



# Rapport d'activité et d'orientation

par Pascal Pavageau, secrétaire général

**« Aucun problème ne peut être résolu sans changer l'état d'esprit qui l'a engendré »**

Albert Einstein

## SOMMAIRE

### 1. Le statut 2005 : une réforme statutaire bien gagnée... qui construit déjà la prochaine

- 1.1 Une pression nécessaire pour la sortie des textes d'application
- 1.2 Et "le statut 2006" à trois niveaux de grades ?
- 1.3 Un débouché direct au généralat pour le corps des ITPE !

### 2. La gestion : des avancées conséquentes en 2005, une nouvelle charte de gestion pour le corps

- 2.1. Une charte de gestion 2005 concrétisant les avancées obtenues
- 2.2. L'élection à la CAP 2006 : unis et solidaires pour toujours plus de progrès collectifs et individuels
- 2.3. La mobilité : une plus-value pour les ITPE et le service public dès lors qu'elle est gérée intelligemment par l'administration
- 2.4. L'essaiage redynamisé en 2005 par l'action du SNITPECT
- 2.5. Aboutir à un corps inter - fonctions publiques
- 2.6. Une homologation statutaire à trois niveaux de grades reconnaissant la réalité des fonctions exercées par les ITPE
- 2.7. Une circulaire Equipement traçant l'avenir du ministère et engageant le gouvernement sur la gestion des transferts et des mobilités des agents par un détachement sans limitation de durée décliné en gestion avec les mêmes droits que la position normale d'activité (PNA)
- 2.8. L'enjeu majeur des recrutements et du "pyramidage" pour faire face aux besoins du service public
- 2.9. Les promotions

### 3. GPEC, formation, ENTPE : des attentes fortes et immédiates

- 3.1. Un pilotage unique et fort pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, un programme unique regroupant tous les agents du ministère, un SGPA plutôt qu'un SG séparé d'une DGPA

.../...

## Cher(e) camarade,

Si l'année 2004 fut celle du combat et de la mobilisation par tous les ITPE afin de stopper plusieurs attaques contre le corps, **2005 fut celle des avancées pour tous les ITPE**. Et l'aboutissement de la nouvelle étape de la réforme statutaire du corps des ITPE, accompagnée de mesures aussi importantes que favorables en gestion, en est l'illustration majeure.

Ce rapport est rédigé entre les commissions exécutives de juin et de septembre 2005. Comme nous le faisons lors de chacune des réunions de notre « parlement », ce rapport examine les moyens mis en œuvre pour l'aboutissement de nos revendications, les obstacles rencontrés, les réussites obtenues ainsi que les sujets sur lesquels l'effort reste à poursuivre. C'est bien autour des avancées que nous croyons possibles, autour des attentes que nous jugeons justes et légitimes que nous nous retrouvons, conscients qu'au-delà de ces « premiers pas », il en est bien d'autres à accomplir. A notre niveau, par nos actions **nous concrétisons l'idée que le progrès social naît de la solidarité entre tous**.

Même solidaires, motivés et mobilisés, rien n'est jamais acquis et c'est une vigilance de tous et de tous les instants qu'il nous faut maintenir pour éviter d'être attaqué individuellement ou collectivement, pour réagir à temps à la mise en œuvre de nouvelles pratiques volontairement non concertées au détriment des agents et pour faire aboutir nos revendications et les engagements pris.

**La mobilisation exemplaire et réussie engagée en 2004 et prolongée en 2005** est le fruit de cette vigilance et de l'action permanente de notre organisation et de tous ses adhérents, largement suivie par tous les ITPE.

La réforme statutaire, la généralisation du contrat de fin de carrière puis sa transformation en véritable principalat de fin de carrière, la nouvelle

- 3.2. Un plan stratégique de GPECC à l'Équipement et de nouveaux outils au service des agents, du service public, et du développement des compétences
- 3.3. La réforme de la notation et de l'évaluation : "- 1 en 2004, échec confirmé en 2005, doit se ressaisir en 2006"
- 3.4. La formation continue : un défi actuel face aux évolutions à venir
- 3.5. ENTPE : et maintenant, le nouveau STATUT !

#### **4. De nombreuses évolutions inquiétantes de notre environnement professionnel**

- 4.1. La "LOLF story" : un drame maquillé en conte
- 4.2. La décentralisation : un échec manifeste dans la méthode imposée synonyme d'un avenir destructeur pour le service public
- 4.3. La "régionalisation" au sein même de l'Etat : une mutualisation des moyens pour une baisse de l'intervention de l'Etat au plus proche des territoires
- 4.4. Quel lendemain pour l'Équipement ?
- 4.5. Pour un "Équipement demain" ambitieux, pour un service public de l'aménagement et du développement durable des territoires conforté

#### **5. Un contexte général aux évolutions aussi multiples qu'inquiétantes**

- 5.1. Des conditions de travail, d'emploi et des niveaux de rémunérations encore dégradés en 2005
- 5.2. Le dialogue social en panne, le paritarisme toujours attaqué.
- 5.3. Les retraites et pensions : un recul social avéré mais à l'ampleur encore sous-estimée
- 5.4. La réforme de l'assurance maladie : un premier bilan désastreux, une rupture confirmée de l'égalité des droits
- 5.5. Europe : réorienter pour et par le social

#### **6. ISS : une nouvelle concertation pour la fin d'année 2005, une indispensable évolution en 2006**

- 6.1. Confirmations des évolutions des coefficients de grades dans le corps des ITPE gagnées par le SNITPECT
- 6.2. Une attente forte pour faire évoluer les principes de l'ISS
- 6.3. Une concertation immédiate de la DGPA

#### **7. Une évolution du SNITPECT pour une dynamique syndicale confortée et à développer encore**

- 7.1. La mobilisation statutaire... un beau succès, des résultats, une force renouvelée !
- 7.2. Les militants, les adhérents : la force de notre organisation
- 7.3. Notre organisation syndicale : au service de tous les ITPE
- 7.4. L'information et la communication au service du débat pour décider
- 7.5. Un environnement syndical dynamique pour avancer collectivement
- 7.6. En guise de conclusion : Le SNITPECT demain

charte de gestion et les évolutions favorables qu'elle traduit pour le groupe et pour chaque ITPE, les nouveaux coefficients de grades de l'ISS obtenus pour le corps des ITPE, la réforme des enseignements réussie de l'ENTPE,... sont autant d'avancées gagnées collectivement en se donnant les moyens de contourner les problèmes, de lever les obstacles, de desserrer les nombreux freins qui se trouvaient en face de nous.

« *Changer l'état d'esprit qui a engendré le problème* » nécessite une analyse stratégique et tactique approfondie. C'est souvent **refuser l'apparente fatalité**, c'est parfois entrer dans une phase de résistance active pour promouvoir un autre modèle de développement social, et c'est toujours devoir **établir un rapport de force**, par la mobilisation et la démonstration.

Avec toutes les actions syndicales engagées par les ITPE, **le SNITPECT a effectivement pesé sur le cours des événements et a su changer l'état d'esprit qui créait les freins** : nos adhérents et plus largement les électeurs doivent percevoir qu'en plus d'un discours structuré sur tous les sujets qui touchent les ingénieurs des TPE et d'une **défense permanente de tous les ITPE**, en CAP ou au quotidien en section dans chaque situation individuelle difficile, notre organisation a su optimiser la mobilisation des moyens pour bloquer plusieurs attaques contre le corps et pour obtenir des avancées concrètes et durables.

Je veux donc commencer ce rapport par **te remercier** pour avoir su tenir bon et répondre présent quand il fallait lancer toutes les actions décisives. Tous ensemble, nous sommes la clef de la réussite de ce que nous entreprenons et ce que nous avons réussi et obtenu ensemble démontre la qualité de notre engagement.

Les résultats obtenus cette année ne masquent pas pour autant les dérives constatées de notre environnement professionnel, au sein des structures de la fonction publique qui nous emploient. Mais ces succès collectifs nous rendent plus forts pour les affronter et même, parfois, les empêcher.

Ces avancées 2005 doivent nous conforter dans l'idée que cela est possible. N'ayons pas peur de revendiquer, d'être force de proposition, d'agir, de défendre, de nous battre : les résultats sont là.

