurité) ;
- la possibilité pour l'agent en astreinte de sécurité de choisir entre compensation horaire et rémunération ;
- la prise en compte de toute intervention effectuée à l'occasion d'une astreinte en-dehors du cycle normal de l'agent.

■ Nous exigeons que ces modalités soient révisées pour tenir compte des revendications de FO et mettre fin aux disparités de traitement au sein d'un même service, pour un même type d'astreinte.

■ Nous demandons que les astreintes soient rémunérées dans un délai n'excédant pas deux mois après leur réalisation.

Sur l'indemnité d'éloignement

La mise en œuvre de la départementalisation de Mayotte conduit à soumettre à l'impôt l'ensemble des revenus perçus, dont l'indemnité d'éloignement versée aux fonctionnaires de l'État mutés à Mayotte, qui était, avant le processus de départementalisation et en application du code des impôts mahorais, exonérée de toute imposition.

Sur les frais de déplacement

Les textes déterminants les taux de remboursement dans le cadre des déplacements professionnels datent de 2006, et n'ont pas été adaptés aux coûts réels qu'ils peuvent représenter.

Alors même que le MAAF et le ministère des finances ont revalorisé le montant de la nuitée pour les déplacements dans les communes d'IDF notamment, le MEDDE/MLETR n'a encore rien fait pour ses agents.

■ Nous dénonçons l'incohérence des taux au sein de mêmes services.

■ Nous exigeons la revalorisation immédiate des frais de déplacement aux MEDDE/MLETR.

Sur les avancements d'échelon

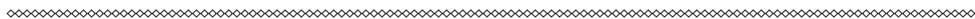
■ Nous réclamons que les arrêtés soient pris et notifiés avant leur date d'effet.

■ Nous exigeons que les agents ayant subi un préjudice financier du fait du retard dans la prise de leur arrêté soient dédommagés, par le versement d'intérêts de retard.

Sur les dysfonctionnements relatifs au versement de la paie

Non versement du SFT, du solde des ISS, non prise en compte de l'avancement d'échelon, non rémunération des astreintes pendant presque un an, retard dans la prise en compte du temps partiel, ou non prise en compte dans le versement des ISS, non versement des allocations familiales en Outremer, non remboursement partiel des abonnements domicile-travail... autant de sujets sur lesquels les ITPE ont demandé une intervention du SNITPECT-FO auprès de la sous direction de la gestion administrative et de la paie (GAP) !

- Nous dénonçons les conditions dans lesquelles la centralisation des payes a été mise en oeuvre, rendant les services RH de proximité dans l'incapacité de pouvoir répondre directement aux sollicitations des agents concernés et d'ainsi résoudre rapidement les situations.
- Nous exigeons de l'administration qu'elle assume ses responsabilités en octroyant les moyens nécessaires à GAP dans les plus brefs délais, pour revenir à une situation normale de suivi des dossiers administratifs des agents et redonner des conditions de travail plus sereines aux agents intervenant dans la chaîne « paye ».
- Nous dénonçons les retards pris pour régulariser les payes en souffrance.
- Nous fustigeons les reprises sur salaires effectuées sans aucune formalité préalable, et sans aucune explication. Nous exigeons que les agents concernés soient informés à minima deux mois avant une reprise sur salaire.
- Nous exigeons un accompagnement des agents pour résoudre les conséquences fiscales dues au rattrapage des salaires et indemnités non versés.
- Nous demandons qu'un audit soit réalisé sur l'ensemble de la procédure, du service RH de proximité à la DGFiP, de manière à reposer les fondements du fonctionnement de l'ensemble de la chaîne.
- Nous réclamons la communication des fiches annexes permettant de suivre les rattrapages de salaire. ■



Le RIFSEEP



Régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel.

Après avoir tenté de mettre en place la PFR comme régime de primes pour les ITPE (après l'avoir instauré pour les IPEF, les IAM, les attachés et les catégories B administratives), outil pernicieux conduisant à :

- bloquer la mobilité (pourquoi quitter un poste bien coté pour un autre beaucoup moins bien coté ?) ;
- fausser la concurrence entre les différentes structures (pourquoi solliciter un poste en DDT moins bien coté qu'un poste en DREAL ?) ;
- faire encore plus varier les rémunérations selon la manière de servir et les responsabilités tenues.

la DGAFP invente le RIFSEEP : le « régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel »... une prime à l'intéressement en apparence ?!

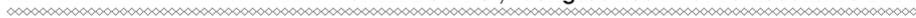
Le RIFSEEP remplacera toutes les primes actuellement perçues sauf la GIPA (garantie individuelle du pouvoir d'achat), les astreintes et heures sup-

plémentaires, la NBI Durafour ainsi que les frais de déplacement. Seraient donc fondues dans ce dispositif : PSR, primes de fonctions informatiques, NBI (hors Durafour et, bien entendu, les ISS).

Ce nouveau régime indemnitaire est composé de deux parts :

- l'IFSE (indemnités de fonctions, de sujétions et d'expertise) dépendant du groupe de fonctions auquel appartient le poste et de l'expérience acquise. Le montant de l'IFSE est calculé à partir d'un montant de base déterminé par groupe de fonction auquel s'appliquera un coefficient individuel, déterminé par le chef de service.
- le CIA (complément indemnitaire annuel), dépendant de la manière de servir. Son montant sera attribué chaque année, en fonction de l'enveloppe des mesures catégorielles, donc il pourra aller de zéro à pas grand chose ! C'est sur ce complément que seront rémunérés les intérimaires...

- Nous dénonçons la mise en œuvre d'une prime liée à la fonction, et non au corps et au grade, qui constitue, comme l'a largement prouvé la PFR, un frein à la mobilité, une source de complications et d'opacité (constat, en mode PFR, de modifications de cotation du poste selon la personne recrutée...).



La circulaire de la DGAFP du 5 décembre 2014 prévoit pour la mise en œuvre de ce régime le gel du régime indemnitaire : aucune revalorisation n'est prévue lors de la bascule, ni pendant quatre ans si l'agent ne change ni de grade ni de fonction, ni les deux premières années suivant une mobilité !

Selon l'administration, les plages de rémunération par groupes se recoupant, aucune perte financière n'est possible en cas de changement de groupe.

Or, démonstration est faite sur le projet de grille présenté pour les corps administratifs, qu'un passage d'un groupe à l'autre peut induire une perte de rémunération !

Enfin, une fois le dernier groupe atteint et la borne maximale atteinte, le régime indemnitaire ne peut que stagner, voire diminuer en cas de changement de groupe. Quid d'une promotion en fin de carrière ?

Dans un contexte de suppressions de poste et de freins à la mobilité, comment garantir la construction d'un parcours professionnel sans perte indemnitaire au passage ?

