

La Tribune

des ingénieurs de l'aménagement

#1250

147^e année
février 2017



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

MOBILITÉ



ATTENTION : PRISE RAPIDE

les pièges du RIFSEEP

page
26

Abdallah El Hage élu
Secrétaire général au
congrès 2016

page
3



*Les Établissements
publics fonciers
et d'aménagement*

page
24

Sommaire

p. 2 Le SNITPECT-FO y était, y sera

p. 3 Éditorial du Secrétaire général

p. 5 Retour sur le congrès 2016

p. 13 .. En direct de la CAP des ITPE / TA 2017

p. 20 .. La DGAPP, DRH de l'État

p. 22 .. Déontologie

p. 24 .. Les Établissements publics fonciers et d'aménagement

p. 26 .. Les pièges du RIFSEEP

p. 28 .. ENTPE 2017 : une feuille de route clarifiée

p. 30 .. Organisation syndicale

p. 32 .. Clins d'œil de l'histoire

Le SNITPECT-FO y était

- Réunions du cartel FEETS FO et du bureau fédéral FGF-FO tous les mois.
- Réunion VNF entre délégués syndicaux centraux et direction générale tous les mois.
- Bureau national toutes les 3 à 4 semaines.

Tous les documents relatifs à ces réunions sont disponibles sur le site internet !

Septembre

- 12 septembre > dépôt préavis de grève pour le 26 septembre.
- 13 septembre > Réunion Égalité professionnelle OS CTM.
- 13 septembre > Réunion sur le télétravail dans les DDI.
- 15 et 16 septembre > Formation animation syndicale des représentants SNITPECT-FO.
- 21 septembre > CT unique VNF.
- 22 septembre > CHSCT central VNF.
- 22 et 23 septembre > Commission Exécutive.
- 26 septembre > Manifestation au pied de la DGAPP pendant la commission statutaire du CSFPE — dépôt d'amendements pour faire passer le projet global du SNITPECT.
- 27 septembre > Conseil d'administration de l'ENTPE.
- 28 septembre > première rencontre avec la nouvelle Secrétaire générale, Régine ENGSTRÖM.
- 29 septembre > CTM budgétaire en l'absence des ministres, aucune annonce ministérielle, débats sur les décrets AFB.
- 29 septembre > Conseil d'administration VNF.

Octobre

- 4 au 7 octobre > Pré-CAP promotion ICTPE (détachement sur emploi fonctionnel).
- 10 octobre > HMI à l'AAAMP (Brest) et AG de section Cerema Dtec EMF (Brest).
- 11 octobre > Pré-CAP mobilité.

- 11 octobre > CSHCT ministériel.
- 13 octobre > Réunion mobilité OS CTM et réunion intercycle A+ avec OS des CAP de corps A+
- 13 octobre > CT unique VNF.
- 18 octobre > CAP mobilité cycle 2017-3 et détachements ICTPE.
- 21 juillet > Sortie de la liste des postes vacants MEEM-MLHD pour mobilité de mars 2017.

Novembre-Décembre

- AG régionales en présence membre du BN.
- 3 novembre > Réseau des SUF VNF à Paris.
- 8 novembre > CHSCT ministériel.
- 14 au 25 novembre > Pré-CAP promotion IDTPE.
- 22 novembre > Conseil d'administration de l'ENTPE.
- 22 novembre > Comité Technique du Cerema.
- 23 novembre > Comité technique ministériel.
- 24 novembre > CHSCT de VNF.
- 25 novembre > Entrevue avec le Conseiller social de S. ROYAL.
- 30 novembre > Conseil d'administration du Cerema.
- 30 novembre > CHSCT des DDI.
- 1^{er} décembre > CAP promotion TA IDTPE 2017.
- 1^{er} décembre > réunion Direction des Affaires Maritimes / OS (compétences, formation des ITPE).
- 1^{er} décembre > AG de section administration centrale.
- 1^{er} et 2 décembre > accueil au siège de la conférence FO Cerema.
- 2 décembre > Remise des diplômes à la 61^e promo ENTPE.
- 2 décembre > Accueil au siège de l'AG de section Services Techniques Centraux.

- 8 décembre > CT unique VNF.
- 8 et 9 décembre > CHSCT ministériels.
- 8 décembre > Entrevue avec conseiller de la Ministre de la Fonction publique.
- 13 décembre > Comité technique des DDI.
- 14 décembre > Commission Exécutive.
- 14 décembre > La DRH Cécile AVÉZARD remplacée par Jacques CLÉMENT lors du conseil des ministres.
- 15 et 16 décembre > Congrès annuel du SNITPECT-FO à Paris.

Janvier-Février

- 19 janvier > Rendez-vous avec le nouveau DRH, Jacques CLÉMENT.
- 19 janvier > Comité technique ministériel.
- 30 janvier au 2 février > Congrès fédéral FEETS-FO dans les Vosges (Bussang).

SNITPECT-FO y sera

- 13 au 17 février > Pré-CAP liste d'aptitude ITPE 2017 y compris plan de requalification.
- 28 février > CAP LA ITPE 2017.
- 7 mars > Conseil d'administration de l'ENTPE.
- 9 et 10 mars > Commission Exécutive à l'ENTPE (Vaulx-en-Velin).
- 24 mars > Comité Technique Ministériel.
- 13 au 16 mars > Congrès fédéral FGF-FO dans le Pas-de-Calais (Arras).
- 22 au 24 mars > Formation syndicale des trésoriers et représentants du SNI (SD, SUF, DR, etc.).
- 27 mars > Réunion Direction Affaires Maritimes / OS.





continuité pédagogie et mobilisation

Continuité des combats

À l'heure où ces lignes sont écrites, le décret-balai PPCR Ingénieurs n'est toujours pas signé. Et quoi qu'il advienne, le combat continue !

En effet, si ce décret-balai venait à être signé, nous lutterons pour obtenir les avancées statutaires que nous revendiquons légitimement.

Et si jamais la DRH, que ce soit celle de notre ministère ou celle de l'État (DGAFP), venait à donner suite à toutes nos/vos actions sur ce sujet depuis de nombreux mois, un projet de décret pour un nouveau statut ambitieux pour le corps des ITPE est prêt à être mis entre leurs mains. Mais pour en arriver là, il nous faut maintenir la pression.

La continuité de notre lutte concerne également le RIFSEEP. Oui, ce chantier est a priori devant nous, puisque le nouveau DRH ministériel nous a indiqué qu'il ne serait pas ouvert avant d'avoir traité celui des corps basculant cette année. Mais attention à ne pas être les dindons de la farce si nous devons subir ce qui aura été décidé pour d'autres corps exerçant en partie des missions similaires aux nôtres et ayant déjà basculé. Aussi, il importe de prêter attention à ce qui se passe pour nos camarades de ces autres corps...

Et dans le même temps, oui, les ITPE luttent et continueront de lutter pour ne pas se faire enfermer dans ce piège à mobilité qu'est le RIFSEEP. Et ce, d'autant plus que ce sujet ne peut se traiter sans la question préalable du paiement de l'année de décalage des ISS, qui, de l'aveu même de l'administration ne serait pas traité de manière satisfaisante si la solution retenue

pour le passage des IPEF à la PFR en 2010 venait à nous être appliquée (mise en paiement lors du changement de payeur, soit potentiellement lors du départ en retraite...).

Le flottement politique des prochaines semaines ne doit pas nous démobiliser car la DRH de l'État, elle, ne le sera pas (démobilisée). Au contraire, nous, en tant qu'adhérents au **SNIT-PECT-FO**, devons poursuivre la mobilisation, en expliquant à tous les ITPE et en débattant avec eux des motivations des combats que nous portons.

De la nécessité de la pédagogie

Un des exemples de sujet de débat peut être l'exigence de mobilité fonctionnelle pour la concrétisation d'une promotion.

Parce qu'aujourd'hui, dans un contexte de réductions d'effectifs et de réorganisation permanente, les mobilités géographiques, notamment pour des cellules familiales où les deux parents sont actifs, sont difficiles.

Parce que dans ce même contexte, les perspectives d'évolution des services et des postes à cinq ou dix ans sont inconnues.

Parce que nos combats ne sont pas dogmatiques mais se nourrissent de l'expérience du corps pour la prolonger le plus loin et haut possible.

Parce que nos combats ne sont pas d'arrière-garde mais sont l'objet de discussions permanentes au sein de nos instances (notamment de la commission exécutive et du congrès national annuel) pour s'adapter aux évolutions de nos contextes professionnels et surtout les anticiper.

Parce que ce syndicat est le vôtre et qu'il vous appartient de vous y investir pour apporter votre pierre à l'édifice.

Parce qu'avec des carrières qui durent plus de quarante ans, la vision globale, issue de la gestion centralisée en CAP nationale, permet de mieux appréhender les risques d'une moindre exigence sur le contenu de nos CV.

Parce que de nombreux collègues ont montré par les compétences acquises au cours d'un parcours professionnel riche qu'ils étaient pleinement aptes à exercer de hautes fonctions dans nos administrations et dans les collectivités, et ce, sur la seule base du contenu de leur CV.

Parce que l'ambition que nous portons pour notre corps, c'est d'être le principal corps d'encadrement supérieur de nos ministères.

Pour toutes ces raisons, il en va de notre crédibilité pour accéder au 3ème niveau au plus tôt, de maintenir une exigence de mobilité, a minima fonctionnelle (donc parfois nécessairement géographiques) pour construire et enrichir nos parcours à leurs différentes étapes.

Mais pour cela, il faut lever les freins (statutaires ou indemnitaires notamment) qui empêchent les ITPE d'apporter dans des conditions favorables leurs compétences reconnues là où les besoins s'expriment.

Il faut également que les employeurs acceptent de ne pas trouver le mouton à cinq pattes, prêt à l'emploi sans aucun investissement de leur part, notamment en formation. Et cela leur serait beaucoup plus acceptable si les contraintes en effectifs se desserraient, ce qui rejoint notre condamnation des politiques d'austérité menées ces dernières années.

Mobilisation partout

Nos revendications sont légitimes. Elles ne sont pas rétrogrades ; elles visent simplement au progrès social, ce qui n'est pas la tendance observée ces dernières années. Ne nous y trompons pas, l'individualisation de notre société n'est pas un gain pour tous les individus qui la composent.

En effet, un simple coup d'oeil dans le rétroviseur nous montre que les progrès ne s'obtiennent que par la mobilisation collective, qu'il s'agisse de sujets globaux et historiques comme les congés payés en 1936 ou de sujets plus spécifiques à notre corps comme notre statut de 2005. Comme dit le proverbe, « l'union fait la force ».

Or, ce qui s'est joué au printemps 2016 et s'est soldé à coups de 49-3, c'est bien l'affaiblissement du collectif au profit de l'individualisation, vendue comme permettant de mieux répondre aux attentes de chacun mais qui in fine, permet aux dirigeants de s'asseoir sur tous les droits acquis de haute lutte par nos ancêtres (que dire d'un chauffeur Uber qui, pour espérer gagner **900€** par mois, travaille **70 h** par semaine ?). Certains pourraient éventuellement encore penser que cette loi ne concerne que le Code du Travail et ne concerne donc pas les fonctionnaires. C'est complètement faux, en témoigne l'instauration du Compte Personnel d'Activité (CPA), y compris pour nous, fonctionnaires (Ordonnance n° 2017-53 du 19 janvier 2017 portant diverses dispositions relatives au compte personnel d'activité, à la formation et à la santé et la sécurité au travail dans la fonction publique). Ce CPA va permettre à l'administration de mieux individualiser les droits de chacun (ça commence par la formation mais le reste suivra...), ce qui au final, les réduira, en multipliant les situations où les agents sont seuls face à l'administration pour tenter de négocier, situations propices aux « faits du prince ». Seules la négociation globale et la concertation collective sont garantes d'un meilleur respect de l'égalité des droits.

Cette destruction de toute forme de collectif se retrouve également au sein de nos ministères. De manière sournoise ou pernicieuse certes, mais elle est bien là. On pourra avant tout l'expliquer par la réduction des effectifs mais pas seulement. La réduction des effectifs, notamment au niveau des services supports, conduit l'administration à ne plus être en mesure d'avancer correctement dans le dialogue social et de préparer les dossiers à concerter avec les représentants du personnel. Et elle conduit les représentants du personnel à disposer de moins de temps pour assurer leurs mandats, car en bon fonctionnaire, ils ont avant tout à cœur de porter du mieux qu'ils peuvent leurs missions de service public. Or, seul un dialogue social de qualité est garant d'un bon fonctionnement des services. Et pour cela, il faut des moyens, et surtout du temps, que ce soit du côté de l'administration ou du côté des représentants du personnel. Alors mobilisez-vous pour l'avenir de vos services en participant activement à l'animation syndicale du **SNITPECT** et de **FO** ! Vous avez tous un rôle à y jouer.

Ensemble, résistons !





Au revoir Laurent... et bienvenue à Abdallah !

■ En première journée du congrès (15 décembre 2016), Laurent JANVIER, Secrétaire général du congrès 2012 au congrès 2016, est revenu sur le contexte difficile de cette année 2016, avec des attaques nombreuses : scission du cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux, réforme territoriale menée au pas de charge, passage imposé à deux cycles de mobilité, mise sous tutelle des ministères avec la création de la DRH de l'État, échec de la dérogation au RIFSEEP pour les corps techniques et bien entendu le projet PPCR

ingénieurs. Mais l'action du collectif ITPE aura été constante et engagée durant cette année 2016.

Laurent JANVIER, après quatre années intenses en tant que Secrétaire général du SNITPECT-FO au service de l'ensemble des ITPE, est parti vers de nouveaux horizons en 2017 ! C'est l'ensemble des ITPE et des sections du syndicat qui l'ont remercié pour son action et les combats menés.

Discours de Laurent JANVIER

Bonjour mes camarades, et bienvenue à l'ouverture de notre 140^e congrès annuel !

2016... une année qui aura été tout sauf facile ou tranquille, sur quelque plan ou quelque échelle que ce soient. Pascal PAVAGEAU reviendra d'ailleurs plus largement demain sur l'actualité sociale générale. 2016, une année de combats :

- **Pour défendre un modèle républicain égalitaire, proche du citoyen et des acteurs territoriaux, un modèle que l'État a décidé de saborder depuis le lancement de la RGPP puis l'asphyxie des ministères "non-prioritaires" depuis 2012 ;**
- **Pour permettre au service public républicain d'être rendu et aux services simplement de continuer à fonctionner, notamment là où les effets de la Réforme Territoriale ou de la sécheresse budgétaire ont frappé ;**

- **Pour promouvoir un « modèle ITPE » basé sur le collectif, la diversité dans l'unité, la liberté et l'égalité de traitement, et la possibilité d'ascension sociale.**

Le tout face à des rouleaux compresseurs guidés :

- *par l'austérité considérant le service public et les fonctionnaires comme une charge et non une ressource,*
- *par l'idéologie du modèle que veut imposer la fonction publique, basé sur l'endormissement des déroulements de carrière et la négation de la valeur et des particularités de la filière technique*
- *par le protectionnisme de certains « grands corps » qui, jaloux de nos CV d'aujourd'hui, imposent des règles de concurrence déloyale pour bloquer l'ascenseur social et la reconnaissance des parcours professionnels*

En me référant à notre rapport « 160 ans » présenté l'année dernière, je pense pouvoir affirmer que rarement une année aura été



François DENEUX
Secrétaire général SNP2E-FO



Gérard COSTIL
Secrétaire fédéral Fonction publique



Christian GROLIER
Secrétaire général FGF-FO



Didier HOTTE
Secrétaire général adjoint UCR-FO

marquée par autant d'attaques et de passages en force contre notre modèle et nos valeurs :

- la coupure du cadre d'emploi des ingénieurs de la FPT ;
- la Réforme Territoriale mise en œuvre au pas de charge dans les directions régionales et dans les collectivités ;
- la mutualisation interministérielle et la déconcentration rampante de la gestion sous l'autorité des préfets ;
- le passage imposé à 2 cycles de mobilité par le SGG (Secrétariat Général du Gouvernement) et la DGAFP (Direction Générale de l'Administration et de la Fonction Publique) ;
- cette même DGAFP, auto-proclamée DRH de l'État, mettant les ministères sous tutelle ;
- le basculement programmé au RIFSEEP (Régime Indemnitaire tenant compte des Fonctions, des Sujétions, de l'Expertise et de l'Engagement Professionnel), le vilain rejeton de la PFR, une note de gueule croisée avec une cotation de poste à l'échelle de l'ensemble de la fonction publique.