Soyons fiers de notre engagement syndical, décisif encore une fois comme le démontre ce bilan 2005.

Soyons fiers d'avoir à nouveau prouvé l'efficacité de notre cohésion.

**Tous unis.**

# 1. Le statut 2005 : une réforme statutaire bien gagnée... qui construit déjà la prochaine

Le rapport d'activité 2004 se terminait sur la réforme statutaire avec l'espoir d'aboutir réellement en 2005 après la mobilisation exemplaire de tous les ITPE, symbolisée par le 29 juin puis le 26 août 2004, et les engagements obtenus en CTPM du 11 octobre 2004. Nous pouvons débiter ce rapport 2005 avec la grande satisfaction d'avoir gagné sur cette revendication essentielle pour tous les ITPE.

Néanmoins, il aura fallu encore six mois d'actions et d'engagements collectifs durant l'année 2005 pour obtenir réellement la publication des deux décrets (statutaire et créant l'ICTPE) le 31 mai 2005.

Car cet aboutissement fut rocambolesque et difficile : une commission exécutive exceptionnelle de « pression » en mai 2005, une action majeure, soudaine et pleinement réussie grâce à la réactivité des ITPE et aux nombreux courriers adressés au Premier ministre courant mai 2005 et c'est en extremis, en plein changement de gouvernement, que nous arrachons l'arbitrage final du gouvernement puis les signatures et la publication. Notre syndicat qui a voulu, construit, et revendiqué cette réforme pour tous les ITPE, a ainsi porté ce dossier (presque physiquement) jusque dans les ultimes minutes de son dénouement favorable. Et cela n'a été possible que par l'extraordinaire mobilisation dont ont fait preuve les ingénieurs des TPE.

Le Flash n° 250 de juin 2005 et les informations ou publications du SNITPECT autour de cette nouvelle étape de notre progression statutaire ont permis de tenir au courant tous les ingénieurs des TPE et d'expliquer les avancées obtenues. Ce rapport revient sur plusieurs d'entre elles.

Au demeurant, ce que nous avons obtenu dépasse le simple cadre statutaire, pourtant déjà important. Nous avons su à la fois accompagner les mesures gagnées et compenser celles qui nous ont été refusées par des avancées en gestion, en pyramidage et en indemnitaire. Il convient bien de les appréhender dans leur ensemble : regroupées, elles sont impressionnantes.

## 1.1 Une pression nécessaire pour la sortie des textes d'application

Les textes d'application de ce nouveau statut tardent. Une nouvelle fois, durant l'été 2005 et en ce début automnal, il nous faut faire pression, agir, intervenir, pour obtenir le décret et les arrêtés indiciers, les arrêtés de chaque ministère employeur d'ITPE fixant les emplois éligibles à ICTPE 2G et 1G, et le décret validant les nouveaux coefficients ISS pour le corps des ITPE. La publication des textes indiciers le 8 octobre est le fruit de cette pression constante.

L'administration de l'Équipement a besoin de ces textes pour engager les reclassements de tous les ITPE. La DGPA est organisée dans ce sens et les sommes que cela représente (gain indiciaire immédiat ou au cours du second semestre pour beaucoup d'ITPE) sont budgétées pour 2005. Il y a urgence,

autant pour le respect du droit de chaque ITPE que par la nécessité d'arriver à consommer à temps les crédits budgétés en 2005.

Tous les reclassements s'effectueront rétroactivement à la date du 31 mai 2005. Par ailleurs, nous avons obtenu que l'application des articles 33 et 36, qui ont pour but d'éviter les inversions de carrière pour tous les ITPE et IDTPE concernés et d'entraîner un nouveau reclassement pour les ITPE recrutés par EP ou LA ces six dernières années, soit automatique au niveau de la DGPA.

Une nouvelle fois, il nous apparaît vraiment scandaleux que l'État contraigne ses agents à mobiliser autant d'énergie uniquement pour l'amener à respecter ses engagements et ses obligations.

Une nouvelle fois, rien n'est jamais acquis, ni gagné facilement. C'est en permanence et sur chaque point qu'il faut se battre, agir et revendiquer pour avancer.

Une nouvelle fois, les ITPE, emmenés par leur syndicat, obtiendront la publication de ces textes, faisant la preuve de leur pugnacité, de leur ténacité, et de leur solidarité.

## 1.2 Et « le statut 2006 » à trois niveaux de grades ?

Pour autant, notre pression n'a pas encore suffi à déboucher sur le troisième niveau de grade. Cependant, ironie de l'histoire, à peine séchée l'encre du décret statutaire, l'actualité liée aux futurs transferts et à l'homologie nous a amenés à relancer cette revendication en juin 2005 (voir le paragraphe 2.6).

Nous voilà donc en action pour un nouveau statut ! Et cela par deux biais qui se rejoignent, à savoir les rapprochements entre corps de fonctionnaires de l'État et la décentralisation.

Nous l'avons toujours affirmé : la reconnaissance du niveau des responsabilités, des fonctions et des compétences atteint par le corps des ITPE passe par la revalorisation du statut. Le compte n'y est donc toujours pas avec la réforme 2005 en ce qui concerne le troisième niveau de fonctions. Cela est inadmissible alors que près de 150 ingénieurs des TPE seront ICTPE 1G en 2006 !

D'un côté, le premier arbitrage gouvernemental de septembre 2004 était clair sur cet aspect : c'est bien dans une logique de fusion préalable des corps qu'il faut s'inscrire pour bénéficier de nouvelles avancées et de la concrétisation statutaire d'un réel grade d'ICTPE, dont nul ne peut contester la légitimité.

Les projets du gouvernement visant à supprimer les corps de fonctionnaires de l'État et à les remplacer par des « filières de métiers » et autres « cadres statutaires » sont très inquiétants et tendent à ramener le corps des ITPE dans un cadre qui n'est pas le sien compte tenu de son débouché au troisième niveau de fonctions.

Comme l'a arrêté notre congrès 2004, la réflexion avec les autres corps d'ingénieurs de l'État a été engagée en 2005

(ingénieurs de l'agriculture et de l'industrie en particulier) : nous avons pu échanger et nous préparer ainsi à des rapprochements permettant d'approcher la logique de fusion sans détruire les spécificités de chacun (écoles, gestion spécifique).

Il nous faut donc « prendre la main » encore et toujours, avancer, revendiquer et proposer pour ne pas subir ce qui pourrait être un recul pour le corps. Face à ces vellétés gouvernementales, l'ENTPE elle-même est menacée. Notre réflexion visant à l'instauration d'un corps à statut inter-fonctions publiques s'inscrit dans ce cadre et doit être poursuivie et désormais portée en avant.

Dans le même ordre d'idée, le débat sur l'homologie nous a conduits à construire une revendication collective avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF). J'y reviendrai par la suite.

Notre action syndicale en 2005 a ainsi permis d'engager de nombreuses réflexions et revendications communes pour les « ingénieurs de la fonction publique » que nous sommes. Elles portent sur les écoles et la formation, la gestion, les promotions, les régimes indemnitaires et bien évidemment une harmonisation statutaire tirant chaque corps et cadre d'emploi vers le haut. Il est encore trop tôt, tactiquement et stratégiquement, pour en exprimer un socle de revendications inter corps et cadre d'emploi. Toutefois, l'homologie statutaire à trois niveaux de grades, que nous revendiquons avec l'AITF, constitue le cadre à atteindre pour aboutir à un véritable statut d'ingénieur inter fonctions publiques, généralisable à chaque corps homologue. Cette revendication se retrouve pleinement dans les échanges officiels de l'été et de l'automne 2005 entre le ministre de l'Équipement et celui délégué aux collectivités territoriales. A nous de la concrétiser en 2006.

Au-delà de ce rapport rédigé dans des délais trop proches de l'aboutissement des décrets statutaires, de l'engagement des reclassements par l'administration et des premières annonces gouvernementales d'aller vers un statut à trois niveaux de grade, c'est bien au congrès des 8 et 9 décembre 2005 que nous pourrons tirer tous ensemble un premier bilan des effets concrets de ce beau succès et définir nos actions pour aboutir sur le prochain.

Ce nouveau statut à trois grades constitue un enjeu de taille pour 2006. Tous ensemble, nous saurons relever ce nouveau défi.