Par ailleurs, aucune concertation ni réunion d'harmonisation n'est prévue avec les organisations syndicales sur les évolutions des montants de cette prime.

■ **Nous ne pouvons accepter le gel, voire la baisse, des régimes indemnitaires, qui plus est, dont les montants dépendront uniquement du bon vouloir des chefs de service.**

■ **Nous ne pouvons accepter que l'administration ose présenter ce dispositif comme une incitation à la mobilité !**

Les socles de rémunération actuellement présentés par notre DRH n'intègrent ni les parcours de spécialistes, experts ou encore chercheurs (qui peuvent donc voir leur régime indemnitaire bloqué), ni les primes informatiques, ni la surcote en Île-de-France.

■ **Nous actons que certains parcours ou spécificités ne peuvent être pris en considération. Preuve que le corps des ITPE ne pourra être soumis à ce régime.**

Les textes relatifs à la mise en œuvre du RIFSEEP prévoient que tous les corps y seront soumis d'ici 2017, sauf régimes dérogatoires explicitement sollicités.

Interrogée sur ce sujet, la DRH du MEDDE/MLETR n'a pas encore engagé les réflexions pour les corps ne devant pas obligatoirement basculer au 1^{er} juillet 2015.

■ **Nous sommes résolument opposés à toute velléité de mise en place de cette nouvelle indemnité pour le corps des ITPE compte-tenu de ses spécificités, et exigeons de l'administration qu'elle construise dès à présent l'argumentaire nécessaire au régime dérogatoire.**

L'abrogation de la PFR au 1^{er} juillet 2015 rend obligatoire le passage au RIFSEEP pour tous les corps y étant soumis. Il en est ainsi du corps des IAM.

Mais, pour les IAM qui intégreront le corps des ITPE, nous ne pouvons accepter leur intégration s'ils ont un régime indemnitaire différent de celui des ITPE et leur intégration ne doit pas être un prétexte au passage au RIFSEEP pour l'ensemble du corps.

Par ailleurs, l'administration n'a, à ce stade, présenté aucune réponse ou projet les concernant.

Le calendrier prévisionnel de travail présenté par la DRH du MEDDE/MLETR prévoit une réunion plénière en février de présentation des textes pour les corps soumis au RIFSEEP au 1^{er} juillet 2015, en vue d'un passage en CTM de fin février - début mars.

■ **Nous exigeons que les IAM qui auront à intégrer le corps des ITPE soient soumis au régime de l'ISS, versée en année courante, pour qu'ils ne subissent pas l'effet néfaste de l'année de décalage.**

■ **Nous demandons que l'administration nous présente rapidement l'option retenue pour les IAM « techniques », avant la réunion plénière prévue.**

Le Congrès mandate la Commission exécutive pour mobiliser un front commun des personnels techniques dans chacun des ministères, afin d'apporter les arguments nécessaires pour déroger à l'application de ce régime. ■



La cuisine française deviendrait-elle des plus détestables ?

Au congrès 2013, nous avons quitté notre jeune ITPE, certes au volant d'un véhicule performant, mais destiné à une voie de garage dans un parking souterrain, avec ascenseur social en panne...

Pour ses principaux employeurs, les services du MEDDE et du MLETR, les perspectives ne sont guère plus réjouissantes.

Pour eux s'annonce une forme de transition écologique avec des perspectives peu engageantes, comme, par exemple, les Maisons de l'État.

Après le dépôt par l'État de ses « encombrants » dans les collectivités territoriales (ADS, ATESAT, conduite d'opération...), vient la déconstruction (au tour des DREAL bientôt concassées par la réforme territoriale), et puis, économie circulaire oblige, le recyclage des déchets au sein des maisons de l'État dont « les missions sont assurées par les agents des services qui y sont rassemblés » (circulaire Premier ministre du 5 octobre 2014).

Bref, la cuisine de l'État, c'est l'art d'accommoder les restes ! Et en plus, il ne s'agit pas pour chaque reste d'apporter sa saveur à la cuisine, mais plutôt de se débrouiller pour remplacer les ingrédients absents. Côté collectivités, les perspectives ne sont guère plus savoureuses ! Les « Maisons de service au public » seront censées proposer, à destination des citoyens, une carte composée de prestations de l'État, des collectivités, des opérateurs, et même des services privés... sans doute « selon arrivage » car on voit mal un tel panel de fournisseurs s'entendre de manière homogène sur tout le territoire. Sans doute un service public avec de nombreuses spécialités locales, mais offrira-t-il tous les jours et partout une carte complète ?

Pour les établissements publics enfin, dont l'État coupe progressivement les vivres et siphonne les réserves, le régime général ce sera la diète ou dans le meilleur des cas, la ration de survie...

Dans un tel bouillon, il ne sera plus guère question de technique, ni de service public, et les ITPE au côté de tous les autres fonctionnaires doivent batailler dès maintenant pour ne pas perdre leur identité et pour pouvoir continuer à contribuer à la saveur d'une bonne cuisine de vrai service public.

Les ITPE composent le corps majoritaire d'encadrement et d'expertise du MEDDE et du MLETR. Ils sont présents dans la plupart des ministères et de leurs établissements publics ainsi que dans les collectivités territoriales. Tant en interne auprès des personnels, qu'en externe auprès des partenaires, ils ont toujours porté et défendu les réformes quand elles étaient concertées et menées dans un objectif d'amélioration du service public républicain.

Ils démontrent aussi chaque jour leur attachement indéfectible au service public de l'aménagement et du développement durables des territoires et aux missions techniques associées.

Celles-ci sont garantes de la pertinence des choix ainsi que de leur impartialité, mais aussi d'une mise en œuvre cohérente des politiques publiques au service de tous les territoires et de l'ensemble des citoyens. Ce constat a été largement partagé par les participants des assises des métiers de l'ingénieur, au premier rang desquels nos ministres d'alors.

Les déclarations ministérielles enthousiastes du moment ont cependant fait long feu, et la modernisation de l'action publique prolongeant et amplifiant les agressions de la RGPP, les ITPE font le constat que la fracturation, l'affaiblissement et la paupérisation de leurs services se poursuivent.

Sur les recompositions ministérielles

La séparation de l'aménagement du territoire et du développement durable, entre MLETR et MEDDE, crée une concurrence de fait entre les deux politiques, qui les affaiblit.

La création en 2014, du commissariat général à l'égalité des territoires (CGET) à Maignon pourrait être une opportunité pour reconstituer un véritable outil de prospective territoriale, susceptible de prendre en compte l'ensemble des échelles et composantes territoriales, si ses réflexions pouvaient s'appuyer sur les services centraux et déconcentrés des ministères concernés.