Et bien entendu PPCR : un outil destiné à détruire l'attractivité de la filière technique et la spécificité du corps des ITPE, projet de verser six corps d'ingénieurs — dont celui des ITPE — dans le strict modèle imposé au « CIGeM des attachés » (Corps Interministériel à Gestion Ministérielle), avec à la clé :

- un financement par les ITPE eux-mêmes, sur leur indemnitaire et leur déroulement de carrière (cela se chiffre en dizaines de milliers d'euros), de quelques améliorations de grilles aux 1^{er} et 2^e niveaux (étalées entre 2017 et 2020) ;

- un grade à accès fonctionnel (GRAF) en guise de 3^e niveau de grade au fonctionnement illisible et en retrait par rapport à nos emplois fonctionnels d'ICTPE ;
- un plafonnement à HEA nous fermant durablement l'accès à nombre de postes ;
- une baisse sous-tendue du taux pro/pro (7 % pour les administratifs contre 11 % aujourd'hui) ;
- un allongement des carrières (plus de bonus d'ancienneté, réduction du nombre d'échelons) ;
- et des problèmes induits d'ordre indemnitaire, notamment lors du passage au 7^e échelon ITPE (augmentation ISS 27 à 32) ;

... mais nous aurons l'occasion d'y revenir plus précisément en décryptage cet après-midi.

Dès 2015, nous avons anticipé les pièges contenus par le bi-nôme infernal PPCR/RIFSEEP. Dès 2015 nous avons adopté une posture offensive pour amener nos ministres à proposer un projet global qui réponde à nos problématiques et au format de portage de leurs politiques. C'est ce projet que nous avons décroché le 29 juin à Roquelaure, portant l'expression de 3 000 ITPE recueillie en quinze jours. Celui qui nous donnait les munitions pour enrayer les projets de la Fonction publique, celui qui apportait sa contribution au front commun des syndicats nationaux FO contre le projet « PPCR/ingénieurs » mis sur la table dans la torpeur de l'été, en court-circuitant toute consultation des CTM.

Mes camarades, l'action conduite collectivement au pied de la DGAFP le 26 septembre fera date quelle que soit l'issue de notre combat contre « PPCR Ingénieurs ». Un projet que l'on peut considérer comme une première résultante de la mise en place d'une DRH de l'État officialisée en fin d'année avec la complicité de plusieurs autres OS.

Oui mes camarades, nous avons été les premiers à faire entendre directement auprès de la DRH de l'État l'expression directe du corps social. Avec nos camarades des autres syndicats nationaux que je salue ici, avec l'appui et le soutien de nos fédérations et de la FGF-FO, nous avons démontré que le format de notre action syndicale savait s'adapter aux fronts que l'on nous imposait, tout en respectant les spécificités de chacun. Là où nos ministres et nos ministères avaient déposé les armes sans lutter !

Mes camarades, vous avez été le rayon de soleil qui a éclairé cette sombre année ! La Défense, le quartier des



ministères, le quai de la Rapée, vous y avez apporté la couleur, l'optimisme, la créativité, le lien intergénérationnel. Vous y avez marqué les esprits, vous avez promu l'identité qui vous est propre !

Alors sur PPCR où en sommes nous à l'heure où je vous parle ? Si pour les corps d'exploitation, la signature du décret déclinant PPCR a pris quinze jours après examen des textes, force est de constater que les décrets balais nous concernant ne sont toujours pas signés. Le signe d'un grain de sable dans l'engrenage ? La preuve que nos interpellations continues des ministres, voire plus, ont semé le doute ? Sachez d'ailleurs que les ministres ou la Secrétaire générale sont étonnées quand ils se déplacent sans rencontrer d'ITPE ! Sans oublier les interventions parlementaires de tous bords que nous avons suscitées et qui continuent d'arriver !

Une preuve de plus de l'embaras ambiant : depuis plusieurs semaines, l'Élysée nous renvoie vers la Fonction publique, qui nous renvoie vers le Premier ministre, qui nous renvoie vers notre ministre de tutelle... qui nous renvoie vers le Premier ministre !

Sachez que le jour même de la mise en place du nouveau gouvernement CASENEUVE, son cabinet recevait une nouvelle missive de la part des différents syndicats nationaux FO. Sachez que nombre d'interlocuteurs n'hésitent pas à nous délivrer le message « arrêtez de rêver, de toute façon, la signature de PPCR est inévitable ». Peut-être... ou peut-être pas ! J'en veux pour preuve le verbatim de la dernière interpellation de Ségolène ROYAL par nos représentants locaux à Arras vendredi dernier : " Je suis au courant, je ne signerai pas le décret PPCR " ; " On a besoin de compétences pointues pour la transition énergétique " ; " Comptez sur moi ! " ...

Les paroles de ministres engagent-elles uniquement ceux qui les croient ? Toujours est-il que les jours et semaines qui viennent seront révélatrices de la capacité de notre ministre à tenir un engagement, pris en public et devant la presse locale au demeurant ! **Une chose est sûre, c'est que nous aurons fait le job jusqu'au bout !** Mes camarades, quelle que soit l'issue de notre combat de cette fin d'année, nous aurons eu le courage de mettre sur la table l'ensemble des questions qui fâchent, nous aurons fait en sorte que le politique ne puisse afficher que ce projet était une avancée pour les ITPE en particulier, pour les ingénieurs de l'État et des collectivités en général. Et ce malgré la complicité coupable des promoteurs de PPCR, de la banalisation de la filière technique et de la coupure de la gestion ministérielle des agents.

Mes camarades, que « PPCR ingénieurs » soit signé ou non, les combats à conduire en 2017 pourront changer de nature et de contours, certainement pas d'objectifs ni d'intensité ! La pression que nous avons mise en cette année 2016 doit servir de fondation pour défendre notre ADN : une dynamique de déroulement de carrière construite dans un dispositif collectif. Quel que soit le format statutaire que nous connaissons en 2017, nous devons lutter contre ce qui est l'essence même de PPCR : **un endormissement et un ralentissement des carrières, une coupure du A type avec le A+, une individualisation de la gestion et de la rémunération.** Si nous aurons bien entendu l'occasion de construire plus précisément nos revendications 2017 dans la suite des travaux de ce congrès, intégrant en particulier les points névralgiques que sont le recrutement, l'école, le taux pro-pro, l'unité de gestion, les passerelles inter-employeurs, les modalités d'accès au 3^e niveau, ne perdez jamais de vue que notre avenir dépend avant tout de nous !

Oui, des boulets aux pieds, d'aucuns essaient de nous en ajouter, par peur, méconnaissance ou jalousie du modèle ITPE. Un modèle qui a contre lui d'avoir montré qu'il fonctionne. Mais mes camarades, le plus beau cadeau que nous pourrions leur faire, ce serait de céder au discours ambiant « arrêtez de vouloir bouger », « arrêtez de vouloir progresser », « arrêtez de vouloir développer vos compétences d'ingénieurs par vos parcours ». Et « commencez par arrêter de vouloir vous défendre collectivement ». Ce discours, mes camarades, c'est même celui de notre administration !

Certes, s'abandonner à la facilité comme l'ont fait d'autres corps notamment administratifs serait plus facile, mais totalement suicidaire ! Quelles que soient les difficultés du moment, austérité, compression des organigrammes, embonpoint des corps dits « supérieurs », sachez que les ITPE démontrent jour après jour qu'ils sont employables et recherchés. Et ce n'est pas le fruit du hasard !

Alors pour conquérir de nouveaux territoires aujourd'hui, et il y en a, pour occuper demain des postes stratégiques libérés par les effets de pyramide des âges, cultivez ce qui fait votre force : la qualité de votre recrutement et de votre formation, votre capacité d'adaptation et la richesse de votre CV ! **Collectivement et individuellement, ne baissez jamais la garde... et croyez en vous !**

Pendant que nous occupions résolument le front statutaire, le reste du monde continuait à tourner, plus ou moins rond, nous amenant depuis la permanence, en CAP, au sein des services, à défendre le soldat ITPE.

Défendre tout d'abord les services et établissements dans lesquels il exerce ses missions, victimes de l'assèchement budgétaire imposé au portage des politiques et à la conduite des projets dans les

domaines de l'environnement, des transports, de l'aménagement et du logement, que ce soit à l'État ou en collectivités. Avec sur le champ ministériel 4 819 ETP qui auront été supprimés au cours des cinq derniers exercices budgétaires ! Et des coupes sombres dans les budgets des collectivités...

Tout cela entraîne des effets palpables sur nos conditions de travail et celles de nos collègues, les implantations territoriales de nos services et EP... et tout simplement sur les conditions de mise en œuvre de nos missions de service public. Il semble même que dans le domaine des infrastructures de transport, cela commence à se voir ! Faudra-t-il attendre une catastrophe pour réagir?

Amis ITPE de centrale, de DREAL, de DIR, de DIRM, de DDTM, du CEREMA, de VNF, de l'ANCOLS, de l'AFB, des écoles, des STC, des collectivités, des opérateurs, d'autres ministères, vous partagez tous un point commun : vous avez du vous battre en 2016 pour maintenir le navire à flot ! Votre défense, celle de vos collègues, de vos services et de vos missions passe par la solidarité et le collectif à tous les niveaux, au sein du SNI et au sein des cartels FO !

L'action pour le collectif au travers d'un mandat syndical est vitale, elle ne doit pas être remise en cause sous la pression hiérarchique ou sous la pression des soi-disant urgences professionnelles ! Le souvenir que vous garderez vous-même ou que vous laisserez à vos collègues, sachez qu'il résultera infiniment plus de votre investissement pour le collectif que pour remplir une « fiche préfet » ou bien corriger pour la 5ème fois un retour de parapheur !

En 2016, nous avons aussi défendu notre « creuset commun » ENTPE, qui a accueilli l'une de ses plus grosses promo cette année (116 fonctionnaire et 82 civils) : l'année 2016 fut marquée par la poursuite ou l'apparition de certains sujets conditionnant l'avenir de notre école :

- la réforme statutaire « Grand établissement », dont nous verrons si elle va à son terme... et si elle vise à nous exclure du CA ;
- de premières briques du contrat d'objectif, pour lequel nous avons apporté notre cahier des charges, qui doit être poursuivi en 2017 ;
- des réflexions sur l'évolution du modèle économique sur lesquelles nous avons fixé nos lignes rouges ;
- la trajectoire d'« intégration » à la communauté d'université (COMUE Lyon Saint-Etienne), sur laquelle là aussi nous avons très directement contribué à l'expression du CA (maintien du lien ministériel, délivrance du diplôme, autonomie financière, recrutement d'élèves fonctionnaires, maintien du caractère d'école d'ingénieurs, choix pédagogiques, recrutement des enseignants externes...), dans une posture de soutien mais aussi de vigilance : en pointant l'absence de résultat concret en matière d'alliance ou d'intégration avec d'autres écoles au niveau national,

condition pour que notre école marche sur deux jambes encore demain et ne soit pas dissoute dans la COMUE !

Je salue au passage les administrateurs de la « famille SNI » qui constituent une force de réflexion et d'équilibre unique ! Ainsi que nos correspondants des élèves avec qui nous avons travaillé main dans la main. En témoigne l'interpellation de Barbara POMPILI à l'école ! Renaud BALAGUER reviendra bien entendu sur le sujet école au titre de l'AITPE tout à l'heure. Et je tiens à souligner au passage la qualité des échanges avec l'AITPE, son président et Isabelle LEROUX sa directrice, le couple SNITPE/AITPE constituant bien les deux faces d'une même pièce pour la promotion et la défense des ITPE.

Et pendant ce temps là, les sujets récurrents continuaient à se bousculer à la porte de la rue Meslay pour la défense du soldat ITPE :

- avec la paie, et des centaines de cas traités grâce à l'intervention des sections et de la permanence. Pas plus tard que la semaine dernière pour les divis de la DDT02, menacés d'être privés de dinde de Noël ;
- avec les mutations et les promos, là encore des centaines de collègues aidés par les élus en CAP dont je veux ici saluer l'engagement. Des collègues aidés pour que leur projet se concrétise, ou quand ce n'était pas le cas aidés pour que cela prospère au tour d'après.

Un tour d'après qui malheureusement arrivera désormais plus tard, la faute à la décision SGG/DGAFP de supprimer un cycle de mobilité. Souvenez-vous à ce sujet que FO avait permis, seule, d'écarter cette mesure deux ans de suite, amenant notre ministère à désobéir depuis 2014 à un bleu de Matignon. Souvenez-vous qu'en début d'année, suite à la signature de l'injonction SGG/DSAF de février 2016, FO a entraîné le blocage du CT des DDI pendant tout le premier semestre, quand d'autres s'exprimaient dans les médias sur le fait que ce n'était pas correct de ne pas venir répondre aux invitations du SGG.

La défense de notre 3^e cycle, nous sommes allés jusqu'au bout pour l'assurer au niveau ministériel et inter-ministériel. Pour autant, nous n'avons pas délaissé le champ revendicatif en mettant sur la table de la DRH dès le mois de mars un manifeste pour la mobilité commun avec le SNP2E. Dès lors, toutes les questions étaient sur la table pour anticiper au mieux les problèmes, y apporter des réponses pour limiter les effets induits aux plans individuels et collectifs. Sauf que, mise à part le lancement d'un inter-cycle « dit



A+ » testé pour tenter de contourner les CAP et migrer vers un système « fil de l'eau », la DRH n'avait que peu répondu à nous apporter à l'ouverture de la CAP du 1^{er} décembre !!!

Et les seules qu'elle avait à nous donner, « 2 ans/4 cycles pour le TA 2017 » ont même été contredites cette semaine à l'occasion de la réunion des collègues inscrits. La preuve que notre administration est en pleine décrépitude... preuve en est le remplacement brutal de Cécile AVEZARD par Jacques CLÉMENT la veille de notre congrès. Un état de fait qui m'a amené à saisir la SG en direct hier lors de notre CE pour confirmer les arbitrages nécessaires. Et puisque notre gestion doit être étudiée sur l'ensemble d'une carrière et non sous l'angle uniquement des problèmes de tuyauterie de la DRH, nous avons obtenu l'engagement de l'ouverture d'un chantier global « charte de gestion » en 2017... et il faudra peser pour que cette gestion ne soit pas alignée sur le moins-disant ! De même que nous devons peser pour consolider notre taux pro-pro, clé de voûte de l'ensemble de notre édifice de gestion !

En conclusion, mes camarades, en cette année 2016 dont seule l'histoire pourra nous dire quelle profondeur d'empreinte elle laissera, ornière ou pas, nous n'avons négligé aucun front ! Et pourtant ils ont été violents et nombreux... Pour autant, jamais les combats collectifs que nous avons eus à conduire ne nous ont détournés de la nécessité de répondre à tout appel à l'aide d'un ITPE... et ils ont été malheureusement nombreux aussi !

Cela, nous le devons à nos racines (les sections, les unités fonctionnelles, les adhérents, les militants), à nos instances qui permettent de connecter local et national (BR, CE, congrès) et à notre force de frappe nationale (BN, équipe CAP et la permanence). À tous nos représentants, à nos militants, à ceux qui contribuent activement à cet édifice unique, j'adresse donc un grand merci ! Merci à vous !

Et si nous avons été en mesure de lutter sur l'ensemble des préoccupations de nos mandants, nous le devons aussi à notre connexion avec « planète FO » :

- avec la Fédération Equipement Environnement Transports et Services (FEETS-FO), en saluant Jean HÉDOU son SG qui sera là demain, et l'ensemble des secrétaires fédéraux ITPE (Etienne CASTILLO, Gérard COSTIL, Nadia JACQUOT, Zainil NIZARALY) ;
- avec les autres syndicats nationaux Force Ouvrière avec lesquels nous avons conduit de nombreuses actions cette année, et ils interviendront la plupart durant ces deux jours ;



Pascal PAVAGEAU
Secrétaire confédéral CGT-FO



Jean-Christophe LEROY
Secrétaire général SNP2E-FO



Jean HEDOU
Secrétaire général FEETS-FO



Karim BEN KAMER
intervention de la section Guyane

- avec la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF-FO) qui a soutenu nos combats auprès de la DGAFP, Jean-Pierre MOREAU est là avec nous et Christian GROLIER interviendra demain à cette tribune. De même que l'UCR FO, qui interviendra par la voix de Didier HOTTE pour nous dire deux mots de l'actualité de nos camarades retraités ;
- avec la Fédération des Services Publics et de Santé (FSPS-FO), avec qui nous travaillons sur la thématique « ingénieurs en FPT », Johann LAURENCY nous présentera l'actualité en la matière ce matin ;
- avec FO cadres qui permet de disposer d'une capacité de réflexion transversale public/privé, et de défendre le titre d'ingénieur en saluant au passage l'ami Delphin RIVIÈRE qui représente FO au sein de la CTI. Éric PERÈS, son SG, sera avec nous lors de ce congrès ;
- avec la confédération bien entendu, qui nous apporte son soutien au niveau national, Pascal PAVAGEAU vous le confirmera demain, et qui est bien sûr demandeuse de notre contribution et appui y compris au sein des unions départementales.