### **1.3 Un débouché direct au généralat pour le corps des ITPE !**

Le décret n° 2005-367 du 25 avril 2005 a créé le statut particulier du corps des inspecteurs généraux et inspecteurs de l'Équipement.

Comme nous l'indiquions dans les Tribunes 1.193 de juin 2004 et 1.197 de juin 2005, la FEETS-FO et le SNITPECT ont voté en faveur de ce texte lors du CTPM du 7 juin 2004 et ont contribué, à leur niveau, à l'aboutissement de cette réforme des corps d'inspection de l'Équipement. Chacun pourra remarquer à cet égard que certaines réformes statutaires aboutissent plus rapidement que d'autres, pourtant tout aussi légitimes...

Ce texte s'inscrit dans le cadre du plan d'amélioration de la gestion de l'encadrement supérieur de l'État, dont la modernisation des inspections générales et la valorisation de leurs missions constituent un élément majeur. Il arrête la fusion des différents corps et emplois d'Inspection au sein d'un nouveau corps à deux niveaux de grades : inspecteur de l'Équipement (IE) et inspecteur général de l'Équipement (IGE).

Suite à nos revendications et interventions dans le cadre de la concertation préparatoire à ce décret, ce statut, avec celui nouvellement revalorisé des ITPE, ouvrent des accès aux grades d'IE et d'IGE pour les ICTPE 2G et 1G occupant des postes de deuxième et de troisième niveaux de fonctions. La création du corps des inspecteurs (généraux) de l'Équipement permet donc un débouché au généralat pour le corps des ITPE, comme le revendiquait le SNITPECT.

Nous considérons cette création de corps comme une réelle avancée pour le service public, l'inspection de l'Équipement mais également le corps des ITPE (et d'autres) pouvant désormais accéder à ces emplois, postes, fonctions et missions d'inspecteur et d'inspecteur général de l'Équipement.

Nous exigeons, dans le cadre de l'élaboration de la gestion de ce nouveau corps, des règles de gestion ouvertes en terme d'accessibilité dans l'esprit qui a conduit à sa construction.

## 2. La gestion : des avancées conséquentes en 2005, une nouvelle charte de gestion pour le corps

### 2.1 Une charte de gestion 2005 concrétisant les avancées obtenues

Le projet de charte de gestion achevé à l'issue des discussions entre la DPSM et le SNITPECT de décembre 2001 est toujours resté officieux, l'administration ne l'ayant jamais diffusé en bonne et due forme.

Il traduisait néanmoins des avancées obtenues par les élus du SNITPECT, au fur et à mesure des CAP, permettant ainsi des améliorations substantielles par rapport à la « note pour la gestion prévisionnelle du corps des ITPE » de mai 1998 (officielle, elle). C'est pourquoi nous avons tenu à la diffusion de ce projet de charte dès le début de l'année 2002, à tous les ITPE, par le canal de notre organisation syndicale. De surcroît, elle nous a servi de base pour construire de nouvelles avancées en gestion durant ces dernières années. L'année 2004 l'a néanmoins démontré : les attaques par la gestion contre le corps sont toujours possibles et de tels documents (charte et note d'orientation) permettent d'acter noir sur blanc des avancées qu'il devient dès lors plus difficile à l'administration de nier ou de remettre en cause.

Le nouveau statut imposait toutefois de construire une nouvelle gestion pour le corps des ITPE. Pour le SNITPECT, les bases de la charte de gestion de 2001 constituaient une référence et, à ce titre, devaient être reprises pour faire évoluer ce qui devait et pouvait l'être (essaimage, promotions à ICRGS, généralisation du CFC et transformation en principalat, ancienneté pour la promotion à IDTPE, suppression des âges limites...).

A notre demande, l'administration est donc repartie de la charte de 2001 et a mené durant tout le premier semestre 2005 des travaux concertés et constructifs pour actualiser les règles de gestion en accompagnement de la réforme statutaire.

Nous vous avons rendu compte périodiquement des avancées obtenues au fur et à mesure des dix réunions de travail, notamment en ce qui concerne les évolutions liées à la promotion qui entrent en vigueur dès les promotions au titre de 2006 (diffusion des fiches promotions 2006 : liste d'aptitude à ITPE, IDTPE, IRGS, principalat, ICTPE 2G et 1G et ICRGS et analyse du SNITPECT par mél, dans la Tribune 1.197 de juin 2005 et sur le site du SNITPECT : [www.snitpe.fr](http://www.snitpe.fr)).

Nous pouvons nous féliciter de ces avancées en gestion concrétisant plusieurs revendications anciennes et fortes du SNITPECT, au premier rang desquelles la mise en œuvre d'un véritable principalat de fin de carrière généralisé, s'appliquant pleinement pour les promotions dans le corps au titre de 2006. La charte de gestion doit être officiellement diffusée par la DGPA en octobre 2005. Le Flash n°251 qui sera publié fin

novembre, permettra l'information de tous les ITPE sur l'analyse du SNITPECT, en accompagnement de cette diffusion.

Nous avons obtenu par ailleurs que la charte soit complétée :

- par un paragraphe relatif à la gestion du détachement sans limitation de durée (DSL) au niveau du corps des ITPE dès cette position administrative validée (décret devant être publié vers novembre 2005) ;
- par un suivi des ITPE placés en position de DSL par la DGPA, de façon à pouvoir anticiper et organiser les retours potentiels ;
- par le bilan de gestion du corps pour l'année 2004, présenté par la DGPA à notre demande lors de la CAP mutations du 4 octobre 2005 ;
- par la réactualisation, début 2006, de la note d'orientation de la gestion du corps des ITPE de 1998.

Le contexte très évolutif lié à la mise en œuvre de la LOLF, de la décentralisation et des transferts, mais également de la réforme des services de l'Équipement, impose que la gestion du corps puisse s'adapter tout en conservant ses fondamentaux, pour une réelle égalité de droits et de traitement. Le SNITPECT, par toutes les mesures qu'il a obtenues et par son action continue, notamment en CAP, revendique une réflexion paritaire, concertée, continue et régulière à l'initiative de la DGPA pour accompagner, en gestion, le corps des ITPE vers toujours plus de progrès social. En complément de la défense individuelle de tous nos camarades, il s'agit, à n'en pas douter, d'un enjeu très important pour le prochain mandat 2006/2009 de nos élus à la CAP.

Durant le printemps et l'été 2005, nous avons exigé et obtenu une action volontariste de la DGPA pour informer toute la chaîne hiérarchique (chefs de service et MIGT ou IG spécialisés) concernant ces nouveaux principes et les règles de gestion, y compris auprès des « employeurs » des autres ministères ou de la FPT.

Certes, des points faisant grief persistent et des revendications demeurent, notamment la durée minimale de poste pour la mobilité, certains blocages à l'essaimage, un nombre trop réduit de candidats proposés par les MIGT pour les CAP promotions dans le corps ou encore sur la durée limitée à dix ans dans l'emploi pour rester détaché ICTPE.

C'est par notre action collective que nous les obtiendrons, par nos démonstrations dans l'exercice de nos compétences et par la jurisprudence que nos élus à la CAP, soutenus par tous les ITPE, sauront gagner encore et toujours.

## **2.2 L'élection à la CAP 2006 : unis et solidaires pour toujours plus de progrès collectifs et individuels**

2006 sera l'année du renouvellement des représentants des ITPE à la commission administrative paritaire du corps. Ce calendrier était prévu et il a été renforcé par le nouveau décret statutaire qui impose que ces élections se tiennent avant le 31 mai 2006.

Nous aurons l'occasion de communiquer auprès de tous les ITPE sur les enjeux que représentent ces élections, pour chaque ITPE comme pour le corps et même le groupe dans son ensemble.

La date des élections est fixée au 21 mars 2006. Nous y reviendrons dans nos prochaines communications, au congrès 2005 où nous présenterons les candidats du SNITPECT puis lors d'une assemblée générale exceptionnelle des secrétaires de sections le 7 février 2006.

Titularisation, mutation, affectation, promotion, orientation de carrière, réclamation... chacun des actes de gestion concernant chaque membre du corps des ITPE est soumis à l'avis de la CAP. La DGPA prend ensuite sa décision qui engage l'avenir personnel de l'ITPE concerné.