■ **Nous appelons à la définition de l'articulation du CGET avec les services ministériels (Administration Centrale et D(R)EAL notamment) ou interministériels (DDT (M)).**

Par ailleurs, le transfert de la Délégation à la Sécurité et à la Circulation Routière (D.S.C.R) au ministère de l'Intérieur a été entériné au détriment du lien entre sécurité routière, infrastructures et aménagement du territoire.

Cette décision, propre à déséquilibrer la politique de sécurité routière vers le tout-répressif, méprise les compétences des agents au profit d'un affichage politique et se traduit par des démembrements de services dans les DREAL et les DDT(M). Enfin, elle a pour conséquence la disparition à court terme, et déjà perceptible localement, de ces compétences, mettant l'État dans l'incapacité d'assurer l'exercice de son pouvoir réglementaire, notamment sur les routes à grande circulation.

■ **Nous déplorons le transfert de la DSCR au seul ministère de l'Intérieur et nous revendiquons un repositionnement du MEDDE sur la politique de sécurité routière. Cela implique la non remise en cause des missions confiées aux DDT(M) et aux D(R)EAL, accompagnée de la mise en place des moyens nécessaires.**

Sur la modernisation de l'action publique

On peut malheureusement affirmer que le bilan alarmant dressé au congrès 2013 (transferts de compétences, de missions et de moyens aux collectivités, fusions, réorganisations continues, effacement progressif de l'adéquation grade/fonction, dé-responsabilisation des cadres, perte du sens de leur rôle et de la substance de leur poste...) a poursuivi sa dégradation au cours de l'année 2014.

Nos revendications demeurent donc, face à l'absence de dialogue et d'analyse préalable, qui préside systématiquement à la conception et à la mise en œuvre de ces réformes.

À titre d'exemple, MEDDE et MLETR ont exprimé leur volonté d'éradiquer à terme la mission de conduite d'opération pour compte propre et pour compte de tiers au sein de l'État. De ce fait, une baisse est amorcée dès 2015, à hauteur d'un tiers sur les catégories A et B. Cette décision a été prise sans la moindre consultation des autres ministères constructeurs (Justice, Éducation Nationale, Affaires Étrangères...) qui s'appuient pourtant sur les DDTM pour leurs opérations patrimoniales. Nous fustigeons cet oukase qui prive notamment les ministères constructeurs de coopération avec des services jugés fort compétents pour mettre en place leurs politiques immobilières.

■ **Nous fustigeons l'approche court-termiste des réformes dont le seul objectif est la réduction des moyens, qui compromet la capacité de l'État à porter efficacement ses politiques publiques.**

■ **Nous réclamons que toute réforme soit construite, dans le cadre d'une stratégie globale porteuse de sens, sur la base d'une analyse impartiale, contradictoire et approfondie de ses implications et de ses impacts... Ce que n'apportera malheureusement pas la revue des missions actuellement menée...**

■ **Nous exigeons un engagement clair et ferme sur la pérennité des missions ainsi définies et des postes qui leur sont affectés.**

■ **Nous exigeons également la définition et la mise en œuvre d'un plan ambitieux de formation pour assurer la reconversion de l'ensemble des agents concernés par les missions abandonnées.**

■ **Nous combattons toute évolution des statuts et des modes de gestion qui ne feraient que céder aux injonctions extérieures prêchant dogmatiquement pour plus de « flexibilité » et plus de précarité pour les personnels des trois fonctions publiques.**

Et ce n'est pas la nomination au gouvernement d'un secrétaire d'État à la Réforme de l'État et à la Simplification ni la revue des missions de l'État, menée dans la précipitation et sans discernement, qui apaiseront nos craintes, bien au contraire !

D'autant que, lors du conseil des ministres du 27 août 2014, la Ministre de la décentralisation et de la fonction publique annonçait, pour sa part, une « négociation sur l'avenir de la fonction publique » !

Craignons que nos politiques lui concoctent un avenir bien peu reluisant, à notre fonction publique...

Nous soutenons sans réserve les propos du Secrétaire Général de FO, Jean-Claude MAILLY, dans l'ouvrage « *Il faut sauver le service public* ».