Et je ne saurais clore mon intervention sans saluer le départ de quelques membres de la « famille SNI » : Didier MICHAU, Shami PIRANI, Michel VINCENT, Muriel RISTORI, pour ne citer que vous, vous nous avez quittés bien trop tôt... mais votre mémoire et votre exemple nous guideront dans la suite de nos aventures !

Je tiens aussi à adresser un merci particulier à notre trésorière nationale Dominique VANHOOJDONCK qui, après trois ans d'un exercice irréfutable a décidé de privilégier d'autres engage-

Retour sur le congrès 2016



Laurent JANVIER, Secrétaire général sortant SNITPECT-FO



Guillaume PETITPRÉ
Secrétaire général SNIIM-FO



AITPE, Renald BALAGUER
et Isabelle LEROUX



Thibault CHATELUS
intervention de la section Isère

ments tout aussi nobles, à caractère familial et planétaire ! Merci pour tout Dominique, et je crois savoir que la succession est bien assurée !

Avec un grand merci aussi à l'équipe de la permanence depuis 2014, une équipe toujours sous pression mais qui ne cède jamais à la dépression... parce qu'elle sait pour quoi et pour qui elle mouille la chemise : Béatrice, Christelle, François, Lucrèce, Muriel, Stéphanie. Et aussi un grand bravo pour m'avoir supporté (dans tous les sens du terme) pendant quatre ans. Idem pour le BN et les deux équipes CAP que j'ai côtoyées avec grand plaisir !

Tout cela pour dire, pour ceux qui ne l'avaient pas encore compris, que cette intervention à cette tribune sera pour moi la dernière en tant que SG de notre syndicat. Histoire de prolonger une bonne vieille habitude de renouvellement régulier des visages qui vous représentent. Et je crois savoir là aussi que la succession sera très bien assurée !!!

D'ailleurs, je tiens à rassurer tous ceux qui en douteraient, le fait que je redevienne simple adhérent ce soir (cela faisait vingt ans que ça ne m'était pas arrivé !) n'a rien à voir avec une quelconque lassitude face aux attaques que nous connaissons, ou que le monde syndical connaît globalement. Ce que j'ai fait depuis quatre ans mes camarades, je l'ai fait pour vous et grâce à vous, avec le cœur et avec les tripes ! Du cœur et des tripes, il en faudra sans doute dans les mois et années qui viennent !

Aussi, sachez qu'il n'est pas exclu que je continue à les mettre à

disposition de FO en prolongement de mes mandats de membre du CTM et pilote FO du CT des DDI... mais chut... rendez-vous au congrès de la FEETS-FO à Bussang fin janvier pour en savoir plus !

Plus important et pour finir, vous l'aurez compris, de nouveaux combats, de nouveaux challenges à relever nous attendent ! Si notre modèle est aujourd'hui attaqué, c'est d'abord parce qu'il fonctionne, et que les ITPE font peur !

Aussi, quelle que soit l'issue de nos combats en cours, quel que soit le poids des boulets que l'on vous mettra aux pieds dans le déroulement de vos carrières, l'essentiel est bien de sauvegarder ce qui fait votre force et votre identité : la dynamique de vos parcours, la qualité de vos CV et la dimension collective de votre gestion et de votre défense.

Comme nous nous y sommes employés cette année, **vous devrez faire en sorte que cela soit le plus fatigant pour quiconque attaque le corps des ITPE, en inventant jour après jour de nouveaux modes d'action syndicale !**

Comme vous l'avez toujours fait, vous devrez vous employer à accueillir et bien accueillir tous les nouveaux ITPE rejoignant le corps, quelle que soit leur voie d'accès : via le concours interne, l'exa pro et la LA « plan de requalif », les sur titres et déprécarisés, sans oublier bien sûr les sorties d'école. L'essentiel dans le nouveau paysage institué par la DRH de l'État, c'est aussi de savoir se défendre, en chassant en meute avec les autres SN FO et nos fédérations contre une attaque coordonnée contre le service public, la fonction publique et la place des ministères techniques et de la filière technique au sein de la FPE et de la FPT. Alors oui, à l'occasion de cette fin d'année 2016, un chapitre se termine, mais les suivants restent à écrire !

De nouveaux chapitres où les ITPE devront toujours être sur le pont et en mouvement ! Les yeux fixés vers l'avenir, conscients de la nécessité impérieuse de défendre leur modèle et leur vision du service public ! Pour cela, **vous ne devrez jamais baisser les bras, jamais baisser la garde !** Tout en prolongeant ce qui fait la force de votre collectif : serrer les coudes, serrer les rangs, serrer les dents quelles que soient les circonstances !

Et cela fait 161 ans que cela dure...

**Vive FO, vive la FEETS-FO,
vive le SNITPECT-FO !**





■ Dominique VANHOODYDONCK, trésorière nationale de 2013 à 2016, passait également le témoin. Les délégués, les membres de la commission exécutive et les membres de la commission de contrôle l'ont chaleureusement remerciée !

■ L'après-midi du 15 décembre se tenait les élections des délégués nationaux, et la validation des votes exprimés par les adhérents pour les délégués fonctionnels Cerema, VNF, Administration Centrale et Services Techniques Centraux : tous les candidats ont été élus.

La nouvelle Commission Exécutive s'est réunie pour désigner les nouveaux SG, Trésorier national et TN adjoint 2017 : Abdallah EL HAGE (Secrétaire général), Clotilde EL MAZOUNI (Trésorière nationale) et à François MAURICE (TN adjoint).

La CE a retenu les quatre groupes de travail 2017 suivants : poursuite du GT enjeux et métiers de la Mer et du Littoral, GT infrastructures (patrimoine, maintenance, investissements, métiers, ingénierie), GT les ITPE en interministériel (place du corps des ITPE dans les la Fonction publique d'État, les ITPE dans les autres ministères) et un GT régime indemnitaire (ISS, RIFSEEP).

Après avoir dessiné les orientations 2017, les dossiers à rouvrir comme l'indemnitaire et la charte de gestion, le nouveau Secrétaire général a aussi insisté sur la nécessaire cohésion apportée par le syndicat et sur la solidarité entre ITPE.

Discours d'Abdallah EL HAGE, Secrétaire général

« Je tiens tout d'abord à remercier les membres de la commission exécutive et vous également, qui m'avez fait confiance en m'accordant ce mandat. Je voudrais tout particulièrement remercier Laurent pour ces quatre dernières années, son engagement sans faille et sa créativité au service de notre action. Je voudrais qu'on le remercie encore une fois chaleureusement (applaudissements).

Prospectives 2017 :

Même si j'apprécie particulièrement les produits siglés d'une pomme, je ne suis pas venu là pour faire la révolution. Quelques têtes changent mais les combats demeurent, nos revendications sont légitimes et jusqu'à ce que nous obtenions satisfaction ou une fin de non-recevoir, il n'y a aucune raison pour que nous nous arrêtons !

*Non à la révolution mais oui à l'évolution. Malgré tout, il faut continuer de se remettre en question. **De nombreuses actions sont en cours, il faut continuer, enfoncer le clou.** C'est comme ça que nous y arriverons. Ne cassons surtout pas la dynamique !*

2017, sera-t-elle l'heure de vérité pour nous ? Il y a d'abord le fameux PPCR... ou le projet ITPE ! Car si PPCR ne voit pas le jour, le projet ITPE qui a été porté par nos ministres doit revenir sur la table. Pour nous, ce sera l'heure de vérité !

Sur le sujet indemnitaire, on nous promet le RIFSEEP en 2018... mais il n'est pas dit que cela se fasse réellement. *Maintenons la pression !*

Sur la question des recrutements dans les corps, on observe une pression démographique d'autres corps sur les postes ministériels d'encadrement. *Il faut maintenir, voire augmenter, le niveau des recrutements à l'ENTPE, ce que le SNITPECT-FO veillera à voir figurer dans le nouveau contrat d'objectifs de l'école. Dans le grand mécano des COMUE, il faudra sans doute mobiliser des compétences au delà de notre cercle pour faire en sorte **que l'identité et l'existence de l'ENTPE ne disparaissent pas dans un vaste ensemble.** Il y a un danger mais rester à part serait encore plus dangereux, donc il faut avancer et faire des analyses approfondies, avec l'AITPE, et porter nos positions au sein du conseil d'administration.*

En ce qui concerne les IDTPE, au vu de l'épisode rocambolesque de la réunion d'information des inscrits au TA 2017 du 14 décembre, l'administration a semblé rétroprédaler par rapport aux annonces faites par la DRH Cécile AVEZARD en CAP du 1^{er} décembre... La question globale posée par le SNITPECT-FO dès mars 2016 face au risque de suppression d'un cycle de mobilité, n'a pas été complète-

Retour sur le Congrès 2016

ment traitée... et surtout pas avec l'expérimentation de l'intercycle.

Concernant les modalités de concrétisation, j'entends bien les collègues dire qu'il faut s'affranchir de l'obligation de mobilité mais c'est actuellement la force de notre corps, la richesse de nos CV, et je pense qu'il y a un vrai piège à reculer sur cette exigence de mobilité. Il faut convaincre en interne que **la mobilité est une richesse**, car les recruteurs, eux, en sont déjà convaincus !

Le 3^e niveau d'ICTPE est à faire progresser dans les différents ministères et établissements publics, sécuriser et transformer définitivement en véritable 3^e grade. L'emploi fonctionnel d'ICTPE est d'ailleurs bien maintenu, avec ou sans PPCR, pour ceux qui en doutaient !

Notre charte de gestion va devoir évoluer, ce sera un gros chantier. Le chantier permanent de l'action et de l'animation locales est à renouveler aussi. C'est un problème général car nous sommes tous victimes de la réduction des effectifs et, en quelque sorte, de la raréfaction de la ressource humaine, du temps disponible de chacun pour militer. Quand on voit l'alerte lancée hier par la commission de contrôle sur le nombre de pouvoirs portés par les délégués au congrès, c'est en contradiction avec le fait que les cotisations syndicales sont bien là, elles ! Les collègues restent mobilisés, continuent d'adhérer mais il faut renforcer nos capacités d'animation syndicale. La permanence produit avec la CE un maximum d'outils, cependant il faut lutter contre l'individualisme et la tentation à se décharger sur d'autres pour le travail syndical et la défense des ITPE. C'est aussi une lutte contre l'individualisation de la gestion, organisée par l'administration sous l'égide de la Fonction publique. **Il faut lutter contre ce chacun pour soi visant à diviser pour mieux régner !** Ce n'est que collectivement qu'on arrivera à défendre nos individualités. Ce n'est pas dans l'air du temps, on le voit bien avec la loi Travail ! Il faut redonner des espaces, du temps pour recréer du collectif, le midi par exemple...

Il faut aussi qu'on requestionne notre communication. Laurent avait commencé à le faire et avait innové. Beaucoup nous disent qu'il y a trop de mails. Peut-être faut-il repartir faire du porte à porte, tout simplement ? Nous devons aussi nous adresser aux grands décideurs, mettre devant leurs contradictions les partisans de la réduction des effectifs... qui s'étonnent ensuite, de retour dans leur circonscription électorale, de ne plus trouver la présence des services publics. Notre patrimoine est en danger et cela finit par coûter plus cher aux contribuables. En lien avec la fédération et la confédération, il faut s'atteler à porter cette défense du service public, spécialement dans les mois qui viennent !

Prospective pour le prochain congrès : nous aurons à transfor-



Abdallah EL HAGE, nouveau Secrétaire général du SNITPECT-FO

mer l'essai sur le groupe de travail mer et littoral. La CE propose également un travail sur la question des infrastructures, qui sont de moins en moins bien entretenues et nous devons être en mesure d'alerter les décideurs sur ces enjeux et faire des propositions. Les ITPE essaient, sont très présents dans de nombreux ministères : la CE propose d'examiner la place des ITPE dans le paysage des corps d'ingénieurs de l'État et les conditions particulières d'exercice dans ces ministères.

Quelques dates clés enfin : la formation syndicale, car je veux insister là-dessus. **Les droits syndicaux ne s'usent que si on ne s'en sert pas.** Il faut toujours penser à la relève. Vous êtes nombreux à devoir cumuler les mandats syndicaux mais il ne faut pas oublier la ressource que représentent les nouveaux militants. Puis les quatre Commissions exécutives, et enfin le congrès de décembre 2017.

En 2017 nous nous devons de rester mobilisés, de nous remobiliser localement pour se préparer à affronter les prochains programmes gouvernementaux qui auraient tendance à aller à l'encontre des agents publics.

Vive le SNITPECT-FO, vive la FEETS-FO, vive FORCE OUVRIÈRE ! ■

Ont été adoptés en séance les nouveaux statuts du syndicat et le règlement intérieur associé (voir page organisation syndicale dans ce numéro), ainsi que les motions 2017, qui sont à retrouver dans le cahier de revendications 2017. Le SNITPECT-FO remercie tous les invités qui sont intervenus lors du congrès : Pascal PAVAGEAU (Secrétaire Confédéral FO), Christian GROLIER (SG de la FGF-FP), Didier HOTTE (SG adjoint de l'UCR FO), Jean HEDOU (SG de la FEETS-FO), Gérard COSTIL (Secrétaire Cartel FEETS), François DENEUX (SG du SNP2E-FO), Guillaume PETITIPRE (SG du SNIIM-FO), Jean-Christophe LEROY (SG du SNIAE-FO), Renaud BALAGUER et Isabelle LEROUX (Président et Directrice de l'AITPE) ! ■



En direct de la **CAP** des **ITPE**

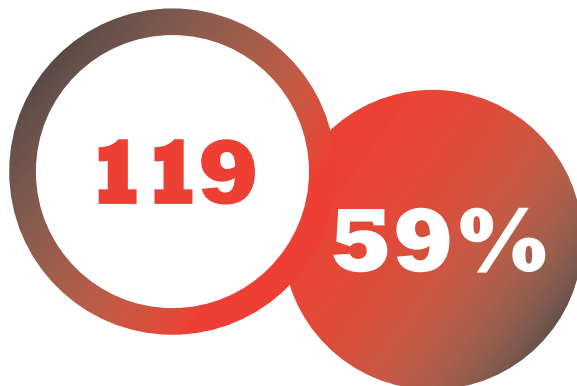
Les trois faits marquants

- 1** Le SNITPECT-FO obtient **deux années pour concrétiser (soit quatre cycles) pour les nouveaux inscrits au TA et la réinscription** des quelques collègues n'ayant pu concrétiser en 2016.
- 2** Le SNITPECT-FO a **demandé la nomination rétro-active au 1^{er} janvier des futurs IDTPE.**
- 3** L'**expérience antérieure des ITPE issus de l'examen professionnel et du concours interne est désormais reconnue.**

CAP du 1^{er} décembre 2016

- les réponses de l'administration à la déclaration préalable,
- les résultats de la CAP : tableau d'avancement IDTPE (classique, principalats long et normal, IRGS), suites des mobilités, détachements, réorganisations de service,
- les coordonnées de tes douze représentants du personnel.

Les chiffres-clefs



Ce sont respectivement le nombre d'inscrits au tableau d'avancement classique et le taux de réussite.



Ce sont les nombres d'ITPE promus par la voie du principalat long, du principalat normal et de l'IRGS.

Cette CAP a été présidée, dans sa première partie, par la DRH qui a quitté la réunion sitôt les échanges avec l'administration terminés après la déclaration préalable du SNITPECT-FO.

Échanges avec l'administration

Déclaration préalable de Laurent JANVIER.

EXACTIONS - RÉACTIONS

Madame la Présidente,

Il y a un an, les ITPE obtenaient de leurs ministres un engagement ferme et inédit pour l'avenir du statut de notre corps et donnant une feuille de route à l'administration ; engagement formalisé le 29 juin 2016 à travers la saisine officielle de la ministre de la Fonction publique par notre ministre de tutelle.

Pourtant, le bilan de cette année permet uniquement de constater le décalage incommensurable qui existe entre les paroles de l'administration et ses actes :

- *décision du Secrétaire général de nos ministères de supprimer le 3^e cycle de mobilité, en application de la circulaire DGAFP-DSAF ;*
- *aveu tardif et pudique de l'échec de la demande de dérogation au RIFSEEP, au détour d'un courrier de la Secrétaire générale aux fédérations sur le plan de requalification ;*
- *passage du projet de décret PPCR-ingénieur au CSFPE, en l'absence de toute représentation du ministère et sans même information de notre ministère sur ce projet d'évolution statutaire vis-à-vis de l'unique syndicat représentatif ;*
- *aucune avancée sur l'ouverture des emplois fonctionnels d'IC dans d'autres ministères (Agriculture, Intérieur, Services du Premier Ministre, Finances Publiques, Défense...) ;*
- *aucune annonce, d'aucun ordre, pour le corps des ITPE, lors du CTM du 29 septembre 2016.*

Quel que fut l'investissement du ministère, et son degré d'intensité, dans les arbitrages, tous perdus au niveau interministériel, seuls ces faits, défavorables aux ITPE, demeureront ...