Pour chacun, les représentants élus du SNITPECT se veulent disponibles et veillent au respect des règles collectives de gestion et défendent la position de l'intéressé.

Le bilan de l'action du SNITPECT, au terme du mandat 2003/2006, pour le progrès collectif et la défense individuelle des ITPE se retrouve en partie dans l'aboutissement de la réforme statutaire et de la nouvelle gestion du corps. Il se retrouve surtout dans chaque décision que nous avons su gagner, voire arracher, à l'administration en faveur nos camarades. Et ces succès individuels, parfois difficiles et longs à gagner, sont obtenus par nos élus à la CAP grâce aux succès collectifs et au poids des positions de notre syndicat, directement liés aux résultats des élections à la CAP.

Mais le SNITPECT a aussi su faire de cette instance un lieu de dialogue avec l'administration qui dépasse largement le cadre de la gestion individuelle des ITPE : nos déclarations préalables, nos débats de fond, le lien avec l'ENTPE par le biais du recrutement et des premières affectations, l'aboutissement d'une progression indemnitaire en complément de la réforme statutaire... tous ces sujets sont défendus en CAP au même titre que dans d'autres réunions institutionnelles.

Si beaucoup a été gagné ces derniers temps, il reste encore beaucoup à faire.

Le vote auquel tu es appelé est l'occasion pour toi, pour nous tous, de conforter et développer ces succès et le poids collectif des orientations politiques et stratégiques que nous portons. Il permet à chacun d'être mieux armé, mieux défendu, plus valorisé.

En votant pour la liste du SNITPECT, tu renforceras la seule organisation efficace et démocratique sur laquelle TOUS les ingénieurs des TPE peuvent compter en permanence pour

continuer de progresser individuellement et collectivement : la leur !

Tous unis et solidaires.

## **2.3 La mobilité : une plus-value pour les ITPE et le service public dès lors qu'elle est gérée intelligemment par l'administration**

### **2.3.1 Prendre son premier poste... dans de bonnes conditions !**

L'action de fond sur les affectations en sortie de l'ENTPE, que nous menons depuis plusieurs années, a enfin commencé à porter ses fruits en 2003 et 2004 et a été confortée en 2005. Des progrès indéniables ont été réalisés pour aboutir au meilleur compromis possible entre les contraintes du service public et les aspirations personnelles et professionnelles des individus après trois ou quatre années à l'ENTPE.

Pour la première fois, en juin 2005, nous avons obtenu de l'administration une information sur les postes proposés en sortie d'école. Les élus du SNITPECT à la CAP ont donc pu défendre en CAP du 16 juin 2005 des dossiers spécifiques posant des difficultés pour des camarades en troisième année de l'ENTPE.

La période de préparation d'une thèse, en vue d'obtenir un doctorat, reste pleinement considérée comme un premier poste. En sortie de thèse, l'affectation est « accompagnée », dans l'intérêt partagé de l'individu et du service public. Pour cela, la DGPA propose plusieurs postes figurant sur la liste des postes vacants (deux à trois en général) en lien avec le domaine d'intervention de la thèse, ce qui répond naturellement aux aspirations et souhaits de l'ITPE concerné. L'affectation est ensuite traitée selon la procédure normale, avec avis de la CAP avant décision de la DGPA.

Concernant l'examen professionnel et la liste d'aptitude 2005, les élus du SNITPECT ont obtenu une augmentation du nombre de postes offerts à ces deux promotions, notamment par l'introduction de postes à spécialité dans des champs en correspondance avec le profil de plusieurs candidats admis.

Nous sommes également intervenus lors des CAP de fin 2004 et du 16 mars 2005 pour demander à l'administration de tout mettre en œuvre pour aboutir au meilleur compromis entre les aspirations personnelles et les contraintes du service public. Cela s'est traduit par un traitement plus favorable pour les affectations en premier poste des ITPE, pour ces deux recrutements. Notamment, l'offre de l'administration a permis un choix pour chacun parmi au moins trois postes, en intégrant au mieux les éventuelles contraintes individuelles et souhaits professionnels.

Nous nous félicitons de ces avancées obtenues grâce à l'action du SNITPECT. Nous restons vigilants et actifs pour pérenniser de telles pratiques et les généraliser à tous les modes de recrutement dans le corps.

Ainsi, par comparaison avec les années précédentes, nous avons pu démontrer combien l'examen et l'avis paritaire en CAP pour

l'affectation en premier poste constitue une réelle plus-value tant pour les individus que pour le service public.

Il reste à approfondir et aller vers un unique corpus de règles pour tous les ITPE, quel que soit leur mode de recrutement, afin qu'une offre d'au moins trois postes leur soit faite par l'administration, en regard des contraintes du service public mais également des vœux exprimés par les individus. Cela suppose de desserrer quelque peu le carcan de l'affectation par ordre de classement des ITPE issus de l'examen professionnel et de la liste d'aptitude, et de permettre un réel débat en CAP au même titre que pour une mutation !

### 2.3.2 Changer de poste : revenir à une gestion souple, au profit de la recherche d'un compromis

Pour les mutations en cours de carrière, on ne peut que critiquer le durcissement de l'approche de l'administration depuis 2004, souvent au détriment de la recherche d'un compromis acceptable entre les aspirations individuelles légitimes et les contraintes du service public.

Le dogme des « trois ans en premier poste » reste une donnée forte, à laquelle il n'est possible de déroger que dans des cas trop exceptionnels, alors que la situation personnelle de l'ITPE a pu évoluer de manière imprévisible après la prise de poste. Dans un tel contexte, le nombre des effets différés décidés par la DGPA suite à la CAP est aujourd'hui en augmentation et pas uniquement pour les cas de demande de mutation avant la « durée minimale » sur le premier poste. Cette procédure, consistant à convenir d'une prise de poste ultérieure, est critiquable. Elle nous est imposée et il est difficile de la contourner d'autant qu'elle permet malgré tout d'acter le principe du changement d'affectation. Nous exigeons que la pratique des effets différés redevienne exceptionnelle et soit exclusivement réservée à la recherche d'un compromis dans des cas très spécifiques où les enjeux du service public sont incontournables et démontrés.

Néanmoins, courant 2005, nous avons obtenu :

- que la règle visant à maintenir cinq ans en premier poste les ITPE ayant fait une quatrième année après l'ENTPE soit assouplie, pour tenir compte de la réalité des missions exercées lors de la demande de mutation de l'ITPE ;
- que les ITPE recrutés sur titres ne se voient pas imposer cinq ans sur leur premier poste mais que de la durée soit appréciée à égalité de traitement avec les ITPE recrutés par les autres voies.

### 2.3.3 Cesser le procès en sorcellerie intenté à la mobilité

Imposer une durée minimale sur un poste, quel qu'il soit, n'a pas de sens dans l'absolu. Il s'agit bien de juger de la durée dans les postes par rapport à la logique de construction du parcours professionnel, donc de l'acquisition des compétences et du développement du potentiel. Il n'y a pas de « bonne » ou de « mauvaise » durée dans un poste. Elle dépend de nombreux facteurs qui relèvent à la fois des aspirations et des contraintes personnelles, qu'elles soient professionnelles (temps pour s'adapter, produire, innover, impulser, se lasser...) ou familiales, et des contraintes et enjeux de service public (nature

des missions ; opportunité et pertinence d'un changement de titulaire de l'emploi).

En C.A.P., nous restons en pointe pour faire valoir auprès de l'administration les aspirations et les contraintes personnelles et nous cherchons toujours à favoriser l'émergence du meilleur compromis. Pour demander un départ après une courte durée sur un poste, il est évidemment nécessaire que les motivations soient solides, pour être crédibles. Il doit en être de même des justifications de l'administration pour un maintien dans l'emploi au-delà d'une durée significative.

La mobilité n'est pas une fin en soi dans les modes de gestion du corps des ITPE. Il est faux d'affirmer que les « ITPE mutent à une cadence immuable : trois ans sur un poste puis départ automatique ». L'expérience et les bilans de l'administration elle-même démontrent que la durée moyenne sur un poste est de l'ordre de quatre ans, que chaque mobilité est spécifique et s'explique pleinement et que certains parcours, en particulier dans le RST, se construisent dans les mêmes structures et y sont valorisés. Et les études montrent que la mobilité géographique à l'Équipement ne concerne que 4% d'agents par an.