Sur la Réforme de l'Administration Territoriale de l'État et les réorganisations territoriales

~~~~~

La RéATE 1 a consacré la montée en puissance de l'échelon régional de l'État, au détriment du niveau départemental interministériel.

Les ministères, entérinant la césure avec les DDI, ont entamé une démarche de transfert de missions du niveau départemental vers le niveau régional, avec la tentation parfois de recréer des portes d'entrée territoriales au travers des unités territoriales des DREAL.

Cette concentration des missions n'a pas été sans effet sur le portage des politiques publiques sur le territoire. Et les attaques en 2013 contre les D(R)EAL, perçues (à tort) comme uniquement régaliennes et génératrices de contraintes, soulignent l'affaiblissement des capacités d'orientation et d'accompagnement des projets des collectivités, des entreprises et des particuliers.

En parallèle, malgré les différents engagements, nous avons pu mesurer à l'aune des listes électorales des DDI, la saignée dans les effectifs qui s'est opérée sur les trois dernières années dans les services départementaux. Or, le rythme de suppression des postes ne s'infléchit en rien. La suppression des missions d'ADS et d'ATESAT va induire des redéploiements massifs d'agents.

Pour beaucoup de ces agents c'est une double peine, car ces missions sont celles qu'ils ont du investir après l'abandon de l'ingénierie publique pour le compte des collectivités.

Sans attendre le vote de la réforme de l'organisation territoriale de la République, le gouvernement lance une nouvelle déstabilisation des services territoriaux de l'État, et notamment des D(R)EAL, présentées il y a encore peu comme « îlots de stabilité » ou services d'avenir.

■ **Nous refusons la disparition de la présence territoriale de nos ministères des niveaux infra départementaux, départementaux et régionaux. L'évolution de la société civile et la montée en puissance des collectivités territoriales rendent plus que jamais nécessaire un portage efficace des politiques publiques de l'État au plus près des acteurs locaux.**

■ **Nous exigeons la préservation des DDT(M), des DEAL et des DREAL, pour garantir la mise en œuvre des politiques publiques de l'État et pour appuyer les acteurs locaux dans l'émergence et la conduite de leurs projets, la gestion et l'aménagement durables de leur territoire, de leur patrimoine et de leurs ressources.**

Dans ce contexte de ré-organisation générale des périmètres, des missions, des moyens financiers, des moyens d'action, à tous les niveaux de la sphère publique, du plus haut sommet de l'État aux plus petites collectivités, le SNITPECT-FO est extrêmement vigilant face aux évolutions des conditions d'exercice des ingénieurs au sein des collectivités territoriales, quelles que soient leurs origines (fonction publique territoriale, d'État, privé...) et leur position administrative (ingénieur territorial, ingénieur de l'État en détachement, contractuel...).

Par ailleurs, les annonces gouvernementales en terme de réduction drastique des finances publiques et de regroupement à marche forcée des structures (collectivités, établissements publics, agences...) préparent l'équivalent d'un immense plan social dans l'ensemble de la fonction publique sans moyens d'accompagnement ni garanties sur le long terme en matière d'emplois, de lieu d'affectation, de maintien de rémunération, de conditions de travail !



les capacités d'ingénierie des services de l'État qui ont subi ces dernières années des coupes franches tant dans les DIR, qu'en administration centrale et dans le RST.

- **Nous nous félicitons de l'efficacité des directions interdépartementales des routes depuis leur création en 2007.**
- **Nous réclamons le rétablissement et la pérennisation des moyens nécessaires à la réalisation de l'ensemble des missions des DIR.**
- **Nous exigeons le maintien des capacités d'ingénierie de l'État sur les champs des transports et notamment sur celui des routes tant pour le développement que pour l'entretien et l'exploitation du réseau routier national et pour le contrôle des concessions. Nous sommes également opposés à tout nouveau transfert de partie du réseau routier national.**

Par ailleurs, malgré des dispositifs de contrôle et

de tutelle, comme la participation à des instances de gouvernance (conseil d'administration), tutelle technique des administrations, contrat d'objectifs... force est de constater que ces agences et établissements publics développent des logiques propres qui peuvent s'éloigner des objectifs assignés par l'État. En particulier, le phénomène de « tutelle inversée » est prégnant : face à un établissement public fort et doté de capacités d'expertise importantes, les administrations centrales ne sont plus en mesure d'assurer une tutelle digne de ce nom et, par là même, de garantir un portage efficace des politiques publiques dont elles ont la charge.

- **Nous exigeons la mise en place d'une tutelle renforcée des établissements publics, dotée d'une expertise adaptée aux compétences confiées.**
- **Nous demandons que chaque établissement soit pourvu d'un document stratégique pluriannuel validé par son ministère de tutelle, qui intègre et élargit le contrat d'objectifs, sans remettre en cause le niveau de service.** ■





**Cette motion** s'appuie sur les travaux du GT 2012 Pression sur le management, sur les travaux en CHSCT-M et en CTM et partira de cette définition de la santé : « *Être en forme, se sentir bien, ce qui implique autant le sentiment d'avoir barre sur les choses que la connaissance et l'acceptation de ses propres limites ; enfin, percevoir la suite des événements comme une unité susceptible de faire sens et de constituer une histoire* » (DAVEZIES, *De la récupération psychique*, 1998).

### Management par le sens ?

Le contexte que nous connaissons depuis plusieurs années enjoint chacun à faire toujours plus avec toujours moins. Il favorise les modes de management axés principalement sur la productivité, dont le niveau se traduirait par la fourniture d'indicateurs plus ou moins pertinents et dont la richesse serait illustrée par la multiplication des outils de suivi. Dans le même temps, par le biais des réorganisations de service et des re-périmétrages des administrations territoriales de l'État, les collectifs de travail sont globalement fragilisés.

■ **Nous exigeons le passage d'une GPEECC, actuellement réduite à la gestion des emplois et des compétences par indicateurs, à un management respectueux des personnes, et l'abandon d'une conception archaïque du management réduit à la seule recherche de productivité.**

Les restructurations, réorganisations et changements de toute nature, selon la façon dont ils sont conduits, peuvent générer insécurité et mal-être, et favoriser l'émergence des risques psychosociaux.

■ **Nous réclamons l'arrêt des réorganisations incessantes des services, conduites trop souvent sans anticipation, sans ambition pour le groupe ni prise en compte de leur impact sur la santé des personnes et sur les collectifs de travail.**

Lancée à l'automne 2012, la réforme territoriale a