Au delà de la démonstration flagrante de la perte de tout leadership de notre administration au sein de la fonction publique et de la mise en cause du poids politique de nos ministres dans le gouvernement, nos ministères ne semblent même plus vouloir accorder à leurs ingénieurs la moindre avancée sur les sujets qu'ils maîtrisent encore (pour le moment!).

En témoignent :

- *vos silences glaçants durant l'été face à la menace de développement de PPCR, malgré nos alertes dès le 13 juillet ;*
- *l'absence de réponse à nos propositions de concrétisation pour le tableau d'avancement 2017 à IDTPE, formulées dans le manifeste pour la Mobilité et lors des réunions au printemps 2016 ;*
- *l'absence de réponse, à nouveau, à nos propositions concernant la liste d'aptitude incluant le premier volet du plan de requalification, l'examen professionnel, les sorties d'école...*

Nous pourrions allonger cette liste à l'envi, en ajoutant l'absence de résolution des freins à la mobilité (publication des postes dans les établissements publics...), le manque d'anticipation de la création de l'AFB et de la DIE (contingent d'IC...), etc.

Cependant, les ITPE sont aujourd'hui en attente d'une réponse à cette unique question :

L'administration ambitionne-t-elle encore de mener un chantier pour les ITPE ou va-t-elle continuer à mener l'ensemble de ses actions contre eux ?

Les réponses de l'administration

Sur le bilan de cette année sur le projet ITPE :

La DRH comprend l'insatisfaction des ITPE sur la situation mais conteste formellement que l'administration œuvre contre les ITPE. Elle souligne que l'administration a d'ailleurs partagé un certain nombre de points sur différents dossiers cette année, qui avaient été repris dans la saisine de M^{me} ROYAL auprès de la Fonction publique.

Un rendez-vous auprès de la Secrétaire générale de nos ministères doit être organisé sur la poursuite des projets pour le corps, comme convenu lors de la dernière audience du SNITPECT-FO. Le SNITPECT-FO rappelle cependant qu'à aucun moment, notre administration n'a jugé bon de porter à notre connaissance le contenu du projet PPCR-ingénieurs ni de nous informer sur le circuit d'instruction de ce projet de décret.

Sur les axes de travail pour poursuivre le projet ITPE :

La DRH affirme qu'elle a toujours pour objectif de maintenir le corps des ITPE comme colonne vertébrale de l'ingénierie dans nos ministères. A ce titre, il est légitime de permettre des déroulés de carrière jusqu'à certains postes les plus élevés, notamment les emplois DATE.



Le SNITPECT-FO enregistre l'attention portée au corps des ITPE et est donc en attente de la concrétisation de ces paroles en actes.

Il n'a pas été possible d'obtenir le point culminant à HEB, qui aurait résolu tous les soucis d'accès à ces emplois fonctionnels et de reconnaître la valeur du corps des ITPE, cependant l'administration a bien pour idée de poursuivre les travaux, notamment quant aux facilités d'accès aux emplois DATE et à l'ouverture d'emplois fonctionnels dans les établissements publics (de manière à ce que leur durée puisse être valorisée pour l'accès à d'autres emplois).

La DRH précise qu'elle a obtenu un accord de principe pour avancer sur ces sujets (sans préciser toutefois de la part de qui).

Le SNITPECT-FO avertit qu'il n'acceptera pas que l'équilibre de l'économie globale du projet porté pour le corps soit remis en cause, entre avancées collectives et évolutions concédées.

La DRH rappelle que des propositions ont été faites sur l'élargissement des recrutements sur titre, l'ouverture comme corps de débouché pour les Techniciens de l'Environnement (TE), les travaux sur le statut de l'ENTPE et que ces sujets doivent être poursuivis et intégrés dans une autre révision du décret statutaire (ces demandes ayant été jugées trop spécifiques pour être intégrées dans PPCR-Ingénieur).

Il serait inacceptable qu'une révision statutaire élude toute avancée pour le corps au profit de seuls services rendus à l'administration (ou à d'autres !).

L'administration a notamment été incapable d'écrire la moindre ligne sur l'impact des mesures évoquées sur l'équilibre du corps. Ce qu'il reste du projet ITPE doit demeurer aussi au bénéfice des ITPE ! Cela a été signalé directement auprès du cabinet de la ministre et sera ré-évoqué avec la Secrétaire générale de nos ministères.

Sur les perspectives de gestion du corps :

La DRH souhaite évoquer le nécessaire travail à mener pour réviser la charte de gestion, afin de prendre en compte la modification du nombre de cycle de mobilité, la création du GRAF liée à PPCR, précisant que le décret aurait vocation à s'appliquer (si, d'aventure, il était signé) au 1^{er} janvier prochain. La question devra également être posée des étapes de carrière pour le passage au 2^e et au 3^e niveau.

Pour le SNITPECT-FO, sans revenir sur les pièges sous-tendus

dans le projet PPCR, il est impossible de séparer l'aspect statutaire et la gestion : la seule question est celle de la dynamique des carrières, qui est constitutive du corps des ITPE : la force du corps des ITPE repose avant tout sur le contenu et la qualité des parcours des ingénieurs. Toute tentative d'appauvrissement organisé des CV des ITPE ne pourrait être perçue que comme une manœuvre supplémentaire servant un objectif final de scission entre une catégorie A-type et les A+.

Sur ce point, l'administration est désormais avertie que le SNITPECT-FO mobilisera toutes ses ressources pour conserver la dynamique des parcours. Cela vaut tout particulièrement au niveau des promotions, pour continuer à enrichir les parcours des ingénieurs et accéder à des postes comptant pour les durées exigibles pour accéder aux emplois fonctionnels.

La DRH précise cependant que le passage à 2 cycles pose la question du maintien de la concrétisation par mobilité quasi obligatoire et que la DGAFP travaille sur une circulaire pour sortir l'exigence de la mobilité géographique des chartes de gestion, celle-ci étant perçue, selon elle, comme une entrave au développement des carrières des femmes.

La DRH est favorable à réfléchir à des principes différents de ceux d'aujourd'hui pour les corps des ITPE.

La mobilité (fonctionnelle et/ou géographique) n'est pas un simple élément de contexte. Baisser la garde sur l'exigence au niveau des conditions de concrétisation serait à la fois un piège individuel (parcours en retrait, ralentissement des déroulements de carrière) mais également un piège collectif !

On ne peut que noter les contradictions dans le discours de la DRH : la gestion au cas par cas des concrétisations n'est pas satisfaisante ; **seule une gestion collective, nationale, où les règles sont affichées et partagées peut donner des garanties aux ITPE.** Il est à noter que c'est justement ce qui permet aux femmes ITPE de gérer au mieux leurs carrières, comme le démontre une étude menée sur cinq corps de catégorie A, contrairement à ce que prétend la DRH !

Sur la révision de la charte de gestion :

Sur la charte de gestion, la DRH indique qu'elle n'est pas tenue d'avoir une solution unique pour tous les corps mais qu'il est possible de changer des habitudes historiques sans tirer tout le monde vers le bas, en s'inspirant notamment de ce qui marche ailleurs.

Le corps ITPE dispose d'une charte depuis de nombreuses années, qui évolue pour tenir compte des évolutions de l'environnement des ITPE.

Là encore, la seule question est celle de l'ambition de l'employeur

pour le corps. Pour le SNITPECT-FO, le changement d'environnement professionnel demeure vertueux à des étapes-clefs d'une carrière, l'objectif devant être de conserver une gestion dynamique et ambitieuse.

La méthode et le format doivent encore être vus mais la DRH envisage dans un premier temps un travail avec la représentation CAP du SNITPECT-FO puis une présentation en formatCTM.

Le SNITPECT-FO enregistre la mise en chantier d'une nouvelle charte de gestion avec une ambition pour le corps, menée avec la parité syndicale de la CAP des ITPE et attend un calendrier de travail dès le début de l'année prochaine.

Sur les modalités de concrétisation du TA 2017 :

La DRH propose, pour le TA 2017, de conserver le principe de promotion conditionnée par une mobilité sur un poste de 2^e niveau, sur deux ans soit quatre cycles.

Le SNITPECT-FO se félicite de l'aboutissement de cette revendication, portée notamment à travers son « Manifeste pour la mobilité » et sera d'autant plus vigilant sur le futur taux pro/pro, qui, seul, permet cette disposition. rappelle sa revendication de nomination rétroactive au 1^{er} janvier pour les futurs IDTPE, pour contrebalancer les retards induits par la suppression d'un cycle de mobilité et inciter à une concrétisation la plus rapide possible.

Sur ce point, la DRH ne peut apporter de réponse immédiate mais ne considère pas la proposition inopportune ou infondée ; elle comprend la problématique du retard évoquée.

La DRH précise en outre que les quelques ITPE n'ayant pu concrétiser en 2016 seront réinscrits sur le TA 2017.

Compte tenu des circonstances de cette année 2016, le SNITPECT-FO avait demandé cette réinscription lors de la dernière CAP.

Sur les modalités de nomination ITPE pour les lauréats de l'examen professionnel :

Le SNITPECT-FO rappelle à la DRH que les résultats de l'admission à l'examen professionnel sont attendus pour le 16/12... cependant, malgré nos propositions portées dans le « Manifeste pour la mobilité » depuis avril 2016, la DRH n'a fournie aucune réponse sur l'impact de la suppression d'un cycle de mobilité sur la date de nomination, l'articulation entre la CAP mobilité et la formation statutaire ou encore l'association de l'ENTPE aux réflexions.

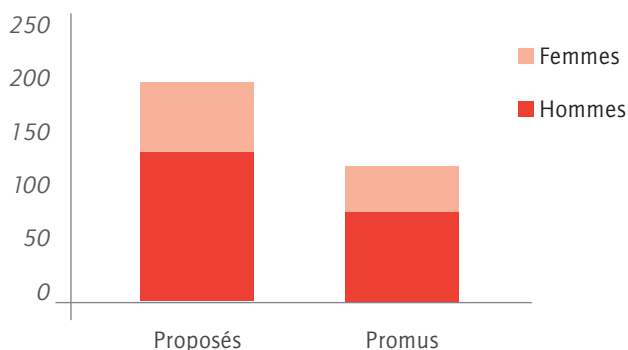
La DRH ne dispose toujours pas de réponse sur ce sujet, qui est à voir avec la sous-direction RM. Elle promet une note écrite sur les conditions

de concrétisation des lauréats de l'examen professionnel.

A deux semaines de la proclamation des résultats, c'est faire bien peu de cas de l'avenir de nos collègues ! **Le SNITPECT-FO sera particulièrement attentif à la production de cette note et à son contenu.**

Les résultats de la CAP

Les promotions à IDTPE par voie d'avancement classique



■ Nombre de dossiers proposés : **201**

- dont **35 %** sont des femmes¹, soit une importante progression par rapport à l'année dernière (**24%**) ;
- dont **26 %** de spécialistes, experts ou chercheurs, en relative stabilité par rapport à l'an dernier (**33%**) ;
- dont **3** dossiers *via* le processus « affectation dirigée », sur lesquels **2** candidatures ont été retirées à la demande du candidat.

■ Nombre de dossiers retenus : **119**

- dont **34 %** sont des femmes
- dont **28%** de spécialistes, experts ou chercheurs

■ **Taux de réussite** des ITPE ayant vu leur dossier remonté en CAP : **59 %**

Ce taux de réussite est dû au taux pro/pro de 11 % acquis depuis 2014 mais aussi et surtout à la qualité des dossiers remontés et aux parcours construits par chacun, librement.

Cette CAP aura été l'occasion, pour la première fois, de promouvoir des ITPE en prenant en considération des postes « équivalents A » tenus par des lauréats de l'examen professionnel ou du concours interne, avant leur accueil dans le corps des ITPE.



Grâce aux **interventions du SNITPECT-FO** lors de la CAP promotion de novembre 2015, **cette disposition avait en effet été prévue dans la circulaire promotions 2017**. Le SNITPECT-FO défendra donc son inscription dans la future charte de gestion.

Focus sur : les débats avec l'administration

Une simplification de la circulaire promotions qui appauvrit les dossiers

La circulaire promotions de cette année substituait le report de six à dix appréciations générales dans la fiche de proposition à l'habituelle transmission des dix derniers entretiens d'évaluation.

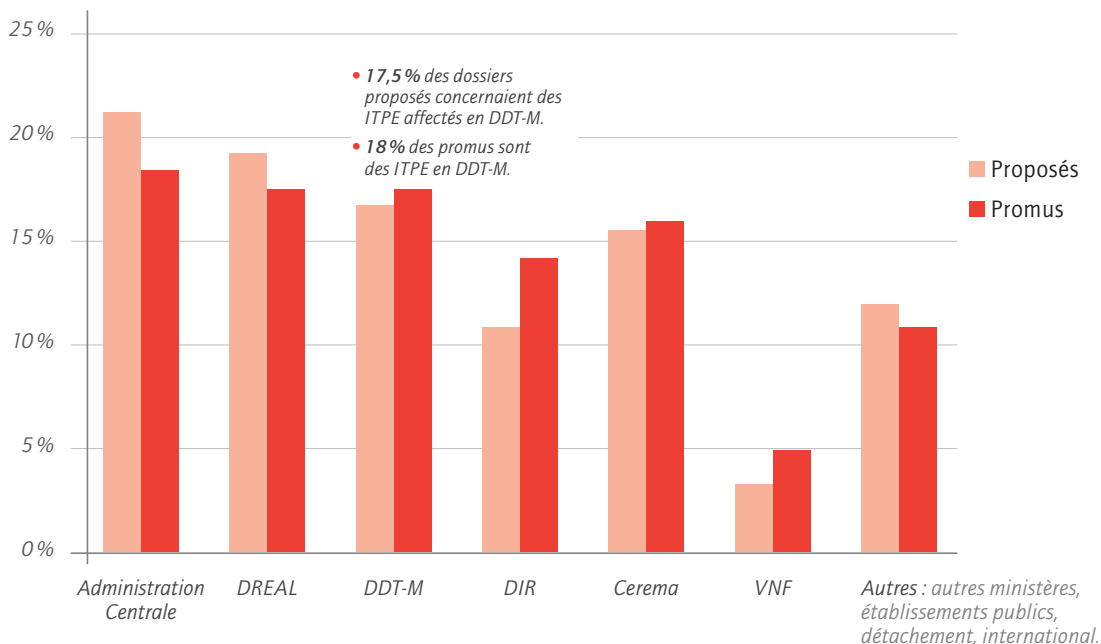
Le SNITPECT-FO avait alerté l'administration sur ce point, dès la parution de la circulaire, et la CAP promotion ICTPE avait été l'occasion d'en constater les premières limites.

Cet appauvrissement des dossiers de proposition rend parfois impossible la visibilité sur les premiers postes tenus et limite l'accès aux informations contenues dans le corps du compte-rendu d'entretien professionnel, qui s'avèrent pourtant régulièrement éclairantes.

L'appréciation des parcours étant essentielle dans notre gestion, le SNITPECT-FO demande donc le rétablissement de conditions permettant la juste appréciation de la réussite des ITPE sur leur parcours de 1^{er} niveau et continue à inviter les ITPE proposés à fournir ces informations, en version intégrale, à l'écu à la CAP suivant leur dossier.

Le SNITPECT-FO a dû intervenir, à nouveau, en CAP, pour dénoncer les pratiques de inspecteurs généraux, méconnaissant les règles de gestion ou appliquant des critères ne respectant pas l'équité pour ne pas remonter certains dossiers.

Répartition des dossiers par type de services ²



1 Pour mémoire : les femmes représentent 25,6 % de l'effectif total du corps.

2 Les dossiers Administration Centrale (AC) les dossiers des différentes DG (dont la DGAC), incluant les Services à Compétence Nationale qui leur sont rattachés. Les dossiers des DEAL d'Outre-Mer et des directions régionales d'Île-de-France (hors DIRIF) sont comptabilisés avec les DREAL. L'ensemble des dossiers en DDI et Préfecture sont regroupés sous la mention « DDT ». Les dossiers issus de la DIRIF sont comptabilisés avec ceux des autres DIR.

En direct de la CAP des ITPE

Le SNITPECT a pu constater le retour à la normale du traitement des dossiers « VNF », cette année, ainsi que le maintien de l'équilibre entre dossiers issus de services régionaux et départementaux.