La mobilité est à considérer avant tout comme un moyen de conforter et développer compétences et potentiel. Il s'agit d'ailleurs plus d'invoquer le principe de changement d'environnement professionnel, par une mobilité fonctionnelle et/ou géographique, comme moyen déterminant pour maintenir la motivation et le dynamisme dans l'action.

L'appréciation de ces changements d'environnement professionnel ne peut pas se faire selon des stéréotypes. Leur influence dépend du type de cursus, notamment dans la perspective de la promotion à l'IDTPE. Pour éprouver sa capacité à s'adapter à des situations professionnelles significativement différentes, il faut affronter concrètement des situations professionnelles significativement différentes, d'une complexité supérieure, avec une plus grande autonomie et de plus larges responsabilités.

Dans un cursus à dominante généraliste, où le potentiel pour manager une équipe et des projets est une donnée importante, des changements construits et significatifs d'environnement professionnel, avec mobilité géographique et fonctionnelle, restent une nécessité. Dans un cursus de spécialiste ou d'expert, c'est la capacité à manager une complexité en progression dans le domaine qui sera plus déterminante. Elle sera alors développée et éprouvée par le biais d'une évolution significative des situations professionnelles rencontrées au cours du parcours professionnel, plus fonctionnelle que géographique. Au final, les qualités recherchées pour le changement de niveau de fonctions sont assez comparables. Un continuum existe clairement entre le cursus de généraliste et celui d'expert qui constituent les deux « extrêmes » du champ des possibles.

Les besoins du service public en généralistes polyvalents sont toujours aussi sensibles, même si par ailleurs la complexité exige également l'intervention grandissante de spécialistes et d'experts, ou plus largement de généralistes de domaine. Ce dernier type de cursus peut notamment s'apprécier sur une partie seulement du parcours professionnel, garantissant ainsi l'ouverture vers des cursus de spécialistes ou experts comme vers des cursus de généralistes polyvalents.

Plutôt que d'essayer de freiner les mobilités, la question essentielle à laquelle doit répondre l'administration est celle de savoir pourquoi certains ITPE ressentent le besoin de partir vite de certains postes, parfois même dans le RST : le faible contenu et le contour flou des missions, l'impossibilité de valoriser un tel poste dans son parcours, l'absence de responsabilité et de moyens, des problèmes hiérarchiques majeurs et avérés, des pratiques managériales « d'un autre temps »,... autant de problèmes que ces recherches de mobilité parfois précipitées mettent en évidence. La réponse ne saurait être de bloquer les ITPE dans de telles conditions au risque, d'ailleurs, de leur reprocher plus tard d'y être restés si longtemps !...

Notons également que s'il est incontestable qu'une durée raisonnable sur un poste est intéressante et enrichissante pour consolider les savoirs et les compétences, cela est vrai à tous les niveaux hiérarchiques, en particulier ceux de direction !...

Dans le cadre de l'élaboration de la charte de gestion du corps, les élus à la CAP ont réussi à faire admettre à l'administration que la mobilité doit être traitée d'une façon positive, comme une plus-value pour le service public, et non plus comme une épreuve ou une contrainte pour les services. Il reste à le faire appliquer concrètement en CAP et l'année 2006 s'annonce mouvementée de ce point de vue.

Nous avons également obtenu le maintien de trois cycles annuels de mutations pour le corps : cela semble « naturel » mais il convient de rester très vigilant face aux réflexions du gouvernement et de notre administration visant à vouloir restreindre les possibilités de mobilité en diminuant, comme cela a été imposé à d'autres corps d'Etat, ce nombre à un cycle unique de mutations par an !

### **2.3.4 Les mobilités liées aux réorganisations et transferts en 2006 : la CAP au cœur du dispositif**

Les CAP mutations de l'année 2005 l'ont montré : la question de la mobilité, fonctionnelle ou géographique, constitue déjà un des principaux enjeux du moment. L'année 2006 sera en partie consacrée à ce sujet au sein du ministère de l'Équipement. Les ITPE sont au cœur des changements à venir. Ils s'investissent sans réserve dans toutes les missions du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Encore faut-il que l'administration ne leur oppose pas de freins et gère ces mobilités à venir, plus forcées que voulues pour la plupart des ITPE, avec souplesse et égalité.

La période à venir impose un pilotage fort du nouveau binôme SG-DGPA avec une réelle ambition de sa part pour éviter des dérives irréparables et replacer la CAP au centre du dispositif de ces mobilités contextuelles.

Durant 2005, le SNITPECT a porté plusieurs principes qui se doivent d'être respectés :

- Le nouveau pilotage doit faire respecter les règles statutaires et de gestion collective des agents et surtout en finir avec le fantasme de la durée sur un poste (durée que l'administration imposera aux individus de réduire en 2006 à l'occasion de suppression de postes, de réorganisations ou de transferts, comme cela fut le cas en 2005 pour la réorganisation de l'administration centrale).

- Les mobilités à venir doivent être traitées avec souplesse par la DGPA et les services selon une approche valorisant pleinement les agents, notamment par le biais de l'évaluation et de la notation, la mise en perspective de la construction des parcours au travers de ces mobilités contextuelles.

- Davantage encore dans cette période mouvante, chaque nouveau poste doit être préalablement défini, avec une fiche de poste arrêtée et publiée au niveau national (même concernant une « évolution interne » du poste) à l'issue de réorganisations débattues et concertées en CTPS.

- La DGPA doit faire preuve d'une plus grande rigueur pour garantir le niveau de responsabilité et le positionnement hiérarchique des postes qui sont publiés en regard de l'exigence de niveaux de fonctions, au 1er niveau surtout, mais également au deuxième niveau. A cet égard, le SNITPECT s'est opposé en CAP à l'instauration dans de nombreux services de postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE. Cette situation est défavorable et dévalorisante pour les ingénieurs concernés et elle est contraire aux principes statutaires et de gestion du corps des ITPE. Nous avons obtenu gain de cause dans plusieurs projets de service et ces points seront approfondis dans le cadre des échanges qui se poursuivent sur la gestion du corps des ITPE accompagnant la réforme statutaire (note d'orientation sur la gestion suite à la charte de gestion récemment parue). Le respect de l'adéquation entre grade et fonction est une priorité pour le SNITPECT, surtout à quelques semaines de la première année « lolfienne » pour laquelle certains directeurs de programmes ou responsables de BOP s'imaginent déjà pouvoir faire occuper des fonctions supérieures à leurs cadres en les rémunérant au plus bas niveau de grade.

- Le rôle des chargés de mission du corps des ITPE doit être renforcé en particulier durant cette période de changements afin de conseiller et aider au mieux chaque ITPE devant changer de poste et de fonctions ou souhaitant profiter des évolutions en cours pour faire des choix de mobilités pour construire son parcours professionnel.

- La CAP est l'unique instance qui garantit l'égalité de droits et de traitement et qui permette de décider des mobilités des ITPE d'une façon paritaire et transparente ; toutes les mutations d'ingénieurs des TPE doivent se traiter en CAP, quitte à tenir une ou des CAP mutations « exceptionnelles » durant l'année 2006, en complément des trois CAP « mutations » traditionnelles.

Dès février 2005, le SNITPECT exigeait des directives claires de la DPSM aux services afin d'arrêter les bourses aux postes dans les services tant que les organisations globales du ministère (et pas uniquement dans le domaine routier) n'étaient pas arrêtées d'une façon certaine : organisation des DDE, DRE/SMO, organigramme des DIR, positions des conseils généraux et des collectivités concernés par les transferts,...

Le 23 mars 2005, le Ministre a enfin donné de telles orientations aux chefs de service. Force est de constater que la DPSM puis la DGPA n'ont toujours pas réussi à stopper la « stratégie des petits pas » de plusieurs DDE : la création de postes de « préfiguration » en services déconcentrés (surtout en DRDE) vise ni plus ni moins à une réorganisation cachée, venant positionner certains agents sur de futurs postes clés, de façon



à évincer les titulaires actuels le moment venu. Nous exigeons à chaque CAP que ces postes ne soient pas pourvus et qu'ils soient publiés à nouveau, après un arbitrage DGPA clair, sur la base d'une assise budgétaire identifiée (et sans prendre ces postes sur les CETE ou CIFP pour « habiller » la DRE de demain...) et à l'issue de réorganisations des services réellement concertées localement et débattues en CTPS.