accouché péniblement début 2014 de la loi MAPTAM dans un premier temps, puis de l'annonce d'un nouveau découpage des régions, revu et corrigé jusqu'à une décision à treize régions, adoptée par le Parlement le 17 décembre 2014.

La revue des missions de l'État lancée en octobre 2014 par le Premier Ministre prétend associer les services territoriaux de l'État à la priorisation des missions, dans un délai de trois mois.

Dans le même temps, trente inspecteurs généraux sont chargés d'examiner tous les scénarios possibles d'une réorganisation de l'administration territoriale de l'État.

Enfin, et sans en attendre les conclusions, des préfets de région ont d'ores et déjà été missionnés pour préfigurer de nouvelles directions régionales, en anticipation du vote et de la mise en œuvre de la loi Nouvelle Organisation Territoriale de la République.

Est-il besoin d'en dire davantage, et d'évoquer le pacte de responsabilité /austérité, pour que les ingénieurs, qu'ils exercent pour les services de l'État, pour les collectivités territoriales et pour les entreprises des secteurs impactés par la commande publique, ne s'interrogent sur leur présent, leurs conditions de travail et ce qui compose leur environnement professionnel ? L'inquiétude est palpable, la confiance s'effrite, l'implication dans le travail tend à se dégrader, et pour les ingénieurs cadres supérieurs, le management se réduit de plus en plus souvent à l'accompagnement du changement permanent, dans un contexte de perte de sens.

Rares sont les entreprises privées qui pourraient survivre à un tel manque d'objectifs et à une telle absence de perspectives ! Et pourtant, le Service Public est sommé de fonctionner ainsi, toujours plus efficacement et, si possible, en donnant le change.

■ **Il est indispensable de redonner du sens aux missions des services et aux activités des**

agents, y compris à long terme en définissant la situation future (enfin) stabilisée vers laquelle on les conduit.

- **Nous demandons que la consolidation des collectifs de travail soit favorisée par une meilleure coordination des moyens dédiés à l'action sociale, au sein d'un même service.**

### **Allo, docteur, tout va bien ?!**

Même si la santé au travail ne se réduit pas à un certificat d'aptitude à exercer ses missions, le rôle de la médecine du travail, ou médecine de prévention dans la fonction publique, est primordial en ce qu'il fait le lien entre santé physique et mentale, et l'environnement professionnel, les conditions de travail. Il fait appel aux compétences d'ergonomie du travail pour étudier au cas par cas les situations spécifiques et pour former les agents.

Le décret du 27 octobre 2014 prévoit de dissoudre la discipline de médecine du travail, pour accompagner la baisse des vocations, et de développer l'externalisation de la médecine de prévention vers la « médecine de ville ».

- **Nous nous insurgons contre la disparition de cette spécialité et des moyens consacrés à la médecine de prévention dans les services.**

### **Cadres autonomes ?**

Si les cadres de la fonction publique d'État et des Collectivités Territoriales sont réputés à l'abri des contraintes physiques fortes, et bénéficient d'un environnement au travail bien meilleur que la plupart des autres salariés, on peut observer qu'ils sont de nos jours soumis à des sollicitations psychologiques extrêmement nombreuses :

- la compression des organigrammes, avec la multiplication des niveaux d'encadrement supérieur, conjuguée à la réduction des effectifs dans les équipes de travail, placent le cadre dans l'obligation de faire seul, dans un délai de plus en plus court, et dans un formalisme parfois exacerbé.
- l'écart est croissant entre les efforts déployés

(heures supplémentaires non reconnues, non rémunérées) et la rémunération, quand celle-ci n'est pas retardée, ou modifiée sans explication ;

- l'injonction d'être efficace dès la prise de fonction place l'ingénieur dans une situation où le temps de la formation n'est plus envisageable, où la satisfaction du « client » (chef, partenaire, élus, BET... ) est l'absolue priorité.

- **Nous demandons le respect du droit à la formation (prise de poste, continue, ou préparatoire à un changement de métier) dans tous nos lieux d'exercice ;**

- **Nous exigeons le rétablissement d'un système de gestion administrative et de paye qui redonne confiance dans notre ministère, et qui écarte une des nombreuses sources de démotivation dans les services.**

### **Temps de travail**

Nous rappelons que l'organisation du travail des cadres ne peut se cantonner à la mise en oeuvre d'un forfait jour qui ne correspond en rien à la réalité du travail (pas d'autonomie réelle sur l'organisation du temps de travail, cadres devant être disponibles en permanence, intrusion des modes de travail à distance jusque dans la vie privée).

- **Nous dénonçons tous les outils et pratiques concourant à écrêter le temps de travail réel et à masquer le non respect des garanties minimales. Non seulement cela contribue à la sous-estimation des moyens nécessaires, mais pire, les MEDDE/MLETR organisent le travail dissimulé et non rémunéré !**

- **Nous demandons l'ouverture d'un chantier sur la rémunération des heures supplémentaires des ingénieurs.**

- **Nous dénonçons les pressions managériales s'exerçant sur certains ITPE pour les pousser à «choisir» le forfait jour.**

- **Nous réclamons la suppression de l'option « forfait jour » pour les ingénieurs des TPE intégrés à des collectifs de travail.**

## Prévention des risques psychosociaux

Les travaux du CHSCT-M ont abouti en 2014 à l'élaboration d'un plan ministériel de prévention des risques psychosociaux. Les moyens financiers et humains nécessaires à sa mise en œuvre n'ont pas encore été mobilisés, et ce plan ne s'impose pas aux DDI.

- Nous nous félicitons de la mise en œuvre en 2014 d'un plan global de formation sur la problématique des conditions de travail et de la prévention des risques psychosociaux en particulier.
- Nous revendiquons que les cahiers des charges des formations qui s'inscrivent dans le plan d'actions ministériel de prévention des risques psychosociaux soient soumis au CHSCT-M.

De plus en plus de dysfonctionnements comportementaux sont constatés dans les services et peuvent parfois s'avérer involontaires (maladresse, stress, manque de discernement du fait d'être « le nez dans le guidon »). Il doit être possible d'en réduire la fréquence et l'intensité.

- Nous demandons la mise en place d'un dispositif d'information et de sensibilisation aux règles de vie commune, dans l'objectif de rappeler que de telles règles existent pour tous, et qu'elles sont à respecter par tous les échelons de la hiérarchie.

Un certain nombre de textes réglementaires existent en matière de risques psychosociaux. Ils ne sont toutefois pas tous appliqués, loin s'en faut, souvent par manque de moyens.

- Nous revendiquons la mise en application des textes existants sur les RPS dans tous les services, ainsi que l'allocation de moyens suffisants (tant financiers qu'humains) aux unités chargées de les appliquer.