La présence et la réussite des ITPE en essaimage se confirme par le nombre de dossiers hors ministère (comptabilisés sous l'appellation « autres ») dans des organismes de recherche ou d'enseignement (IFSTTAR, ENTPE...), dans d'autres ministères (Défense, Affaires étrangères...), en collectivités ou encore dans des établissements publics.

À noter : une réunion de présentation pour la concrétisation des promotions est prévue le **14 décembre 2016**, à partir de 10h, au ministère, à la Défense.

Les promotions à IDTPE par voie de principalat long

- **Nombre de candidats présentés pour la CAP : 21**
Dont 14 % sont des femmes (contre 9 % l'an dernier).
- **Nombre de dossiers retenus : 21**
- **Taux de réussite** des ITPE ayant vu leur dossier remonté en CAP : **100 %** (contre 95% l'an dernier).

L'ensemble des dossiers présentés cette année proposait un projet professionnel, proposant un repositionnement ou un élargissement du poste tenu.

Le SNITPECT-FO rappelle, pour information, que l'autre possibilité offerte dans le cadre du principalat long est de candidater sur un des postes publiés au niveau A+ lors du cycle mobilité précédent, mobilité qui sera actée « à l'étude » ou « sous réserve de la CAP promotions ».

Il est important, pour toute proposition de projet professionnel visant à l'élargissement des missions, de contacter un élu à la CAP ainsi que la chargée de mission des ITPE, suffisamment en amont pour évoquer le projet et pouvoir le faire évoluer, le cas échéant.

Les promotions à IDTPE par voie de principalat normal

- **Nombre de candidats présentés pour la CAP : 38**
 - dont **10 %** sont des femmes.
 - **Nombre de dossiers retenus : 32**
 - dont **9 %** sont des femmes.
- 6 dossiers n'ont malheureusement pas trouvé de suite favorable, soit

pour des raisons de durée (critères statutaires), soit à cause des avis émis par les services ou les MIGT. Le SNITPECT-FO s'est attaché à ce que chaque dossier non-retenu cette année, pour cette dernière raison, puisse s'inscrire dans une perspective de ré-examen dès l'année prochaine.

La vigilance du SNITPECT-FO a été attirée sur une MIGT n'ayant remonté qu'un unique dossier, non-classé de surcroît, et uniquement grâce à son signalement par la parité syndicale auprès de la DRH. Les motifs évoqués pour ce non-classement laissent d'ailleurs apparaître une méconnaissance notoire des règles de gestion du principalat normal.

Le SNITPECT-FO a donc demandé à ce qu'une **étude sociologique portant sur les ITPE éligibles à ce type de promotion soit réalisée sur le périmètre de cette MIGT**, afin d'expliquer ce nombre anormalement faible.

Les promotions à IDTPE par l'IRGS

5 demandes de promotion par voie d'IRGS ont été présentées et validées.

Le SNITPECT-FO a systématiquement interrogé l'administration sur les raisons qui ont conduit à ce que l'agent proposé pour l'IRGS n'ait pu bénéficier du principalat normal, pour identifier d'éventuels oublis (cf. paragraphe ci-dessus).

Régularisation de promotions

1 demande IRGS au titre de 2016 et 1 demande ICRGS au titre de 2017 ont pu trouver une issue favorable.

Suites du cycle de mobilité 2017/3

La Direction Immobilière de l'État recrutera des ITPE :

Compte tenu des difficultés de calendrier rencontrées lors de la précédente CAP, plusieurs candidatures d'ITPE retenus ont pu être validées lors de cette CAP.

Le SNITPECT-FO se félicite du recrutement d'ITPE dans cette nouvelle structure et souhaite que les conditions soient mises en œuvre pour que cela puisse se reproduire lors des prochaines publications. À ce titre, nous regrettons l'absence de progrès sur l'accueil des ICTPE. Le SNITPECT-FO a également demandé la transmission des avis défavorables émis à l'encontre d'ITPE pour qu'un retour puisse être fait aux agents.



La DRH fera la demande de retour de ces avis et informe que des propositions ont été faites sur les contingents d'IC, ainsi que pour publier de futures offres de postes sur les listes ministérielles.

Détachements dans le corps

2 demandes de détachement entrant ont trouvé une suite favorable, ainsi que 3 renouvellements de détachement.

Le Cerema donne des signaux positifs sur les primo-affectations ITPE :

Lors de la dernière CAP, le Cerema avait été prié de valider les mobilités entrantes ministérielles avant de proposer des recrutements en externe.

Avant de donner un avis favorable à l'accueil de deux détachements entrants (deux mobilités n'ayant pas été validées par ailleurs), le Cerema aura dû donner des gages satisfaisants sur les recrutements de sorties d'école ENTPE, de propositions de thèse et de 4A.

Le SNITPECT-FO restera en vigilance sur le sujet des recrutements au Cerema.

Réorganisations de service

Les réorganisations des DDTM33, DDT49 et du Cerema Dte-cEMF ont été examinées en CAP.

Le SNITPECT-FO a attiré l'attention de l'administration sur la situation à la DtecEMF, connaissant sa troisième réorganisation en moins de dix ans, notamment sur les aspects de dispersion de l'activité de recherche et de recul des positionnements hiérarchiques. Une attention particulière est à porter sur les conditions de travail.

DREAL fusionnées :

L'engagement de l'administration d'organiser d'une réunion technique pour examiner de manière complète et précise l'ensemble des pré-positionnements dans les DREAL impactées par la réforme territoriale n'a pas été tenu !

Le besoin d'homogénéité de la gestion des cas individuels, d'équité pour l'attribution des mesures d'accompagnement prévues par le gouvernement et de formalisation des concrétisations pour les ITPE prenant des postes de A+ dans ce cadre demeure pourtant des nécessités aux yeux du SNITPECT-FO.

En l'absence de réponse sur le sujet, il sera abordé au prochain Comité de Suivi.

Prochaine CAP mobilité pour le cycle 2017-9

- CAP : 17 mai 2017
- Pré-CAP : 11 mai 2017

Prochaine CAP promotion à IDTPE

- CAP : 6 décembre 2017
- Pré-CAP : du 20 au 30 novembre 2017

Tes élus à la CAP des ITPE

ÉLUS DU 1^{ER} GRADE

Elsa ALEXANDRE	03 86 71 71 71
	<i>elsa.alexandre@nievre.gouv.fr</i>
Jean-Marie BLAVOET	03 20 13 65 76
	<i>jean-marie.blavoet@developpement-durable.gouv.fr</i>
Charlotte COUTON	01 49 80 22 50
	<i>charlotte.couton@developpement-durable.gouv.fr</i>
Abdallah EL HAGE	01 42 72 45 24
	<i>snitpect@snitpect.fr</i>
Édouard ONNO	02 72 74 76 00
	<i>edouard.onno@developpement-durable.gouv.fr</i>
Benjamin VIER	01 43 17 73 11
	<i>benjamin.vier@diplomatie.gouv.fr</i>

ÉLUS DU 2^E GRADE

Georges KUNTZ	01 60 52 31 62
	<i>georges.kuntz@cerema.fr</i>
Manuelle SEIGNEUR	02 32 18 10 30
	<i>manuelle.seigneur@seine-maritime.gouv.fr</i>
Éric HENNION	02 56 63 72 40
	<i>eric.hennion@morbihan.gouv.fr</i>
Nadia JACQUOT	06 43 60 27 14
	<i>njacquot@feets-fo.fr</i>
Alberto DOS SANTOS	03 83 50 97 43
	<i>alberto.dossantos@developpement-durable.gouv.fr</i>
Christelle BASSI	04 86 94 68 19
	<i>christelle.bassi@developpement-durable.gouv.fr</i>

Le DGAFP devient DRH de l'État



Le décret interministériel n° 2016-1804 du 22 décembre 2016 relatif à la direction générale de l'administration et de la fonction publique et à la politique de ressources humaines dans la fonction publique transforme fondamentalement le décret n° 2008-1413 relatif à la DGAFP. Présenté dans la presse sous l'appellation « DRH de l'État », ce décret est l'outil permettant au gouvernement de piloter la mise en place du protocole PPCR. Rappelons que PPCR, dans sa partie RH, a vocation à généraliser les corps interministériels (CIGeM) ou des dispositions statutaires communes et à nier les corps particuliers et la gestion ministérielle.

Ce décret donne au ministère de la Fonction publique des pouvoirs renforcés sur les carrières de tous les fonctionnaires.

■ **Le chapitre I – Section 1** précise que la DGAFP définit les choix RH et garantit sa cohérence entre les trois versants (auparavant son rôle était la coordination). Elle définit les orientations en matière de GPEEC (auparavant elle coordonnait) et prône les actions favorisant la mobilité des agents (nouveau par rapport au texte précédent). Ce décret accentue aussi le rôle de la DGAFP sur l'élaboration des règles relatives à la santé au travail, aux risques psychosociaux et à la qualité de vie au travail. L'apprentissage fait également son apparition.

■ **Le chapitre I – Section 2** précise les modalités de fonctionnement entre la DGAFP et les ministères.

— L'article 10 annonce une convention d'engagement entre le Secrétaire général de chaque ministère et la DGAFP garantissant une stratégie interministérielle validée par le Premier ministre. Cette stratégie fixerait sur trois ans l'évolution des Ressources humaines sous la contrainte de la réduction de la dépense publique. Ce même article renvoie vers les préfets de région la déclinaison de cette stratégie.

— L'article 12 confirme ce que la FGF-FO avait dénoncé lors du décret modifiant les compétences du CSFPE. Dorénavant la DGAFP élabore les dispositions statutaires, indicielles et indemnitaires communs à la Fonction publique de l'État. La formation professionnelle, tant dans son élaboration que sa mutualisation, devient de la compétence de la DGAFP. La DGAFP gèrera même les crédits de formation continue communs à plusieurs ministères. Comme l'a indiqué la FGF-FO, la mise en place du CPF, CEC et du CPA casse le lien fixé par les statuts particuliers de corps en termes de formation spécifique collective. La publication des postes vacants par le biais de la BIEP clairement affichée nous inquiète quant à l'avenir des CAP et affaiblit un peu plus la gestion ministérielle.

— L'article 17 renforce le poids de la DGAFP sur l'encadrement et sur les CIGeM.

— L'article 19 confirme bien la **volonté de déconcentrer la gestion.**

— L'article 21 doit nous amener à la plus grande vigilance quand la DGAFP écrit vouloir promouvoir l'harmonisation de l'action sociale ministérielle. Le nivellement vers le bas est à craindre.

— L'article 22 renforce encore le pilotage interministériel des ressources humaines. Les plate-formes d'appui interministériel régionales prennent de l'ampleur en étant le **support technique de la future gestion régionale** rattachée au Préfet.

— L'article 26 indique à nouveau que le DRH ministériel conduit sa stratégie ministérielle de ressources humaines mais telle que définit dans l'article 10. Donc **sous la contrainte de la convention d'engagement** avec la DGAFP.

Le DRH ministériel devient le simple exécutant de la DGAFP. Les articles 27 à 38 ne doivent tromper personne. Bien entendu, la DGAFP n'a pas les moyens humains capables de gérer les **2,4 millions** de fonctionnaires et agents publics de l'État. Elle rappelle donc dans des dizaines d'articles que le DRH ministériel doit gérer ses personnels mais tous les articles précédents indiquent sous quelles contraintes. Le DRH ministériel devient un exécutant de la politique interministérielle.

■ Enfin, le **Chapitre II** n'est pas anodin car il indique, à la fois, que les conventions d'engagement doivent être établies avant le 31 décembre 2016 et annonce la mise en œuvre de ce projet de décret au 1^{er} janvier 2017...

Et la concertation dans tout ça ? La stratégie interministérielle de ressources humaines de l'État sera simplement présentée au CSFPE, et sa déclinaison ministérielle également présentée en Comité technique ministériel... En CSFPE du 14 novembre 2016, la FGF-FO a rappelé son attachement à la gestion ministérielle et à la gestion nationale des corps par les CAP garantes de l'égalité de traitement. La FGF-FO a affirmé que ce décret, pendant de PPCR, plaçait l'avenir de la Fonction publique sous le seul prisme de la réduction des dépenses publiques et engage une régionalisation de la gestion des personnels. Ce décret risque d'empêcher définitivement tout ministère de porter sa politique publique et de mettre en adéquation les missions et les moyens. Pour la FGF-FO, la défense des statuts particuliers reste un élément essentiel pour en combattre la mise en œuvre.

DGAFP : Direction générale de l'administration et de la Fonction publique.

CSFPE : Conseil supérieur de la Fonction publique de l'État.

GPEEC : Gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs et des compétences.

BIEP : Bourse interministérielle de l'emploi public.



Au niveau des ministères MEEM et MLHD, la FEETS-FO (en CTM et CHSCTM) et le SNITPECT-FO (en CAP) ont saisi toute occasion d'interroger la Secrétaire Générale et la Directrice des Ressources Humaines sur les impacts à venir sur la gestion des carrières des corps ministériels et sur la nature de la convention d'engagement sensée être signée en février 2017 ! FO exige que cette convention soit soumise au CTM et présentée aux CAP.

Focus sur les plates-formes ressources humaines (PFRH) au sein des SGAR, placées sous l'autorité des préfets de région.

Créées par une circulaire du premier ministre du 27 février 2009, les plates-formes régionales d'appui interministériel à la gestion des ressources humaines ont vocation à faciliter la mobilité des fonctionnaires et agents publics relevant de la fonction publique d'État. Elles inscrivent leur action dans un paysage administratif en pleine évolution dans son organisation mais aussi sur les règles applicables à la mobilité interministérielle et inter-fonctions publiques (fonctions publiques hospitalière et territoriale).

En pratique, leur développement a été hétérogène selon les régions (de 5 à plus de 20 personnes selon les régions) et principalement axé sur le montage d'offres de formations transversales. Associées rapidement aux vagues successives de réformes des missions de l'État impliquant la nécessité de « reclasser » les

agents dont le poste était supprimé, les PFRH ont du s'impliquer en 2015 dans le diagnostic RH des services déconcentrés régionaux de l'État, notamment dans les régions fusionnées.

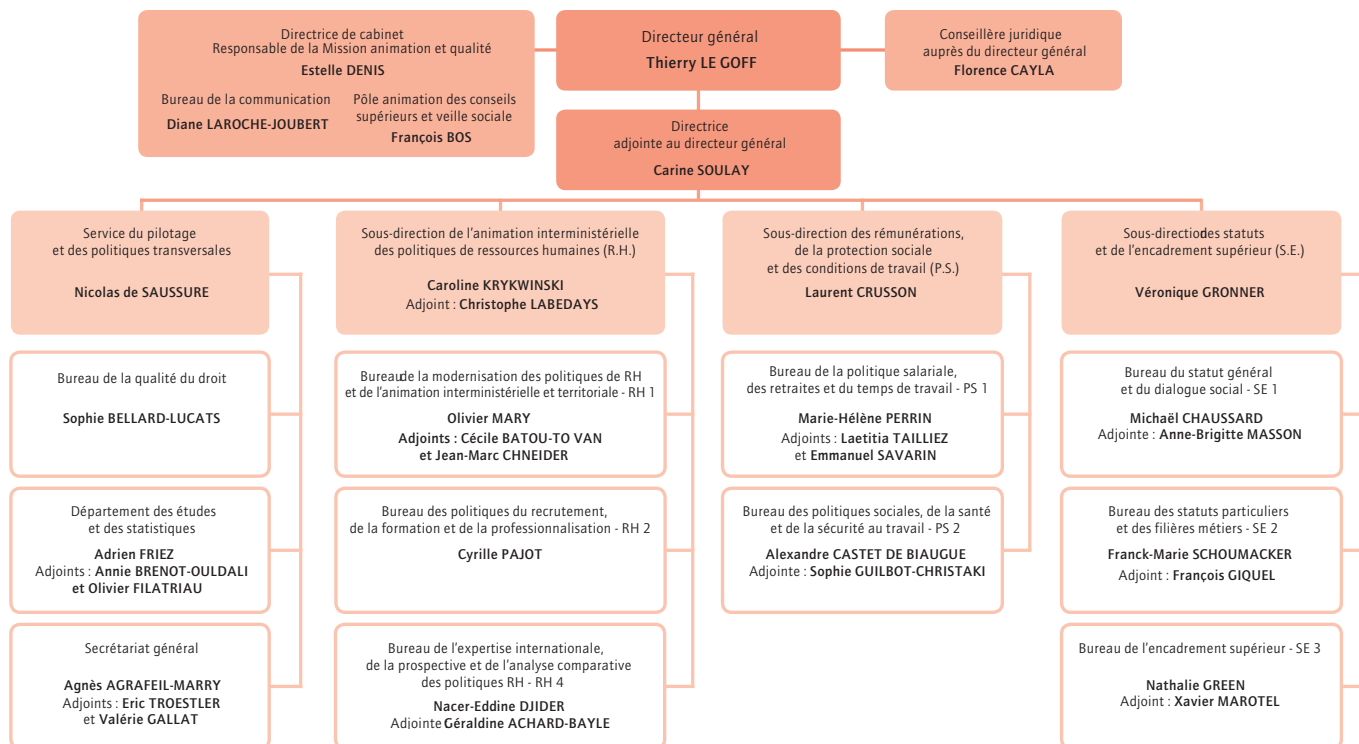
Les SGAR eux-mêmes ont connu une évolution en 2015. Des postes de SGAR adjoints de toutes les régions ont été publiés au JO du 14 novembre 2015, leur nombre passant de 22 à 26 au plan national, ce qui correspond à l'évolution annoncée dans la circulaire n° 5812/SG du 29 septembre 2015 relative à la réforme territoriale de l'État pour les secrétariats généraux pour les affaires régionales publiée dans le bulletin du 9 octobre 2015.