Dès lors que les organisations des DDE, DIR, SMO et des conseils généraux seront connues et les postes publiés, les mobilités inhérentes aux réorganisations et transferts doivent TOUTES passer en CAP. Il faut que chaque agent dispose de toutes les informations et d'une parfaite lisibilité sur les postes transférés ou restant à l'Équipement avant de se positionner et de « suivre », s'il le désire, l'évolution projetée de son poste (en DDE, SMO, DIR ou CG). Il faut impérativement éviter que les choix soient forcés ou bien s'opèrent « par dépit ».

Localement, le « pré positionnement » envisagé par l'administration n'est donc envisageable qu'à la condition :

- qu'un réel dialogue social soit instauré à son niveau ;
- que chaque agent connaisse parfaitement le contour et le contenu du poste qui lui est proposé (et de ce point de vue, une fiche détaillée des fonctions constitue un impératif), quel que soit le service d'affectation présagé (DDE, DIR, SMO, CG) ;
- qu'après concertation, les critères sociaux et de priorités soient établis de façon unique par la DGPA pour TOUS les services (la priorité d'un agent qui « suit » son poste doit être, par exemple, affirmée pour tous, y compris lors d'un changement DDE vers DIR !...) : et c'est bien en CAP nationale que leur respect pourra être assuré ;
- que l'agent soit maître de ses choix en remplissant un PM104, validant l'affectation envisagée ou en la refusant, soit en faisant le choix d'un autre poste, dans son service ou ailleurs, soit en souhaitant se laisser du temps pour trouver autre chose lors des traditionnelles CAP mutations qui suivront ;
- que la DGPA confirme officiellement le maintien en 2006 des trois CAP mutations normales, en complément de la (ou des) CAP « exceptionnelle » prévue par la circulaire du 10 août 2005 ;
- que les mobilités à venir, parfois imposées même sans changement de résidence administrative, soient traitées avec souplesse, respect et bon sens par les services et par la DGPA et notamment en matière de durée dans les postes ;
- que la DGPA affiche clairement que la durée dans les nouvelles affectations liées aux réorganisations prendra en compte le temps passé sur le poste précédent en DDE, quel que soit le service d'affectation (DDE, DIR, SMO, CG).

Comme le précise la circulaire ministérielle du 10 août 2005, ce « pré positionnement » local doit se traduire, comme ce fut le cas en 2005 pour la réorganisation de l'administration centrale, par un passage en CAP : la fameuse « CAP exceptionnelle » de début (ou plutôt milieu) 2006 ! C'est uniquement à son issue que la DGPA pourra acter des premières mutations « réorganisationnelles » des ITPE. Les élus du SNITPECT à la CAP pourront y défendre les principes collectifs de gestion et l'égalité de traitement, comme les dossiers individuels posant débat.

Et il y aura des difficultés. Immanquablement. Aussi convient-il d'appréhender toute l'année 2006 comme celle de la réorganisation et du repositionnement et de ne pas imaginer une seule CAP exceptionnelle comme « le grand soir de la mobilité » : c'est l'ensemble CAP exceptionnelle(s) et CAP mutations 2006 qui doit permettre de gérer tous les mouvements des ITPE en service déconcentrés.

Par ailleurs, certains ITPE désireront sans doute changer de postes et de service à l'occasion de cette réorganisation globale de l'Équipement : ils doivent donc pouvoir le faire durant l'année 2006 et ce, quel que soit leur durée sur leur poste actuel. Par notre action, nous avons pu l'obtenir lors de la réorganisation des DAC. Il convient que ce principe demeure à l'occasion de celle des services déconcentrés. Nous veillerons à ce qu'il en soit ainsi.

Le SNITPECT sera très vigilant sur l'application de ce principe et surtout sur le fait qu'aucune mobilité forcée ne soit prononcée à l'encontre des ITPE. Chaque section, la commission exécutive, la permanence et bien entendu les élus à la CAP auront, chacun en ce qui les concerne, à des périodes différentes, un rôle stratégique et déterminant à tenir pour la défense des intérêts collectifs du corps, comme pour chaque ITPE concerné.

### **2.3.5 La gestion des compétences dites sensibles : une synergie entre DGPA et SG à mettre en oeuvre, le retour de la liste additive au premier comme au deuxième et troisième niveaux de fonctions obtenu par le SNITPECT en 2005**

La DPSM a souhaité, dans le cadre de la mise en œuvre du plan pluriannuel de GPEC, instaurer une gestion spécifique des « postes à compétences sensibles ». Ce dispositif a été initié lors de la CAP mutations de septembre 2003.

En 2004, nous avons fait preuve d'une vigilance toute particulière concernant l'application de ce dispositif contestable, en exigeant que tous les éléments soient fournis à la CAP pour que nous soyons en mesure de défendre le respect des choix individuels et ainsi d'éclairer de façon pertinente et efficace la décision de l'administration.

Au final, il se confirme que ce dispositif n'a aucune utilité. A tel point que la DPSM puis la DGPA ne s'y réfère pas sauf pour tenter de bloquer une mobilité (sans pour autant arriver à justifier le caractère particulièrement sensible du poste concerné). Nous continuons d'exiger la suppression pure et simple de ce dispositif inutile.

En revanche, c'est bien vers un retour pérenne à une liste additive au premier niveau de fonctions (comme elle existe aux deuxième et troisième niveaux) qu'il convient de travailler afin de favoriser une meilleure ouverture des choix individuels et la satisfaction des besoins de service public, postes « sensibles » ou pas. Une nouvelle fois, la démonstration a été faite lors de la CAP mutations 2005/6 du 16 mars 2005 que cette liste aurait permis de résoudre de délicats besoins de l'administration et de satisfaire des demandes individuelles.

Comme les élus du SNITPECT à la CAP le réclamaient depuis 2003, la liste additive a été réinstaurée au premier niveau de fonctions lors de la CAP mutations du 8 juin 2005 et reconduite à celle du 7 octobre 2005. Cela est d'autant plus indispensable dans la période de mutation que subit déjà le ministère (effets

qui vont encore s'accroître fin 2005 et en 2006), que cela donnera de la souplesse dans la gestion des mobilités des ITPE.

Pour le SNITPECT, cette liste additive doit désormais être maintenue aux trois niveaux de fonctions !

Dans ce cadre, nous restons également très attentifs à ce que la DGPA fasse preuve d'une plus grande rigueur pour garantir le niveau de tous les postes qui sont publiés en regard de l'exigence de niveau de fonctions, surtout au 1er niveau mais aussi au deuxième niveau.

La suppression de fait en CAP de la circulaire sur les postes « à compétence sensible » et le retour à la liste additive au premier niveau de fonctions sont à mettre au crédit de l'action du SNITPECT. Toutefois, l'instauration d'une « mission des cadres dirigeants » au sein du secrétariat général a fait ressurgir cette notion perverse de « postes à responsabilité élevée et postes sensibles ». Pour le SNITPECT, une synergie doit se créer entre SG et DGPA sur ce plan là aussi, afin d'éviter toute inégalité de traitement en gestion au motif subjectif de sensibilité soi-disant plus importante d'un poste par rapport à un autre. La GPEC et les règles de gestion du corps des ITPE, dont la DGPA est responsable, doivent s'appliquer de la même façon et paritairement à tous les ITPE, après avis de la CAP. Un SGPA, fruit du regroupement du SG et de la DGPA, éviterait ce doublon et renforcerait l'unité d'une gestion nationale garante de l'égalité de droit et de traitement.

Si déjà au sein du binôme SG-DGPA cette cohérence dans la gestion est affaiblie, comment arriver à l'imposer aux directions de programmes de demain et aux DGRE ?!...

## 2.4 L'essaiage redynamisé en 2005 par l'action du SNITPECT

Le rapport présenté au congrès 2005 relatif aux camarades ITPE exerçant au sein de la fonction publique territoriale démontre, s'il en est encore besoin, le dynamisme de cet essaiage du corps vers d'autres structures publiques.