Au-delà des obligations réglementaires, il est nécessaire de mettre en place dans chaque service un dispositif d'alerte permettant à chacun de déclarer les situations de violence vécues au travail.

- Nous revendiquons la mise en place d'un dispositif d'alerte des situations de violence et de harcèlement au travail.

Toute démarche de détection et de prévention des risques psychosociaux nécessite, pour établir le diagnostic préalable, de disposer d'un état des lieux suffisamment complet et fiable, ce qui n'est pas le cas actuellement.

- Nous exigeons davantage de transparence sur les indicateurs fournis par l'administration en matière de conditions de travail et de risques psychosociaux, sur les temps de travail réels, qui devraient être présentés dans le bilan social annuel des services et des ministères.

Le développement des Technologies de l'Information et de la Communication (TIC) a eu un impact notable sur les pratiques professionnelles. Sans bien sûr nier leurs apports positifs, on ne peut que constater qu'elles ont aussi eu, faute d'outils de régulation, des effets pervers qu'il est grand temps de contrer.

- Nous exigeons que soit menée une analyse de l'impact des TIC sur les conditions de travail et sur les temps de travail, et que soient mis en place les dispositifs nécessaires pour remédier à leurs impacts négatifs.

Il est d'ailleurs indispensable que des règles viennent encadrer l'usage des TIC (y compris sur les aspects de la messagerie professionnelle accessible depuis l'extérieur et sur la question du télé-travail déguisé). En effet, il convient de lutter à tous les niveaux contre l'usage anarchique, déresponsabilisant et contre-productif des mails, et de rappeler que les agents ne sont pas tenus d'utiliser leur messagerie et leur mobile professionnels en dehors des heures normales de service.

- Nous revendiquons l'établissement d'une charte d'usage de la messagerie et des téléphones mobiles professionnels dans tous les services. Cette charte, bâtie sur la base d'orientations nationales, doit faire partie intégrante du règlement intérieur de chaque service. Ces chartes doivent être rédigées dans l'esprit de :

- refuser le diktat de l'urgence ;
- redonner du « temps au temps » et restaurer les rapports humains pour limiter les phénomènes d'interruption de son travail ;
- atténuer la surcharge informationnelle ;
- éviter de déclencher un conflit ou d'en favoriser l'escalade ;
- comporter un volet « savoir-vivre ».

Sans oublier que la difficulté d'adaptation aux TIC peut être due à l'incapacité à faire face aux nouvelles technologies informatiques de manière suivie.

■ **Nous demandons la mise en place de formations aux TIC adaptées aux différents publics, et qui permettent à chacun de maîtriser les outils dont il a besoin dans son métier.**

Le congrès du SNITPECT-FO s'interroge sur l'usage du télétravail comme mode d'organisation du temps travail. En cours d'expérimentation dans nos deux ministères, le télétravail doit être manipulé avec précaution. Sans règles ni encadrement, le télétravail peut entraîner de nombreuses dérives sur le temps de travail, perturber l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle et possède un fort potentiel de risques psychosociaux.

Pour autant, le congrès SNITPECT-FO note que le télétravail, s'il est correctement encadré — notamment en ce qui concerne la comptabilisation du temps de travail — et à la condition d'être volontaire et réversible, peut être une réelle opportunité pour les agents, peut accorder une meilleure souplesse dans la gestion de son temps et clarifier des situations de travail à domicile qui s'apparentent aujourd'hui à du travail dissimulé.

■ **Le congrès demande que toutes les situations apparentées à du télétravail soient identifiées et encadrées.**

■ **Le congrès du SNITPECT-FO revendique que les ITPE, qu'ils soient en position d'encadrement ou non, puissent accéder au télétravail, que le volume de jours télé-travaillés soit géré au mois et que l'installation du poste de travail à domicile soit pris en charge par nos ministères.**

## Conciliation vie professionnelle / vie privée

Le Congrès du SNITPECT-FO prend acte des conclusions du groupe de travail ministériel sur l'égalité professionnelle tendant à démontrer une réduction progressive, quoique toujours insuffisante, des inégalités entre hommes et femmes au sein des ministères employeurs en termes de rémunération et de progression de carrière. Le Congrès du SNITPECT-FO remarque cependant que la rémunération et la promotion ne sont pas l'unique indicateur du bon déroulement de la carrière d'un ITPE.

L'épanouissement et la qualité de vie au travail sont aujourd'hui négligés. À ce titre, le SNITPECT-FO dénonce la réduction des effectifs devenue une constante de nos ministères que ce soit dans le cadre de la RGPP ou de la MAP et revendique la mise en place des moyens permettant de faire face aux longues absences et vacances de poste. Cette politique favorise et cautionne le management par la pression, les discriminations visant à sélectionner l'agent corvéable et soumis, et l'instauration d'un environnement de travail anxigène. Premières victimes de ce contexte, les agents assumant des responsabilités familiales (descendants et ascendants).

Nos ministères se sont dotés en 2014 d'une charte pour l'égalité professionnelle. Pour le congrès du SNITPECT-FO, cette charte doit désormais être accompagnée d'un protocole d'accord qui définira les moyens et actions de sa mise en œuvre. Nous revendiquons donc une vraie négociation, pour des actes forts en faveur de l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes et en faveur de l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée :

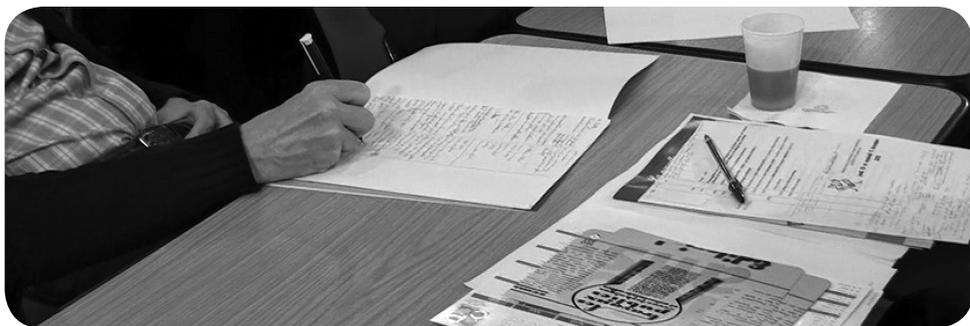
- Lancer un programme « crèche pour tous » visant à accorder une place en crèche par enfant à tous les agents du ministère.
- Mettre en œuvre une politique progressiste facilitant l'implication du père comme de la mère auprès de sa famille. Le SNITPECT-FO demande l'augmentation du congé paternité, qui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

d'absence spéciale de droit pour les examens pré-nataux (au moins trois échographies), et certaines des séances de préparation à la naissance.

- Lancer un programme de lutte contre le présentéisme en imposant des horaires limites de réunion et en respectant les aménagements horaires de chacun. Se donner les moyens de lutter contre le présentéisme c'est aussi proscrire l'écrtéage des heures supplémentaires et détecter les services aux situations abusives.
- Redonner du sens au métier d'encadrant qui consiste en la gestion d'une équipe dans un environnement propice à la poursuite d'objectifs professionnels communs et à l'épanouissement de chacun. La conciliation entre vie privée et vie professionnelle doit être une préoccupation de l'encadrement et passe par des formations spécifiques sur la gestion du temps, l'anticipation d'évolution d'une équipe comme un congé parental ou un temps partiel.
- Développer de nouvelles gestions d'horaire pour permettre la réalisation de sa modalité horaire sur un nombre restreint de jours sans devoir recourir au temps partiel.