En effet chaque SGAR possède un adjoint chargé du pôle « politiques publiques » et un adjoint chargé du pôle « modernisation et moyens ». Ces emplois sont à pourvoir dans les conditions prévues par le décret n° 2009-360 du 31 mars 2009 relatif aux emplois de direction de l'administration territoriale de l'État (DATE). §

COMMENT ACCÉDER À LA DGAFP ?

Au delà de l'organigramme général de la DGAFP, difficile d'accéder aux arcanes internes de cette direction générale placée sous l'autorité conjointe du Premier ministre et du ministre chargé de la Fonction publique... Formons le vœu que ses modes de recrutement soient aussi diversifiés que dans nos ministères MEEM-MLHD, et que tout agent intéressé puisse postuler !

DIRECTION GÉNÉRALE DE L'ADMINISTRATION ET DE LA FONCTION PUBLIQUE



Cumul d'activités, détachement ou disponibilité : les précautions à prendre !



Les ITPE sont habitués depuis des dizaines d'années à pratiquer l'essaimage, en direction de toutes sortes d'organismes. Tous lieux d'exercice confondus, ils sont à plus de **45 %** en dehors des services ministériels MEEM-MLHD au sens strict. Parmi eux, une partie non négligeable a choisi de construire un projet professionnel hors fonction publique, tout en conservant la possibilité d'y revenir. Cet article est destiné à rappeler aux ITPE intéressés que des règles de déontologie existent depuis plus de vingt ans et qu'elles viennent d'être renforcées.

En effet après divers scandales médiatiques concernant des personnalités politiques, des hauts fonctionnaires français ou européens, le législateur a souhaité rappeler voire renforcer les obligations faites aux fonctionnaires, bien que le discours ambiant (et même le Premier Ministre) invite ces derniers à une grande souplesse dans l'interprétation de la loi et des décrets (rappelez-vous l'interprétation facilitatrice des normes...).

Ainsi l'examen des dossiers par la commission de déontologie placée auprès du ministère de la fonction publique, est devenu plus systématique... ce qui a pu conduire à un certain engorgement des séances de la commission en 2016.

Le bilan social 2015 des ministères met en évidence que l'on est passé d'un nombre moyen de dossiers de **60** par an pour les corps de catégorie A technique avant 2014, à **331** dossiers en 2015 (+ **550 %**) ! Et sur **581** dossiers toutes catégories confondues, **250** concernaient des ITPE.

Pour éviter que ces projets ne soient déclarés incompatibles par la commission de déontologie, nous invitons les ingénieurs des TPE à parcourir le Guide pour l'emploi 2016 de l'AITPE (en ligne pour les adhérents) et à contacter le SNITPECT-FO en amont de tout projet de cumul d'activités, détachement, disponibilité pour création d'entreprise...

Voici la description d'une situation récente, qui n'aurait pas été soumise à la commission de déontologie avant la nouvelle loi déontologie de 2016 !

Saisine de la commission de déontologie dans le cadre d'un départ en office public d'habitat (OPH) ou entreprise sociale pour l'habitat (ESH).

Si tu as le projet d'un départ en détachement dans un OPH ou un ESH, il te faut savoir que tu seras soumis systématiquement à l'avis préalable de la commission de déontologie de la fonction publique.

Note qu'est assimilée à une entreprise privée toute entreprise publique exerçant son activité dans un secteur concurrentiel et conformément au droit privé. Par exemple, un bailleur social au capital détenu majoritairement par l'État sera considéré comme une entreprise privée, et ta mobilité soumise à l'avis préalable de la commission de déontologie de la fonction publique. De la même façon une association loi 1901 dont une partie des ressources provient d'activités considérées comme du secteur concurrentiel et qui les déclare comme une société, est assimilée à une entreprise privée par la commission de déontologie.

Le cadre juridique :

Loi n° 2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires.

L'avis de la commission de déontologie est donné dans le cadre du décret n°2007-611 du 26 avril 2007 relatif à l'exercice d'activités privées par des fonctionnaires ou agents non titulaires ayant cessé temporairement ou définitivement leurs fonctions et à la commission de déontologie, décret en cours de révision.

En particulier, ce décret interdit de travailler dans une entreprise privée lorsque tu as été chargé, au cours des **trois dernières années** qui précèdent le début de ta nouvelle activité, dans le cadre des fonctions que tu as effectivement exercées :

- 1° D'assurer la surveillance ou le contrôle de cette entreprise ;
- 2° De conclure des contrats de toute nature avec cette entreprise ou de formuler un avis sur de tels contrats ;



- 3° De proposer directement à l'autorité compétente des décisions relatives à des opérations réalisées par cette entreprise ou de formuler un avis sur de telles décisions.

Si les deux premiers points sont relativement clairement vérifiables au regard de ta fiche de poste, des décisions de délégation ou de subdélégation liées à ton poste, il n'en va pas de même du troisième point. Autour de la notion d'avis, la commission cherche à évaluer le pouvoir d'influence dont tu peux disposer sur la décision de l'autorité compétente.

Le doute ne profite pas à l'agent. Il est donc important, en amont même de l'accord de la structure d'accueil, **de t'interroger sur la compatibilité de ton futur poste par rapport à tes actuelles fonctions.**

Le rôle de la commission de déontologie :

Depuis 1995, la commission de déontologie a pour rôle de contrôler le départ des agents publics, et de certains agents de droit privé, qui envisagent d'exercer une activité dans le secteur privé et dans le secteur public concurrentiel. Elle examine si les activités privées qu'ils envisagent d'exercer ne sont pas incompatibles avec leurs précédentes fonctions.

Placée au sein du Ministère de la Fonction publique, et de la DGAFP, cette commission se réunit une fois par mois (*actuellement le deuxième jeudi du mois*).

Pour en savoir plus : <http://www.fonction-publique.gouv.fr/la-commission-de-deontologie>

Si la commission émet un avis d'incompatibilité, alors nos ministères seront tenus de refuser le départ en détachement ou en disponibilité. Un avis de compatibilité rendu par la commission peut ne pas être suivi par nos ministères.

La procédure de saisine :

Note qu'un délai de un mois est requis pour soumettre un dossier à la commission de déontologie. Avec la loi n°2016-483 du 20 avril 2016 relative à la déontologie et aux droits et obligations des fonctionnaires, la commission est amenée à examiner un nombre très conséquent de dossiers. C'est pourquoi, nous te conseillons de formuler ta demande le plus en amont possible.

Depuis le 1^{er} janvier 2016, une saisine dématérialisée est possible, sans passer par le ministère.

Au sein de notre ministère, tu dois t'adresser au bureau MEEM/SG/DRH/ROR3.

Le dossier type à transmettre à ROR3, dans le cas d'un départ chez un OPH ou un ESH, est le suivant :

- modèle de lettre de saisine à rédiger par l'agent.
- annexe I déclaration à renseigner par l'agent.
- annexe III à renseigner par le chef de service.
- fiche de renseignement sur le parcours professionnel de l'agent.

Préparation de la réunion de la commission :

Une fois que ta saisine sera enregistrée et que ton dossier sera inscrit à l'ordre du jour de la prochaine commission, tu seras contacté par un rapporteur qui t'interrogera de manière souvent très pointue pour décrire tes fonctions actuelles et tes relations avec ton futur employeur, dans le but de lever le moindre doute sur la compatibilité de ta mobilité par rapport au décret de 2007. Il est important de répondre précisément à ses interrogations et d'apporter tout document qu'il pourra joindre à son rapport. L'avis de ton chef de service actuel peut également être sollicité par le rapporteur (au delà du simple formulaire annexe III).

Le rapporteur peut t'informer de la conclusion de son analyse, qu'il va proposer aux membres de la commission, lesquels le suivent assez souvent.

De ton côté, tu peux être convoqué pour être auditionné lors de l'examen de ton dossier. Essaie d'anticiper les questions et prépare tes réponses car tu auras très peu de temps pour t'exprimer. Tu peux demander à être accompagné par un représentant du SNITPECT-FO. Il faudra alors le préciser au secrétariat de la commission.

Rem : si tu ne peux pas être présent, il est possible d'organiser un échange téléphonique ; mais pas de visioconférence pour l'instant.

Déroulé de la réunion de la commission :

La réunion se déroule en plusieurs temps :

- le rapporteur présente le dossier et ses propositions hors la présence de l'intéressé mais en présence du représentant du MEEM ;
- premières réactions des membres de la commission et échanges ;
- audition (brève) du demandeur principalement sur le point qui pose problème ;
- une fois ce dernier parti, discussion et vote.

Le PV est rédigé et transmis au MEEM/SG/DRH/ROR3 sous quelques jours. C'est ensuite le MEEM qui te l'adressera.

Décision et recours :

En te transmettant l'avis de la commission de déontologie, l'administration te notifie la décision administrative. Tu peux la contester devant le Tribunal administratif. L'assistance juridique proposée par la FGF-FO peut t'aider à monter le dossier. L'avocat propose d'aller au TA s'il estime qu'il a des chances d'aboutir favorablement, ou si cela peut permettre de préciser la jurisprudence. ■

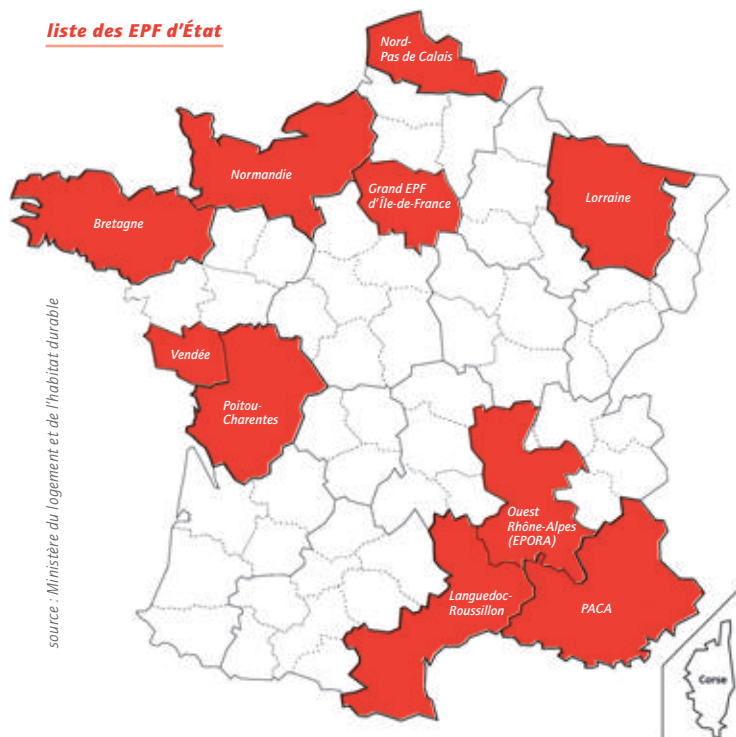
Les Établissements publics fonciers et d'aménagement



Actuellement, une dizaine d'ITPE exercent leur activité dans un établissement public foncier d'État, et un peu plus si on élargit aux ITPE passés dans le corps des IPEF (à retrouver dans l'annuaire ENTPE Alumni et Ingénieurs des TPE 2016 édité par l'AITPE).

Il existe en France dix EPF d'État, qui ont été constitués par vagues successives, d'abord pour favoriser le développement de métropoles régionales (Normandie en 1968, Lorraine en 1973), ensuite sur des territoires en profonde mutation économique (Nord-Pas de Calais en 1990, Rhône-Alpes en 1998), puis sur des territoires soumis à un fort déficit de logements (PACA en 2001 et Île-de-France en 2006) ou à une spéculation foncière importante notamment sur les façades littorales (2008 Languedoc-Roussillon, Poitou-Charentes, 2009 Bretagne et 2010 Vendée).

liste des EPF d'État



source : Ministère du logement et de l'habitat durable

Grand EPF d'Île-de-France
EPF Bretagne
EPF Languedoc-Roussillon
EPF Lorraine
EPF Nord-Pas de Calais

EPF Normandie
EPF Ovest Rhône-Alpes (EPORA)
EPF PACA
EPF Poitou-Charentes
EPF Vendée

Le cadre juridique qui détermine les compétences et le fonctionnement des EPF d'État a été rénové par l'ordonnance n°2011-1068 du 8 septembre 2011, qui définit les nouvelles dispositions régissant ces établissements. Elle vise à harmoniser et moderniser le rôle de l'État en lui permettant d'orienter et de suivre les activités des établissements, sans pour autant remettre en cause la place donnée aux collectivités territoriales : participation systématique aux conseils d'administration des EPF et expression de ses orientations stratégiques en amont des documents pluriannuels.

Les EPF d'État constituent des outils opérationnels d'aide à la mise en œuvre des politiques publiques nationales et locales en matière de **logement social**. Leur principal mode d'intervention est le **portage foncier**, qui consiste à acquérir des biens, bâtis ou non, à l'amiable, par préemption ou par expropriation, dans le cadre de conventions passées avec les collectivités, de porter ce foncier pendant la durée de la convention, puis de le céder à un opérateur (aménageur, promoteur, bailleur social) ou à la collectivité. L'EPF n'est pas aménageur. Son intervention contribue à **lutter contre la spéculation foncière**.

La gouvernance des EPF est constituée d'un conseil d'administration composé principalement d'élus des collectivités régionales, départementales, des EPCI compétents en matière d'aménagement, et de quelques représentants de l'État. Les EPF disposent de l'autonomie financière, mais sont soumis au contrôle du ministère des finances et à la gestion budgétaire et comptable publique (GBCP). Leur budget est alimenté par la taxe spéciale d'équipement, adossée aux taxes locales (TF, TH, CET), à raison de **20 €** maximum par habitant.

En 2015, les EPF d'État ont procédé à **704 M€** d'acquisitions foncières, représentant un potentiel de **20 300** logements.

Les EPF sont des établissements publics à caractère industriel et commercial (EPIC) créés par décret en conseil d'État. De ce fait, les ITPE qui souhaitent y essayer sont le plus souvent placés en position de détachement « article 14-4a » du décret 85-986, à savoir : détachement auprès d'une administration de l'État ou



d'un établissement public de l'État dans un emploi ne conduisant pas à pension du code des pensions civiles et militaires de retrait.

Concrètement, le fonctionnaire détaché auprès d'un EPF est soumis au **code du travail**, comme un salarié de droit privé : son contrat de travail est un CDD ou un CDI, sa rémunération est fixée librement et versée par l'EPF, mais il continue à cotiser au régime des pensions civiles et militaires de l'État, et sa carrière administrative se déroule parallèlement : il continue à bénéficier des avancements d'échelon. Le détachement peut être court (six mois), ou long (cinq ans renouvelable une fois), et à l'issue du détachement, le fonctionnaire est réintégré immédiatement, et au besoin en surnombre, dans son corps d'origine, et affecté à un emploi correspondant à son grade.

Il est également possible d'être placé en position de disponibilité (retour possible dans l'administration, mais la carrière administrative est gelée), ou hors-cadre (départ définitif). Auquel cas le statut de l'ITPE au sein de l'EPF est entièrement privé.

En revanche, l'IDTPE détaché auprès d'un EPF ne peut pas bénéficier d'un détachement dans le grade fonctionnel d'ICTPE (règle qui veut que le double détachement ne soit pas possible), sauf à réintégrer l'administration. C'est une difficulté qui serait bien sûr levée par l'instauration d'un statut à 3 niveaux de grade...

Les emplois occupés par les ITPE dans les EPF sont en général des emplois de direction : directeur général adjoint, directeur administratif et financier, secrétaire général, directeur fonctionnel... Quelques-uns, ayant accédé au grade d'IPEF, ont pu parvenir aux fonctions de directeur général. Il existe aussi des postes de chef de projet ou de chargé de mission, dans le domaine du foncier, de l'aménagement, et de l'urbanisme.