Il ne peut être question, de notre point de vue, que l'ouverture à l'essaiage soit remise en cause, ni même bridée, sous des prétextes budgétaires voire, plus trivialement, de craintes pour l'autorité du ministère.

Cela signifie que le développement de la vocation interministérielle du corps, qui s'inscrit dans une orientation gouvernementale plus vaste et très affirmée, ne saurait être entravée : les ingénieurs des TPE ont vocation à exercer dans de nombreux ministères, que ce soit celui de l'écologie et du développement durable, où notre positionnement doit être consolidé et développé, ou dans les ministères constructeurs, comme la justice, la santé, les affaires étrangères, l'éducation nationale, la culture, l'intérieur... ou encore dans le champ du développement économique et de l'énergie comme le ministère de l'Economie, des Finances et de l'Industrie.

Cela suppose également de conforter plus que jamais l'accès à la fonction publique territoriale, répondant ainsi à une autre orientation gouvernementale forte en faveur des échanges inter-fonctions publiques. Comment pourrait-il en être autrement alors que le périmètre final de la décentralisation entraîne de facto une nouvelle dynamique d'essaiage des ITPE (500 « transférables » d'ici 2007) et que les collectivités

cherchent déjà massivement cette « ressource » de qualité afin d'anticiper et de s'organiser au mieux ?

Les règles de gestion sont aujourd'hui claires en la matière : un départ en essaiage relève des mêmes modalités qu'une mutation au sein du ministère de l'Équipement. Plus généralement, nous avons obtenu dans la nouvelle charte de gestion que l'essaiage soit considéré comme un poste à part entière dans le cursus professionnel.

Plusieurs dispositions nouvelles ont été obtenues par le SNITPECT dans la charte afin de conforter l'essaiage, toujours plus important dans le corps confortant ainsi le rayonnement et la valeur du corps des ITPE :

- il est désormais possible d'obtenir une disponibilité pour son deuxième poste ;
- les conditions de retour et de valorisation de la période d'essaiage sont améliorées. Il appartient à chaque ITPE essaié de garder le contact avec le chargé de mission, d'être attentif à sa notation et à son évaluation s'il est en position de détachement, et d'anticiper sa réintégration plusieurs mois avant la fin de sa période d'essaiage ;
- l'essaiage à l'international est plus ouvert et une liaison directe avec la DAEI est désormais assurée par le chargé de mission au bénéfice de l'ITPE candidat ;
- le passage en CAP a été réaffirmé pour informer des départs à l'essaiage et surtout pour permettre la défense, par les élus du SNITPECT, des demandes non retenues dans un premier temps par la DGPA ;
- les blocages et interdictions non justifiées, constatées en 2004, ont été remplacés en 2005, sous notre impulsion, par des débats et conseils constructifs de la part des chargés de mission afin d'accompagner l'ITPE dans son projet.

Rappelons néanmoins qu'il aura fallu la mobilisation du 29 juin 2004 pour revenir à cette valorisation de l'essaiage et à des conditions de paritarisme évitant que l'administration n'applique des décisions discrétionnaires, soit pour empêcher le détachement, soit pour imposer des délais inacceptables.

Tous les freins ne sont pas encore complètement levés. L'obtention d'un détachement en collectivité ou d'un départ à l'essaiage en disponibilité s'apparente encore pour certains ITPE à un parcours du combattant : durée dans le poste en cours, statut de la structure d'accueil pouvant interdire certaines positions administratives comme le détachement, avis du chef de service de départ, nature du poste demandé, date finalement accordée pour la mobilité (parfois si lointaine qu'elle revient à une impossibilité de départ, l'employeur ne pouvant attendre six ou huit mois).

Les représentants élus du SNITPECT à la CAP poursuivent donc l'évocation et la défense des dossiers des ITPE candidats à l'essaiage et nous invitons les intéressés à leur adresser leur demande afin que leurs droits soient défendus.

A ce stade de l'année et compte tenu des dossiers en cours, nous pouvons estimer qu'un peu plus de 180 ITPE partiront en détachements dans la FPT durant 2005, contre une centaine en 2004 et en 2003. Cette augmentation est à mettre au crédit de notre action syndicale qui a permis de lever les blocages et de valoriser l'essaiage. Elle marque aussi une demande accrue de la part des collectivités locales

de pouvoir embaucher des ITPE et même, nous y reviendrons, de les recruter dès la sortie de l'ENTPE, compte tenu de la grande compétence collective dont est crédité le corps des ITPE dans la FPT : ce sont aujourd'hui plus de 650 ITPE qui exercent au sein de cette fonction publique, dont 250 qui ont opté.

Ces conditions d'essaimage plus favorables permettent aux ITPE d'envisager de construire de vraies carrières dans les collectivités locales et les structures parapubliques.

Dans la logique d'une préservation de nos garanties collectives, il convient de s'inscrire dans la perspective d'une évolution des modalités d'accès aux postes territoriaux, par une gestion centralisée et selon les mêmes dispositions que pour la fonction publique d'Etat. Nous défendons en premier lieu que tous les postes en détachement dans les collectivités territoriales soient publiés sur les mêmes listes que ceux accessibles aux ITPE dans la fonction publique d'Etat.

Plus largement, faciliter des échanges fructueux entre le service public et les autres organismes où les ITPE peuvent exercer leurs compétences, suppose d'asseoir la pérennité de la disponibilité. Il convient donc bien de traiter cette position administrative à l'instar du détachement. Il s'agit d'ouvrir la possibilité d'évaluation annuelle des ITPE en disponibilité et d'autoriser la poursuite de la carrière indiciariaire.

Il est tout aussi nécessaire de prendre en considération le parcours professionnel de niveau ITPE avant l'entrée dans le corps. C'est désormais en partie chose faite avec la réforme statutaire pour les recrutements sur titre. A ce propos, il convient de condamner l'arbitrage du gouvernement de février 2005 interdisant que cette mesure soit rétroactive pour les ITPE déjà recrutés par cette voie et qui avaient une expérience professionnelle, voire une carrière, préalable dans le public ou le privé.

Le ministère se doit donc de travailler en interministériel pour permettre à la loi (par exemple celle relative à la modernisation de la fonction publique en cours de préparation qui doit servir de « cavalier législatif ») d'ouvrir la valorisation des périodes d'exercice professionnel de niveau ITPE en situation de disponibilité, par une poursuite du déroulement indiciariaire.

## 2.5 Aboutir à un corps inter-fonctions publiques

Mais il faut aller au-delà. C'est bien vers la construction d'un véritable corps inter-fonctions publiques qu'il faut avancer.

Pour le corps des ITPE, son ouverture, son rayonnement, notre ministère doit s'affirmer non comme un simple employeur mais comme le gestionnaire d'un corps à caractère inter-fonctions publiques, évolution indispensable et inéluctable.

Pour assurer au mieux la possibilité de développer compétences et potentiels à travers l'ensemble des expériences professionnelles possibles qui fondent l'attractivité et la notoriété du corps des ITPE, pour conforter la palette des choix possibles afin que chacun puisse construire en toute responsabilité un parcours professionnel riche et dynamique à la hauteur de ses désirs, de ses ambitions et de ses capacités, pour garantir le respect de l'égalité de droits et de traitement, pour favoriser la juste reconnaissance des niveaux de fonctions, de responsabilités et

de compétences, il convient bien d'évoluer vers un statut de corps inter-fonctions publiques.

L'enquête réalisée en 2005 par le SNITPECT auprès des ITPE en poste dans la FPT (voir le rapport « les ITPE et la FPT » de la présente Tribune, soumis au congrès 2005) montre que cette évolution constitue l'enjeu prioritaire pour la construction des parcours futurs des ITPE. Les attentes et demandes des ITPE sont fortes pour bâtir ce statut inter-fonction publique. Le SNITPECT a créé ce concept et a démontré sa faisabilité juridique et réglementaire en 2003. Depuis, nous revendiquons sa mise en oeuvre.