- Améliorer la gestion du temps partiel, comme outil de conciliation entre vie privée et vie professionnelle, notamment par le développement du temps partiel annualisé, en assouplissant les conditions de sa programmation, pour faciliter une gestion hebdomadaire du temps.
- Faciliter l'accès à la formation, notamment en redonnant les moyens aux services d'organiser

des formations en interne et en développant les formations de proximité dans les services.

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





**Le 3 juillet 2013**, lors de la journée nationale des Assises des métiers de l'ingénieur, nos ministres ont exprimé une ambition et une attente forte vis-à-vis des ITPE, véritable « colonne vertébrale » du portage de leurs politiques dans l'ensemble de leurs lieux de mise en œuvre. Or, l'ENTPE est le creuset en charge de la formation initiale, continuée et continue de ces ingénieurs.

Suite à notre alerte donnée en 2012 et aux propositions faites dans notre rapport de 2013, nous constatons que l'école a réussi en 2014 à faire le plein de recrutement au concours CPGE.

■ **Dans un contexte où les écoles d'ingénieurs se livrent à une concurrence acharnée pour attirer les meilleurs étudiants, nous demandons à l'école et à sa tutelle de poursuivre et d'amplifier leurs efforts pour développer l'attractivité et la visibilité de l'ENTPE.**

L'année 2015 sera une année charnière et chargée avec le renouvellement de l'habilitation CTI, la mise en œuvre des ajustements appropriés en réponse aux préconisations de l'audit de la Cour des Comptes, l'évaluation par le HCERES des activités de recherche de l'école, l'écriture du contrat d'objectifs 2015-2020 et les soixante ans de l'école.

Au delà de tous ces dossiers d'une importance capitale pour l'avenir immédiat de l'ENTPE, la mise en œuvre d'une alliance forte et opérationnelle entre les écoles d'ingénieurs du ministère autour de l'ENTPE, l'ENPC et l'ENAC constituera un enjeu décisif de long terme. L'objectif poursuivi est de doper la notoriété de ce réseau, tant chez les étudiants que chez les employeurs nationaux ou internationaux de leurs diplômés. Ce défi ne sera pas relevé sans une implication forte de la tutelle.

■ **Nous demandons que la mission confiée à Patrice RAULIN sur l'avenir des écoles débouche sur :**

- **une ambition à la hauteur des enjeux des politiques de nos ministères et à la hauteur des attentes de tous les employeurs les mettant en œuvre ;**

- **des propositions valorisant les écoles et les métiers auxquels elles forment comme « impulseurs » d'activité économique ;**

**Le tout porté par une expression politique forte.**

Nous rappelons que, lors de la journée du 3 juillet 2013, Vincent MAZURIC, alors secrétaire général des MEDDE et MLETR, aura affirmé que « les ITPE ont vocation à travailler dans tous les champs du ministère, y compris l'environnement ». Affirmation à laquelle on ne peut que souscrire... mais que le ministère met à mal avec une ouverture massive de compteurs ministériels « entrants » pour faire face à la pénurie d'ITPE, cette ressource étant clairement recherchée par les services mais sous-dimensionnée, ce que martèle le SNITPECT-FO depuis des années.

■ **Nous fustigeons cette politique court-termiste de recrutement privilégiant des corps à gestion externe à nos ministères alors que ces compétences sont déjà disponibles chez les ITPE ;**

■ **Nous demandons à la tutelle ministérielle une expression claire et prospective des besoins quantitatifs et qualitatifs d'ingénieurs TPE fonctionnaires pour alimenter ses propres services ainsi que ceux des autres opérateurs publics appliquant les politiques ministérielles. Cette commande doit permettre de couvrir des domaines actuellement non ou mal couverts, ou bien à renforcer, tels les systèmes d'information, l'énergie et la biodiversité...**

■ **Nous exigeons l'augmentation du recrutement d'étudiants ingénieurs fonctionnaires à l'ENTPE en passant de 100 à 150 par an pour répondre aux actuels besoins minimaux des ministères de tutelle ;**

■ **Nous demandons le dimensionnement des promotions à 250 étudiants pour répondre aux besoins de tous les employeurs des ingénieurs diplômés de l'ENTPE : autres ministères, établissements publics et autres opérateurs, collectivités territoriales...**

L'annonce par la tutelle, en septembre 2014, de la sanctuarisation des moyens financiers et humains de l'école sur la période 2015/2018 est un engagement dont nous prenons acte. Il ne saurait toutefois obérer les efforts que devront consentir et accomplir les signataires du prochain contrat d'objectifs ENTPE - État 2015-2020 pour offrir des perspectives stimulantes aux prochaines générations d'étudiants de l'école.

■ **Nous sommes indéfectiblement attachés au maintien de l'unicité du cursus de formation initiale d'ingénieurs de l'ENTPE et aux valeurs de service public qui y sont développées, tout en offrant une ouverture pour tous sur le monde de l'entreprise et de la gestion privée.**

■ **Nous exigeons le maintien du statut d'élève ingénieur fonctionnaire qui garantit une formation initiale dédiée aux attentes propres au service public. Il joue par ailleurs un rôle d'ascenseur social.**

■ **Nous exigeons la suppression du « *numerus clausus* » des thèses des étudiants en cursus ingénieur, comme cela a été fait pour le corps des IPEF, et la valorisation de la thèse dans le parcours professionnel.**

■ **Nous exigeons le développement de la formation continue dans le cadre d'une stratégie ambitieuse. Nous réaffirmons le droit historique pour tous les ITPE de bénéficier d'une 4<sup>e</sup> année de formation tout au long de la carrière professionnelle, sans perte de rémunération.**

■ **Nous prenons acte de la nouvelle procédure de primo affectation en termes de calendrier, de qualité des postes proposés et de prise en compte des situations sociales, mais nous dénonçons une application restrictive qu'en fait l'administration, au détriment du développement des compétences collectives :**

- en ne permettant pas l'affectation de sortie d'école sur des postes qui ne sont pas couverts par des spécialités de formation de l'ENTPE. Nous rappelons que l'ENTPE forme des ingénieurs polytechniciens des territoires pouvant s'investir et s'adapter à une grande variété de postes comme chargé de projet système d'information, conseiller de gestion, adjoint au SG, etc.

- en ne levant pas les freins pour l'accès en collectivités dès la sortie de l'ENTPE. En effet, il serait intéressant pour le ministère de bénéficier de l'expertise de jeunes ingénieurs ayant exercé en collectivité pour l'élaboration et la mise en œuvre de ses politiques publiques.

■ **Nous demandons à l'ENTPE de prioriser, garantir et amplifier les échanges avec les employeurs « stratégiques » des ingénieurs qu'elle forme par une participation plus régulière de leurs représentants aux instances de décision de l'école ainsi qu'aux collèges de département.**

■ **Nous demandons que soient mises en œuvre les dispositions permettant de garantir l'excellence des enseignements par la formalisation des relations entre l'ENTPE et tous ses enseignants. ■**