Il y a également **23 EPF locaux**, créés et gérés par les collectivités territoriales, qui ont des missions similaires aux EPF d'État, mais dont les périmètres d'intervention sont plus réduits, généralement à l'échelle d'une agglomération, dans quelques cas d'un département. Il n'y a pas, à notre connaissance d'ITPE, dans les EPF locaux.

Un statut de même type mais des missions différentes : les Établissements Publics d'Aménagement

Une douzaine d'EPA d'État, majoritairement en Île-de-France, sont chargés de l'aménagement et de l'urbanisation de secteurs stratégiques dont les enjeux ou la complexité ont été jugés supérieurs aux capacités d'action ou de coordination des collectivités. Souvent fondés sur une Opération d'Intérêt National, avec des

prérogatives d'urbanisme exorbitantes du droit commun, les EPA sont chargés d'acquérir les terrains, de mener les procédures d'aménagement et de remembrement urbain, de définir les projets urbains, de réaliser les équipements publics et de commercialiser les droits à construire.

Les plus connus sont les établissements d'aménagement des **villes nouvelles**, dont ne restent actuellement que Sénart et Marne-la-Vallée, l'établissement d'aménagement du quartier de la Défense (l'EPAD devenu EPADESA) et ceux des deux **métropoles maritimes** (Euroméditerranée à Marseille et Euratlantique à Bordeaux).

Plusieurs sont liés à des processus de **reconquête d'anciens secteurs industriels** en Île-de-France (EPA Plaine de France, Seine Amont ou Seine Aval), ou à des **zones de développement** prometteur (Plaine du Var, Alzette Belval, Orsay).

Enfin, un EPA particulier, **Grand Paris Aménagement** (GPAm), ex Agence Foncière et Technique de la Région Parisienne (créée en 1962), n'était pas lié à un site particulier mais constituait l'outil d'aménagement quasiment universel de l'État en Île-de-France, forgé aux temps où celui-ci organisait à marche forcée la « Région parisienne ». Outre des missions propres confiées par l'État, il agit comme un aménageur classique soumis à concurrence.

Le statut et le rôle des ITPE dans ces structures sont équivalents à ceux dans les EPF. On peut toutefois noter que les EPA sont historiquement bien dotés en ressources et en compétences d'ingénierie. Une vingtaine d'ITPE exercent dans les EPA.

Souvent critiqués pour les prérogatives exorbitantes et leurs volontés urbaines de « démiurges », les EPA tendent à devenir des outils partenariaux du territoire et à tendre progressivement vers l'intégration dans les collectivités. L'évolution du mythique EPAD, récemment fusionné avec l'établissement public de gestion du quartier de la Défense (Defacto) piloté par le Conseil départemental des Hauts de Seine, en est un exemple.

Les EPA ont vocation à être un outil temporaire, comme le prouve la disparition, par exemple, de l'établissement d'aménagement de la ville nouvelle de Cergy-Pontoise, rentrée complètement dans le droit commun. Quand l'activité vient à manquer sur leur territoire ou du fait de la gouvernance locale, il est rapidement nécessaire de les restructurer car leur fonctionnement est essentiellement financé par la vente de charges foncières, issues des procédures d'aménagement et de commercialisation. Ainsi une restructuration récente a rassemblé GPAm, l'EPA Plaine de France et l'EPA ORSA (Orly Rungis Seine Amont).

Pour approfondir, voir la présentation détaillée faite par le Cerema / Dtec TV à l'adresse : <http://www.outil2amenagement.certu.developpement-durable.gouv.fr/etablissement-public-d-amenagement-a832.html> ■

Les pièges du RIFSEEP



Le **SNITPECT-FO** a dénoncé dès son congrès de décembre 2014 les travers du régime indemnitaire RIFSEEP, créé pour remplacer la Prime de Fonctions et de Résultats (PFR).

Un courrier intersyndical des syndicats nationaux FO concernés a permis en 2015 d'alerter les ministères et de les pousser à faire entrer certains corps techniques dans la liste des corps dérogeant au RIFSEEP. Suite à une demande globale de dérogations de la part de nos ministères, perdue lors d'arbitrages interministériels à l'été 2016, le RIFSEEP doit en principe s'imposer au corps des ITPE à compter du 1^{er} janvier 2018. L'arrêté du 27 décembre 2016 fixe le calendrier d'adhésion des différents corps et emplois de la FPE au RIFSEEP. Par ailleurs, un décret du 27 décembre 2016 modifie le calendrier global de mise en place du RIFSEEP et organise la bascule des **emplois DATE** du régime de la PFR au RIFSEEP.

Le **SNITPECT-FO** a interpellé la Secrétaire générale, et ce dès septembre 2016, puis s'est prononcé lors de son dernier congrès annuel pour faire évoluer les deux années restantes de régime indemnitaire ISS-PSR, et pour fixer les lignes de ce nouveau régime indemnitaire.

Pour le **SNITPECT-FO**, la bataille n'est pas terminée, d'autant que les spécialistes, les services, les agents prennent désormais conscience de l'absurdité de ce régime, présenté comme vecteur de reconnaissance car « *tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel* ».

La bascule de nombreux corps du MEEM au RIFSEEP en 2016 et la diffusion tardive d'une note de gestion ministérielle (datée du 30 septembre 2016) en application de la circulaire Fonction publique du 5 décembre 2014 permettent de mesurer tous les pièges tendus aux agents par le RIFSEEP.

Une mise en place du RIFSEEP à budget constant

Car si la PFR avait creusé les écarts entre les agents d'un même grade, et entre types de services (les DDT-M étant nettement moins bien considérées que les autres services déconcentrés), le RIFSEEP n'a fait que les reprendre voire les amplifier. En effet le MEEM a décidé de maintenir le même niveau de primes en 2016 par rapport à 2015, décevant au passage les agents qui comptaient voir reconnu leur investissement professionnel en 2016 et espéraient une évolution de leur rémunération globale ! Et pour celles et ceux qui dépassent les plafonds... « *aucun CIA ne sera versé pour assurer un maintien indemnitaire* » !

Le MEEM a par ailleurs décidé de ne pas concerter réellement avec les organisations syndicales sur la définition des groupes de fonctions : à l'heure où la Tribune est rédigée, aucun agent n'a reçu notification de son groupe de fonctions et encore moins de ses montants d'IFSE et de CIA. Les comités techniques locaux seront informés... et les commissions indemnitaires locales risquent de disparaître faute d'enveloppe ministérielle pour alimenter le CIA ! Les agents pourront exercer un recours sur le groupe de fonctions, l'IFSE et le CIA devant la CAP de leur corps.

Comment fonctionne le RIFSEEP pour les A administratifs ?

Une formule simple en apparence : $RIFSEEP = IFSE + CIA$

■ **IFSE** : indemnité de fonctions, de sujétions et d'expertise (versée mensuellement).

Le montant de l'IFSE dépend du groupe de fonctions et évolue lors de changements de groupe de fonctions, d'avancement de grade, de promotions de corps et lors de mutation dans un autre type de service (AC-EP assimilés ou SD-EP assimilés). Le MEEM a choisi de ne pas réévaluer en cas de changement de fonctions au sein d'un même groupe !

Et les **modalités de réexamen au moins une fois tous les quatre ans** au vu de l'expérience acquise ne sont pas définies. À ce stade, soit on considère que les négociations sont ouvertes sur ce point, soit que l'IFSE est bloqué à vie si on ne change pas de groupes de fonctions ni de grade, ni de corps, ni de type de service. Des montants complémentaires sont prévus pour les attachés et IAM dans les cas suivants : fonctions avec qualification informatique, affectation en Île-de-France ou en Corse, 3^e poste de 1^{er} niveau en AC si poste de groupe 4, régisseur d'avances ou de recettes,

■ **CIA** : complément indemnitaire annuel, lié à l'engagement professionnel et à la manière de servir de l'agent (versé en une ou deux fois par an).

Partant du principe que le MEEM n'a pas d'enveloppe permettant d'abonder les CIA, il n'existe pas encore de règles de gestion du CIA !



Groupes de fonctions et grades

L'IFSE combine groupe de fonctions (4 pour la catégorie A) et grades-emplois fonctionnels.

Pour éviter de tomber dans le piège de la bascule qui garantit le maintien en 2016 du montant PFR 2015 (IFSE = PFR 2105), prenons le cas d'un attaché arrivant dans le CIGEM et affecté comme chargé de mission dans une DDTM ou une DREAL.

Il/elle percevra le montant socle de son groupe 4, soit **7575€**... et même en ajoutant une prime de **1750 €** parce que ce serait en Île-de-France hors AC, cela place assez bas ce qui va constituer sa base de régime indemnitaire pour de nombreuses années. Montant cumulé de **9325 €** en tout cas inférieur à la moyenne PFR du 1^{er} grade dans les services déconcentrés (**10813 €** en 2015).

Avec des règles d'évolution de l'IFSE et du CIA inconnues, c'est encore une fois un bon signal envoyé aux agents rejoignant la fonction publique, et le MEEM en particulier !

Situation pour les attachés (règles IPEF et AUE non établies)	Groupes de fonctions AC	Groupes de fonctions SD
1 2 ^e grade 3 ^e grade GRAF Emploi fonctionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de département • Adjoint de sous-direction • Chef de bureau (poste sur emploi fonctionnel) • Directeur CVRH/CEDIP • Expert (comité de domaine) 	<ul style="list-style-type: none"> • Adjoint au directeur • Chef de service (poste sur emploi fonctionnel) • Chef de CSN (poste sur EF) • Directeur de LPM • Expert (comité de domaine)
2 2 ^e grade 3 ^e grade GRAF Emploi fonctionnel	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de bureau (hors gr. 1) • Chargé de mission rattaché sous-direction • Adjoint à chef de département • SG, CM, ISST, secrétaire de section au CGEDD • Adjoint au directeur CVRH/CEDIP • Spécialiste (comité de domaine) 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de service (hors gr. 1) • Chef de CSN (hors gr. 1) • Chargé de mission rattaché direction • Responsable qualité régional (domaine maritime) • Directeur adjoint LPM • Spécialiste (comité de domaine)
3 1 ^{er} grade 2 ^e grade 3 ^e grade GRAF	<ul style="list-style-type: none"> • Adjoint au chef de bureau • Responsable de pole au sein d'un bureau • Chargé de mission rattaché sous-direction • Responsable de pole, unité, filière en CVRH/CEDIP • Chargé de projet, adjoint de responsable d'unité, de pole ou de filière, CMC, chargé de mission compétences en CVRH/CEDIP 	<ul style="list-style-type: none"> • Chef de département ou division, ou adjoint • Adjoint de chef de service • Adjoint de chef de CSN • Responsable entité niveau 1 (cellule, unité, bureau) • Responsable territorial en DDT-M • Chargé de mission rattaché à entité niveau 2 et plus
4 1 ^{er} grade 2 ^e grade	<ul style="list-style-type: none"> • Fonctions au sein d'un bureau • Autres chargés de mission 	<ul style="list-style-type: none"> • Fonctions au sein d'une entité niv.1 • Autres chargés de mission

Comme on le voit :

- il ne semble pas possible d'être de 1^{er} niveau de grade ET rattaché à la direction d'un service déconcentré... sauf à accepter d'être rattaché au groupe 3 au lieu de 2 ;
- le 1^{er} grade qui serait reconnu spécialiste ou expert ne bénéficierait pas d'un meilleur groupe de fonctions, contrairement aux 2^e et 3^e grades ;
- un 1^{er} grade ne peut pas être chef de service, même dans le plus petit des services déconcentrés... ;
- que signifie chef de service (poste sur emploi fonctionnel) dans le groupe 1, laissant entendre que les adjoints à chef de service et autres niveaux ne peuvent pas être des postes sur emploi fonctionnel... ou pire, qu'un agent demandant son détachement sur emploi fonctionnel mais qui ne serait pas dans le groupe 1, verrait son dossier écarté d'emblée ?

Le casse-tête auquel sont confrontés les services fera ressortir toutes ces situations aberrantes et comme le dit "prudemment" l'administration en page 8 de sa note de gestion du 30 septembre 2016, « **une modification des grilles pourra intervenir en fonction des conclusions du chantier en cours relatif à la répartition dans les groupes de fonctions** » ! Par ailleurs, si l'administration fixe aux ZGE des quotas de groupes de fonctions par corps, on pourra définitivement considérer que le "régime indemnitaire tenant compte des fonctions, des sujétions, de l'expertise et de l'engagement professionnel" porte un nom d'emprunt, dans la même veine que le protocole PPCR (parcours professionnels, carrières et rémunérations)...

Le SNITPECT-FO avait analysé le RIFSEEP en 2014, s'y est opposé, revendique toujours une dérogation pour le corps des ITPE et se battra aux côtés des syndicats nationaux FO pour obtenir des règles du jeu transparentes et équitables pour tous les agents !

ENTPE — destination 2017

avec une feuille de route clarifiée !

Conseil d'Administration de l'ENTPE — 22 novembre 2016

Déclaration Préalable du SNITPECT-FO

Feuille de route 2017 : levée de brouillard ?

Madame la présidente,

Mesdames et Messieurs les membres du Conseil d'Administration,

Monsieur le directeur,

En ouverture du précédent CA, nous exprimions une exigence ferme en tant qu'administrateurs :

Travailler à l'avenir de l'ENTPE oui ! Mais à l'aveugle non !

Une exigence s'appliquant tout particulièrement à la question de la trajectoire d'« intégration » à la COMUE, en lien avec la mise en place des appels à projets « IDEX » pour laquelle le présent CA est appelé à prendre position.

Et si nous réaffirmions notre volonté que l'ENTPE soit résolument inscrite dans une dynamique d'alliances locales et nationales, c'était en exigeant la production des éléments d'éclairage permettant aux membres du conseil d'administration de se prononcer en toute connaissance de cause.

Par ailleurs, nous demandons la fixation de « lignes rouges » qui justifieraient si nécessaire d'un retrait éventuel de l'ENTPE de la COMUE (lien ministériel, délivrance du diplôme, autonomie financière, recrutement d'élèves fonctionnaires, maintien de la « marque ENTPE » et du caractère d'école d'ingénieurs, choix pédagogiques, recrutement des enseignants externes...).

Si les éléments préparatoires transmis en amont de ce CA marquent la prise en compte d'une partie de nos exigences, et nous y reviendrons plus précisément dans la suite des débats au travers des amendements que nous avons proposés, autant dire que nous restons largement sur notre faim face à l'inexistence d'une quelconque ébauche de piste concrète de dynamique nationale sur les écoles ministérielles. Des écoles laissées « la bride sur le cou », seules pour décider ou non d'adhérer aux COMUE, seules pour négocier les conditions de leur intégration, sans aucune force de rappel structurée autour d'un réseau national. Renvoyer le sujet à plus tard est irresponsable et nous attendons des engagements en la matière !

Ce CA sera aussi l'occasion de la présentation du budget

rectificatif 2016 et du budget initial 2017. Nous pointons une nouvelle fois le non respect des engagements budgétaires annuels de la tutelle ministérielle quant au montant réel de la dotation pour charge de service public, amenant l'établissement à rectifier son budget en cours d'exercice et à notamment ponctionner son fonds de roulement au détriment de sa capacité d'investissement. De la même manière, nous dénonçons la baisse continue de la dotation pour charge de service public (programmée et réalisée) ces dernières années, nullement compensée par l'affichage d'une légère hausse de la prévision pour 2017, conduisant l'école à proposer des économies d'urgence impactant notamment le déroulement de la scolarité ainsi que le fonctionnement de l'établissement. Si les choix budgétaires présentés par l'école dans le cadre du budget 2017 ne touchent pas les « interdits » que nous avons formulés lors du précédent CA, et si la DRH a accepté de faire évoluer les conditions de prise en charge de certains frais relevant de l'employeur pour les formations statutaires d'entrée dans le corps, nous ne pouvons nous satisfaire des mesures d'économie proposées, dont certaines restent largement à préciser dans leur contenu et leurs effets (vacations, évolution du format des formations statutaires d'entrée dans le corps).

Alors que les besoins exprimés envers l'ENTPE vont croissants, que le nombre d'étudiants en formation initiale ou d'entrée dans le corps atteint un niveau historique, que certaines des demandes de la CTI sont porteuses de dépenses supplémentaires, nous demandons à la ministre de tutelle :

- le confortement des moyens de fonctionnement budgétaires et humains (effectifs et masse salariale) dédiés à l'ENTPE, à la hauteur des ambitions de ses politiques ;
- le versement effectif des dotations annoncées en préparation du budget initial ;
- une vraie lisibilité annuelle et pluriannuelle sur ces deux dernières dimensions, condition nécessaire pour que l'école soit en mesure de fonder un projet stratégique et un modèle économique réalistes ;

Je vous remercie.