## Sur le Cerema au sein du Réseau Scientifique et Technique

- Nous dénonçons une nouvelle fois l'absence de réflexion approfondie de la part du MEDDE et du MLETR sur les besoins de l'État en technicité pour faire face aux défis auxquels le pays est et sera confronté, en particulier dans les champs du développement durable.
- Nous rappelons les attentes liées à la création du Cerema, bien commun de la Nation, au service des politiques publiques, en toute neutralité et sans tentation mercantile.

## Sur la gouvernance

- Nous nous félicitons que le conseil d'administration du Cerema réaffirme le rôle de ce nouvel établissement public au service des collectivités territoriales.
- Nous exigeons une clarification du cadre d'intervention du Cerema au bénéfice des collectivités. C'est à cette condition que la gouvernance souhaitée avec les collectivités trouvera un sens et une portée concrète.
- Nous soutenons et relayons la demande des administrateurs FO auprès du directeur général de mettre à l'étude l'ouverture du Cerema « in common house » aux collectivités et aux établissements publics (VNF, ADEME...), à l'aune de l'évolution récente de la directive européenne relative à la passation des marchés publics.
- Nous demandons à entrer dans une logique de programmation pluri-annuelle effective, gage de continuité, de pérennité et de stabilité dans la stratégie d'activités du Cerema.

## Sur le pilotage et la tutelle de l'établissement

- Nous exigeons la mise en place d'un dispositif de tutelle ministérielle en capacité de pilotage du Cerema pour porter ses politiques publiques.
- Nous demandons ainsi que les ministères de tutelle fixent leurs objectifs, qui devront s'inscrire dans le projet d'établissement approuvé par le conseil d'administration, pour l'ensemble de ses activités et interventions.
- Nous exigeons que les objectifs ainsi fixés embrassent toutes les politiques publiques, portées aussi bien par l'État que les collectivités territoriales.

## Sur les moyens alloués au Cerema

- Nous condamnons la diminution de la dotation de charge pour service public allouée au Cerema dans le cadre du budget 2015, la chute vertigineuse de l'investissement qui obère l'avenir du Cerema et la mise en place du schéma d'emplois qui condamne l'établissement à diminuer ses effectifs.

## Sur la vie des ITPE au sein du Cerema

- Nous dénonçons la dégradation des conditions de travail des cadres, en particulier la prolifération des procédures administratives internes et des outils de programmation et de gestion. Ces tâches prennent le pas sur le sens des missions et sur la production et détériorent les relations avec les partenaires extérieurs, ainsi qu'entre les agents.
- Nous relayons les inquiétudes, malaises et souffrances au travail, en particulier des cadres, au sein du Cerema (*burn-out*, perte de sens...) et exigeons que le directeur général du Cerema prenne les mesures *ad-hoc*.

- Nous exigeons l'alignement des remboursements des frais de déplacement au Cerema sur ce que FO a obtenu pour les DDI.

## Sur la gestion des compétences et des carrières

- Nous réclamons la construction d'une véritable GPECC du Cerema. Nous rappelons notre revendication de mise en place rapide d'une réelle GPECC dans nos ministères de tutelle MEDDE et MLETR.
- Nous exigeons que l'ensemble des parcours professionnels des ITPE soient valorisés au sein du Cerema et que sa direction s'approprie et respecte la charte de gestion des ITPE comme outil d'une GPECC.
- Nous demandons que le Cerema soit force de proposition auprès de la DRI dans le pilotage et les périmètres des comités de domaine et du CESAAR.
- Nous demandons que le Cerema demeure un interlocuteur privilégié de l'ENTPE en capacité de définir ses besoins en termes de formation initiale, continue et continuée des ITPE.
- Nous dénonçons le dogme de l'employabilité immédiate qui conduit à une filiarisation des carrières et à la perte des compétences transversales.
- Nous alertons de nouveau sur les effets néfastes de la mise sous plafond d'emploi spécifique du Cerema et des compteurs budgétaires. Ces dispositifs rendent impossibles, dans les régions en sur-effectifs, les échanges pourtant vitaux entre Cerema et services ministériels. C'est ainsi que des postes réservés « direction territoriale » ont pu être publiés.
- Nous exigeons la mise en œuvre urgente de toutes les mesures permettant de lever l'ensemble des freins à la mobilité choisie depuis et vers le Cerema.
- Nous exigeons l'accès des I-D/C-TPE à l'ensemble des niveaux de fonction et à l'ensemble

des missions du Cerema (en particulier, la recherche appliquée et les fonctions de direction).

- Nous demandons également au directeur général d'être pro-actif dans la contribution aux chantiers post-assises, pour faciliter la fluidité des parcours et renforcer la valorisation de l'expertise.
- Nous dénonçons la mise en place de quotas dans le nombre de postes vacants et susceptibles d'être vacants publiés pour le Cerema.
- Nous condamnons le recours abusif aux recrutements externes.

## Sur le volet indemnitaire

- Nous exigeons en matière indemnitaire :

- l'application immédiate des avancées obtenues dans le cadre ministériel (PSR en 2014)
- un alignement par le haut de la PSR pour l'ensemble des composantes du Cerema ;
- l'harmonisation par le haut des rémunérations et des régimes indemnitaires pour l'ensemble des composantes du Cerema ;
- un alignement immédiat par le haut des coefficients géographiques de l'ISS pour l'ensemble des composantes du Cerema ;
- la fixation d'un coefficient individuel d'ISS unique à **1,10** comme nous le revendiquons pour l'ensemble des ITPE ;
- l'élargissement du séniorat au delà du 7<sup>e</sup> échelon et son application pour tous les niveaux de grade et emplois fonctionnels ;
- le maintien de la NBI pour les ICTPE.
- Nous demandons que de véritables réunions de concertation sur l'harmonisation des ISS (et non d'information descendante une fois les coefficients déjà notifiés) soient organisées en amont de la remontée des dossiers, avec les Organisations Syndicales représentatives aux CT locaux et d'établissement.

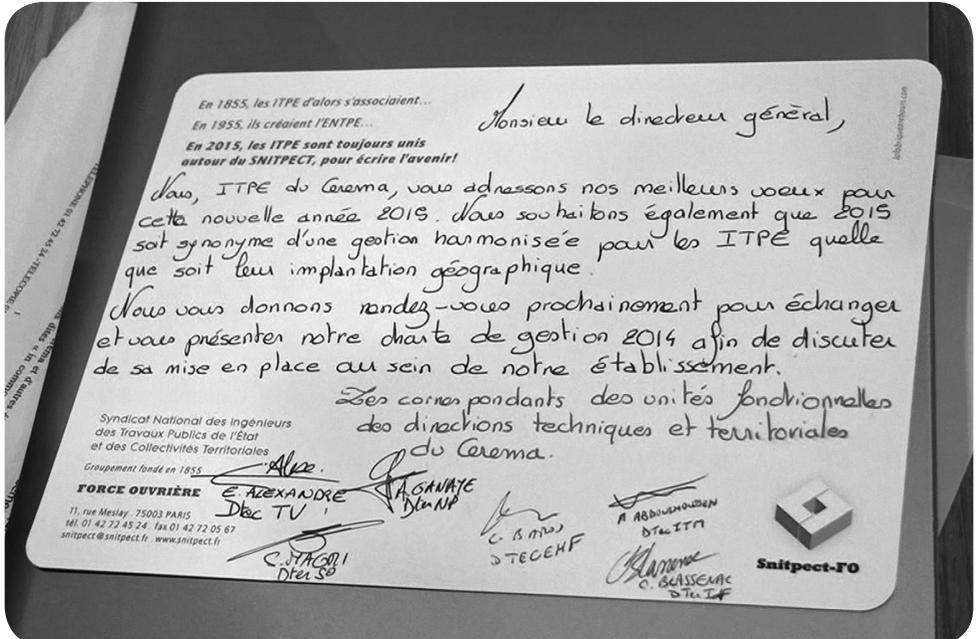
■ Nous demandons que les notifications de coefficient individuel soient réalisées dans des délais raisonnables, avant la paie de décembre.

■ Nous demandons que de véritables réunions de concertation concernant les promotions dans le corps des ITPE soient organisées, en amont de la remontée des dossiers, avec le SNITPECT-FO, seule organisation syndicale représentative à la CAP des ITPE.

## Sur les promotions

■ Nous réaffirmons la nécessité de maintenir le rôle des MIGT (missions territoriales) dans les procédures de promotions, seule voie permettant la valorisation des parcours professionnels et leur fluidité multi-employeurs. La Direction du Cerema ne doit pas constituer un filtre supplémentaire dans ce processus.

Le congrès mandate les correspondants des unités fonctionnelles du Cerema pour la rédaction d'un cahier de revendications propre à l'établissement. ■



prochain congrès annuel

> **jeudi 10 et vendredi 11 décembre 2015**



supplément à la revue La Tribune n°1242



Snitpect-FO