Laurent JANVIER



L'année 2016 a vu notre école accueillir l'une de ses plus importantes promo (**116** fonctionnaires et **82** civils).

Mais 2016 fut aussi l'année du prolongement ou de l'émergence de sujets conditionnant l'avenir de notre « creuset commun » :

- **la réforme statutaire « Grand établissement »**, dont nous verrons si elle va à son terme... et si elle vise toujours à nous exclure de la représentation au Conseil d'Administration,
- **le projet de contrat d'objectif**, pour lequel nous avons porté notre cahier des charges, et qui doit être poursuivi en 2017 au delà des premières briques présentées en 2016,
- des réflexions sur **l'évolution du modèle économique**, sur lesquelles nous avons fixé nos lignes rouges,
- **la trajectoire d'« intégration » à la communauté d'université** (COMUE — Communauté d'Universités et Établissements — Lyon Saint-Etienne) d'ici 2019, en lien avec la mise en place des appels à projet « IDEX ».

Autant dire que les débats du CA du 22 novembre 2016 revêtaient une importance toute particulière concernant ce dernier sujet...

Des débats sur lesquels le SNITPECT-FO a largement pesé, dans une posture de soutien mais aussi de vigilance, en permettant d'adopter à l'unanimité en séance des amendements au projet de délibération **confirmant l'inscription de l'ENTPE dans la dynamique du projet COMUE/IDEX, tout en définissant des lignes rouges justifiant d'un retrait ultérieur le cas échéant.** Avec au programme l'exigence du maintien du lien ministériel et de l'autonomie financière, de la délivrance du diplôme et du caractère d'école d'ingénieur, du recrutement d'élèves fonctionnaires, de la liberté des choix pédagogiques et du recrutement des enseignants externes.

L'occasion aussi de pointer l'absence de résultat concret en matière d'alliance ou d'intégration avec d'autres écoles au niveau national, condition pour que notre école marche sur deux jambes encore demain et ne soit pas dissoute dans la COMUE ! **La balle est dans le camp de nos ministères pour (enfin) booster une approche inter-écoles au niveau national...**

Pour en savoir plus, retrouve dans notre cahier de revendications 2017 la motion ENTPE adoptée à l'issue du congrès de décembre 2016.

Grille des cotisations SNITPECT 2017

Groupes	Corps des ITPE et cadre emplois des Ingénieurs Territoriaux	Corps des IPEF et cadre d'emplois des ingénieurs en chef territoriaux	Montant part nationale	Part Locale	Montant des timbres	Total
1	Élève et 1 ^{er} éch. ITPE-IT	élève IPEF	25 €	Pas de part locale		
2	Éch. 2 et 3 ITPE-IT	Éch. 1 IPEF-IC	100 €			
3	Éch. 4 ITPE-IT et 1 ^{er} niveau en détachement ou disponibilité rémunérée	Éch. 2 IPEF-IC	140 €			
4	Ech. 5 à 9 ITPE-IT Éch. 1 à 3 IDTPE - IP	Éch. 3 à 6 IPEF-IC	185 €			
5	Éch. 10 et 11 ITPE-IT Éch. 4 et 5 IDTPE-IP Éch. 1 et 2 ICTPE gr.2 Éch. 1 ICTPE gr. 1 2 ^e niveau en détachement ou disponibilité rémunérée	Éch. 7 et 8 IPEF-IC éch. 1 et 2 ICPEF-IC HC	230 €	Montant déterminé par la section	Montant déterminé par l'UD FO	
6	Éch. 6 à 8 IDTPE-IP Éch. 3 et 4 ICTPE gr. 2 Éch. 2 et 3 ICTPE gr.1 / éch. 1 à 4 IT HC	éch. 9 et 10 IPEF-IC éch. 3 et 4 ICPEF-IC HC	265 €			
7	Éch. 5 et 6 ICTPE gr. 2 Éch. 4 et plus ICPEF gr. 1 / éch. 5 et plus IT HC 3 ^e niveau en détachement ou disponibilité rémunérée	Éch. 5 et plus ICPEF IC HC tous échelons IGPEF et IG CN-CE	300 €			
8	Retraités, congé parental, disponibilité pour convenance personnelle...		65 €		Pas de part UD	

ITPE : ingénieur des travaux publics de l'État
IDTPE : ingénieur divisionnaire des travaux publics de l'État
ICTPE : ingénieur en chef des travaux publics de l'État
IPEF : ingénieur des ponts, des eaux et des forêts
ICPEF : ingénieur en chef des ponts, des eaux et des forêts
IGPEF : ingénieur général des ponts, des eaux et des forêts

IT : ingénieur territorial
IP : ingénieur principal
IT HC : ingénieur territorial hors classe
IC : ingénieur en chef
IC HC : ingénieur en chef hors classe
IG CN et CE : ingénieur général classe normale et classe exceptionnelle



Les Délégués régionaux à l'horizon du congrès 2017

La Commission exécutive (CE) est l'organe d'administration du syndicat. Sa taille (comprise entre **30** à **40** membres élus et membres de droit) et sa composition (Délégués régionaux, fonctionnels et nationaux) permet d'assurer une diversité des points de vue tout en assurant des prises de décision rapides.

L'application brutale de la réforme territoriale des régions aurait conduit, dans le cadre de l'organisation actuelle, à diminuer de **23** à **14** les représentants régionaux, avec une perte potentielle de la représentation des différentes situa-

tions. Cette instance, qui s'est notamment illustrée par ses opérations coup de poing ou par ses prises de position audacieuses à l'issue de débats, a donc été recalibrée lors du congrès 2016 pour garder le même niveau de performance.

Le mandat de délégué régional titulaire ou suppléant doit être distingué du rôle de secrétaire régional, tenu par un des membres du bureau régional.

Ainsi le règlement intérieur annexe aux statuts du syndicat définit le nombre de Délégués régionaux par région >>>>

Liste des sections 2017

SECTION	LIBELLÉ DES SECTIONS 2017	SECTION	LIBELLÉ DES SECTIONS 2017
01	Ain	51 - 10	Marne / Aube
02	Aisne	52	Haute Marne
04	Alpes Haute-Provence	54-88	Meurthe et Moselle / Vosges
05	Hautes Alpes	55	Meuse
07	Ardèche	56	Morbihan
08	Ardenne	57	Moselle
09-31-46-65-82	Ariège, Haute Garonne, Lot, Hautes Pyrénées, Tarn et Garonne	58	Nièvre
12	Aveyron	59	Nord
13-84	Bouches du Rhône / Vaucluse	61	Orne
14-50	Calvados / Manche	62	Pas de Calais
15	Cantal	63-03	Puy de Dôme / Allier
16-17-79-86	Poitou Charentes	64-40	Pyrénées Atlantiques / Landes
19	Corrèze	66	Pyrénées Orientales
2A-2B	Corse	67	Bas-Rhin
21-89	Côte d'Or / Yonne	68	Haut-Rhin
24	Dordogne	69	Rhône
25	Doubs	70-90	Haute Saône / Territoire de Belfort
26	Drôme	71	Saône et Loire
27	Eure	72	Sarthe
28	Eure et Loir	73	Savoie
29	Finistère	74	Haute Savoie
30	Gard	75-78-91-92-93-94	Paris Petite Couronne (75, 78, 91, 93, 94, 92 hors AC)
32	Gers	76	Seine Maritime
33	Gironde	77	Seine et Marne
34-11	Hérault / Aude	80-60	Somme / Oise
35-22	Ille-et-Vilaine / Côtes d'Armor	81	Tarn
36-18	Berry (Indre et Cher)	83-06	Var / Alpes Maritimes
37	Indre et Loire	87-23	Haute Vienne / Creuse
38	Isère	95	Val d'Oise
39	Jura	C92	Administration centrale
40-64	Landes	971	Guadeloupe
42	Loire	972	Martinique
43	Haute Loire	973	Guyane
44-85-53	Loire Atlantique / Vendée / Mayenne	974	Réunion
45-41	Loiret / Loir-et-Cher	975	Saint-Pierre-et-Miquelon
47	Lot et Garonne	976	Mayotte
48	Lozère	98A	Polynésie française
49	Maine et Loire	98B	Nouvelle Calédonie et Wallis et Futuna



Les Délégués régionaux à l'horizon du congrès 2017

Auvergne-Rhône-Alpes	2 délégués	2 suppléants
Bourgogne-Franche-Comté	1 délégué	1 suppléant
Bretagne	1 délégué	1 suppléant
Centre-Val de Loire	1 délégué	1 suppléant
Corse	1 délégué	1 suppléant
Grand Est	2 délégués	2 suppléants
Hauts-de-France	2 délégués	2 suppléants
Île-de-France	2 délégués	2 suppléants
Normandie	1 délégué	1 suppléant
Nouvelle Aquitaine	2 délégués	2 suppléants
Occitanie	2 délégués	2 suppléants
Pays de la Loire	1 délégué	1 suppléant
Provence Alpes Côte d'Azur	2 délégués	2 suppléants
Outre-Mers	1 délégué	1 suppléant

Les candidats se présenteront par liste comportant autant de délégués qu'indiqués dans le tableau ci-dessus, chaque candidat se présentant en binôme avec un suppléant, choisis parmi les membres actifs du syndicat dans la région. L'appel à candidatures auprès de tous les adhérents sera lancé fin septembre – début octobre 2017.

Le mandat de délégué régional ne peut pas être cumulé avec celui de Secrétaire départemental de section. ■

La composition de la Commission exécutive 2017 est la suivante

Secrétaire général	Abdallah EL HAGE		
Trésorière nationale	Clotilde EL MAZOUNI		
Trésorière nationale adjointe	François MAURICE		
Secrétaire nationale permanente	Lucrèce ROUGET		
Régions, Corse et Outre-mer	Délégués régionaux	Secrétaires régionaux	
Auvergne Rhône Alpes (Auvergne)	ANDRY Savine	—	
Auvergne Rhône Alpes (Rhône-Alpes)	GRENIER Romain	RAZE Florian	
Bourgogne Franche-Comté (Franche-Comté)	PELSY Christophe	MONNET Frédéric	
Bretagne	BLANDIN Etienne	SIMON Gilles	
Centre Val-de-Loire	MILHOMME Philippe	PRETESEILLE Éric	
Corse	de BASQUIAT Muriel	GRÉJON Thomas	
Grand Est (Champagne Ardenne)	SCHNEIDER Quentin	—	
Grand-Est (Alsace)	HUEBER Michel	RUNSER Daniel	
Grand-Est (Lorraine)	LERAY SIMON	ARNOULD Olivier	
Hauts-de-France (Nord-Pas-de-Calais)	LETELLIER Casimir	GUERRINI Sylvain	
Hauts-de-France (Picardie)	BUCSI Yvette	GANAYE Arnaud	
Île-de-France	KUHN Sébastien	BOUCAULT Julien	
Normandie (Basse-Normandie)	GILLERON Pascal	—	
Normandie (Haute-Normandie)	ARPAIA Julien	—	
Nouvelle-Aquitaine (Aquitaine)	CURRIT Christophe	GARDE Coline	
Nouvelle-Aquitaine (Limousin)	TIBI Éric	—	
Nouvelle-Aquitaine (Poitou Charente)	MASSE MAGALI	—	
Occitanie (Languedoc-Roussillon)	VACHIN Bruno	ODORICO Hervé	
Occitanie (Midi-Pyrénées)	LLEWELLYN Antony	COLLON Samuel	
Outre-Mer	LOISEAU Patrick	MORDACQUE Émilie	
PACA	WATTEAU Hervé	CHANAL Anne	
Pays-de-Loire	MARLETTE Stéphane	FAVREL Nicolas	
Délégués nationaux	Délégués fonctionnels		
Métropole de Montpellier	Guillaume DESINDE	Administration centrale	Loic MIGNON
DREAL Auvergne Rhône-Alpes	Abdallah EL HAGE	CEREMA	Anil ABDOULHOUSSEN
DDT d'Indre-et-Loire	Clotilde EL-MAZOUNI	Services techniques centraux	Michael BROUTIN
DDTM Loire-Atlantique	Séverine GAGNOL	Voies Navigables de France	Malvina SIMON
DDT Loir et Cher	Gilles HAMAIDE		
CEREMA Dtec EMF	Vanessya LABORIE	Délégué des retraités	
DRIEA – DIRF	Nicolas LE BAIL	Retraité (Gironde)	Désiré ESTAY
CR PACA	Jean-Christophe LEYDET		
DDTM Gironde	Florian PERRON		

LES TRAVAUX PUBLICS

Extraits de la revue technique mensuelle
« Les Travaux Publics » du Syndicat des
Ingénieurs des Travaux Publics de l'État,
78^e année, janvier-mars 1927.

ÉCHOS

Les autos-routes Paris à la mer

Une idée qui prend corps actuellement un peu partout est celle de la création de routes à revêtements modernes, spécialement réservées à la circulation automobile.

À l'exemple de l'Italie qui, la première, est entrée dans la voie de la réalisation, d'autres pays et notamment l'Allemagne étudient actuellement de très près la mise à exécution de routes spécialisées.

Nous apprenons avec plaisir que la Société A.R.P.A.L.M. vient de se créer à Paris pour l'étude de routes automobiles de Paris à la mer, afin que la France qui a toujours été en tête de l'Industrie Automobile, ne restât pas en arrière du mouvement qui se dessine.

Cette Société a confié la direction de ses services techniques à notre camarade Kern-Marsaud qui s'est documenté à fond sur les routes automobiles dans les pays où celles-ci sont déjà exécutées ou à l'étude, il établit en ce moment le projet de la première route envisagée : de Paris en direction de la plus parisienne des mers, la Manche.

Les promoteurs de ce projet ont été reçus par M. Godin, Président du Conseil Municipal, à qui ils ont exposé leurs plans et les avantages qu'il aurait pour Paris : l'amélioration du ravitaillement des Halles, possibilité pour les Parisiens d'aller habiter un peu au loin avec une route directe et donnant toute sécurité. ✂

ÉDITORIAL

Les travaux publics sont de remarquables catalyseurs de la fortune d'un pays. D'abord, d'une manière immédiate, ils font vivre, avec de nombreuses industries, une foule de travailleurs ; ensuite — et dans une longue période — se développent leurs bienfaisantes conséquences. Ils constituent un volant dont la masse considérable entretient l'activité.

C'est en période de crise, surtout, que l'on doit s'efforcer de maintenir les chantiers en activité, non seulement pour écarter ainsi le chômage en préparant l'avenir, mais encore pour éviter la désorganisation des cadres, notamment des bureaux d'études, de plus en plus indispensables.

Les entreprises de travaux publics sont des entreprises caractérisées par le rassemblement de moyens puissants et perfectionnés : recherches scientifiques et techniques, études, outillage, etc. dont l'ensemble représente une immense richesse que l'État a intérêt à conserver.

C'est à cette œuvre que nous collaborons lorsque nous étudions, ici, les meilleurs procédés modernes d'exécution des travaux, ou même lorsque nous signalons de simples moyens pratiques de faire gagner du temps et de l'argent. Pour cela nous proposons de développer une documentation « entre nous », à l'aide de questions précises dont nous publierons ensuite les réponses concises, accompagnées de schémas, autant que possible.

Les études de grande envergure ne nous manquent pas mais le défaut de place nous oblige à ajourner la publication de très intéressants mémoires. La situation peut d'ailleurs s'améliorer de beaucoup. Le tirage de notre organe technique atteint un chiffre notable ; une revue qui fait ainsi rayonner dans le monde entier, les travaux de nos amis et de nos camarades, doit trouver les moyens de vivre et de se développer si chacun y aide.

Dans ce numéro, l'état des questions soulevées par la route moderne est clairement et nettement exposé à l'aide de graphiques par M. Victor Bourgeois. Aux difficultés de pompage du goudron, M. Gaston Benier apporte une solution, un peu complexe mais efficace. Au moment où l'on fête le centenaire du premier chemin de fer français, il est piquant de noter que l'on se préoccupe de construire de nouvelles voies privilégiées, mais celles-ci sans rail : les autos-routes. Quant aux questions de technique sanitaire, elles restent toujours, hélas ! d'actualité et nous continuons la publication de règles élémentaires qu'il faut respecter pour édifier une habitation saine. ✂



Société éditrice : SNITPECT-FO

Directeur de la publication : Abdallah El Hage – Secrétaire général du SNITPECT-FO

Agrément CPPAP n° 1119S06818

Périodicité trimestrielle / tiré à 2 100 exemplaires

Création graphique : Laurent Gaudart — Illustration : Olivier Le Meur

Imprimé par : Imprimerie Compedit-Beauregard – 61 600 La Ferté-Macé

Numéro ISSN de la publication : 1959-4704