Nous nous sommes employés à défendre et à faire connaître cette idée durant toute l'année 2005. Malgré ses engagements, nous n'avons pas rencontré de réel soutien de notre Ministre. Nous ne disposons pas de courriers officiels (existants, paraît-il) visant à initier une réflexion sur sa faisabilité. Nous devons être auditionnés dans le cadre d'une telle démarche qui n'a visiblement jamais été lancée.

Aussi avons-nous travaillé de notre propre chef, par des contacts avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF), des élus ou encore avec l'Association Services Publics qui prépare un colloque lors duquel cette idée devrait prendre une place importante. Des réunions largement ouvertes aux différents acteurs de la FPE et de la FPT furent organisées en septembre 2004 puis janvier 2005. Nous y sommes intervenus pour présenter nos orientations, choix et revendications autour de ce statut de corps inter fonctions publiques qui ont reçu un écho très favorable.

Quant à la déclaration commune rédigée par l'AITF et le SNITPECT en avril 2005, puis portée en commun ou de façon séparée durant toute l'année (Tribune 1.197 de juin 2005, comité d'orientation du CERTU, représentants des associations d'élus, DGPA, DGCL, assises nationales de l'AITF...), elle est sans ambiguïté sur notre volonté partagée d'aboutir à un tel statut inter-fonctions publiques.

### Déclaration commune Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF) / SNITPECT

Dans un contexte de transferts de compétences et de moyens de l'Etat vers les collectivités territoriales, l'AITF et le SNITPECT considèrent qu'il est de leur devoir de rappeler les principes qu'ils partagent et les conséquences qu'ils en tirent, aux plans statutaire et organisationnel.

Cette nouvelle phase de décentralisation a remis la question de la fluidité de circulation des agents entre les fonctions publiques sous les feux des projecteurs. Cette question récurrente est d'une actualité permanente pour nos deux organisations. C'est le lot quotidien de l'AITF et du SNITPECT de valoriser l'implantation des ingénieurs qu'ils représentent dans tous les lieux où ils sont pleinement légitimes pour exercer et développer leurs compétences, et donc de défendre chaque ingénieur qui établit un projet professionnel allant légitimement dans ce sens.

1. L'une des fonctions essentielles des corps et cadres d'emplois d'ingénieurs de la fonction publique est de mettre à disposition de tous les employeurs publics de notre pays (Etat comme collectivités territoriales), une expertise au plus haut niveau de pertinence pour exercer pleinement leurs missions

d'aménagement et de développement des territoires, en qualité de maître d'ouvrage, ou de maître d'œuvre.

2. Cette fonction n'est pas exclusive de la vocation de tous les ingénieurs à occuper des emplois de direction dans les services de l'Etat et des collectivités territoriales.

3. **La mise en œuvre en droit et en fait des conditions de la mobilité**, donc de déroulement de carrière inter fonctions publiques dans le sens du développement des compétences, de l'approfondissement de l'expertise comme dans celui de l'accès à des fonctions managériales, est une condition incontournable de concrétisation de ces principes.

4. La mobilité n'est possible que dans le cadre d'une réelle parité entre corps et cadres d'emplois homologues des fonctions publiques, parité concernant les échelles indiciaires, les déroulements de carrière, les régimes indemnitaires, les niveaux de formation en début et en cours de carrière, les emplois auxquels ouvrent les grades en particulier. Cette parité doit se retrouver dans les décrets d'homologie et de détachement sans limitation de durée dans une approche privilégiant les niveaux de fonctions et de responsabilités.

5. Les deux organisations condamnent les écarts statutaires persistants entre fonctions publiques qui pénalisent les recrutements et les mobilités dans la sphère publique, et ce dans un contexte de concurrence croissante où **les besoins en cadres techniques dans les fonctions publiques vont devenir et sont déjà très prégnants**. Elles revendiquent **d'inventer un nouveau système statutaire qui garantisse une véritable fluidité bidirectionnelle entre l'Etat et les collectivités territoriales** et elles proposent que soit étudiée notamment **la mise en œuvre d'un statut d'ingénieur inter-fonctions publiques**.

6. La mise en place d'un Réseau Scientifique et Technique permettant de produire, de renforcer et de mettre à disposition les savoir-faire techniques nécessaires au développement des actions des acteurs publics que sont l'Etat et les collectivités territoriales en intégrant et en prenant pleinement en compte leurs besoins spécifiques ou partagés, et de conduire et capitaliser les recherches nécessaires aux progrès de la connaissance dans les domaines de l'action publique, constitue une autre condition importante de concrétisation de ces principes.

7. L'AITF et le SNITPECT revendiquent que soient mis en place les moyens institutionnels permettant une ouverture et une association des collectivités territoriales et de leurs agents à la gouvernance de l'actuel RST de l'Etat. Il s'agit d'assurer que la compétence technique collective perdure et évolue dans le temps selon les besoins de l'ensemble des partenaires publics, que les connaissances soient capitalisées et que la part de l'ingénierie d'innovation soit développée en partenariat.

**Avril 2005 - Les bureaux nationaux de l'AITF et du SNITPECT**

Nous exigeons à nouveau que cette fin d'année 2005 aboutisse au lancement d'un véritable travail interministériel pour permettre de poser les bases juridiques et réglementaires d'un tel concept que nous revendiquons pour le corps des ITPE.

L'homologie statutaire est sans doute le moyen d'y parvenir par le biais de la gestion du corps.

## **2.6 Une homologie statutaire à trois niveaux de grades reconnaissant la réalité des fonctions exercées par les ITPE**

Dans le cadre de la loi du 13 août 2004 sur les libertés locales, le transfert de personnels de l'Etat vers les collectivités territoriales impose de définir les conditions d'accueil de ces personnels tant en terme de niveau et contenu de fonctions

que de déroulement de carrières. Pour le ministère de l'Equipement, elles feront l'objet d'un décret ministériel dit d'« homologie ».

Le Syndicat national des ingénieurs des travaux publics de l'Etat et des collectivités territoriales (SNITPECT-FO) a milité, avec l'AITF, pour que cet arrêté traduise la réalité des fonctions exercées par les agents ainsi qu'une réelle parité entre FPE et FPT et pour qu'il permette une parfaite mobilité entre les deux fonctions publiques.

A contrario, le gouvernement a fait le choix de se baser sur une logique purement statutaire et indiciaire. Ainsi, la solution imposée dans l'actuel projet de décret, présenté au CTPM du 20 juillet 2005, consiste à créer des échelons supplémentaires au cadre d'emploi d'Ingénieur Territorial de la FPT, dont seuls pourront bénéficier ingénieurs des TPE transférés dans la cadre de la loi de décentralisation :

- deux échelons supplémentaires au grade d'ingénieur territorial terminant à 750 et à 801, correspondant à l'échelon terminal du grade d'ingénieur des TPE;
- pour le grade d'ingénieur territorial principal : un dixième échelon terminant à 1015, conformément à l'indice terminal de l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE deuxième groupe, et un onzième échelon terminant à HEA, conformément à l'indice terminal du nouvel emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE deuxième groupe.

Lors des assises nationales de l'AITF, le 10 juin 2005 à Reims, le SNITPECT et l'AITF se sont de nouveau montrés en phase à la table ronde sur la parité entre fonction publique territoriale et fonction publique de l'Etat. Nous avons pu développer nos attentes et revendications sur le statut inter - fonctions publiques, sur une véritable mobilité bidirectionnelle et en matière d'homologie.

Lors de cet échange, le directeur général des collectivités locales (DGCL) du ministère de l'Intérieur s'est exprimé sur ce thème et a précisé que le gouvernement refusait de reclasser les ICTPE en ingénieurs en chef de la FPT.

Pour le SNITPECT, cette solution n'est pas admissible sur le moyen et le long terme car elle n'offre aucune garantie quant au niveau des fonctions exercées, même si, mais c'est la moindre des choses, elle permet d'y accueillir les ingénieurs des TPE sans perte de traitement (sous réserve, toutefois, du régime indemnitaire).

A titre d'exemple, avec une telle homologie, un ingénieur en chef des TPE occupant la fonction de DDE adjoint serait transféré sur le grade d'ingénieur territorial principal alors que son chef de service des routes, dès lors qu'il serait ingénieur des ponts et chaussées, serait transféré sur le grade d'ingénieur territorial en chef.

Quant au principe de créer des échelons supplémentaires aux deux premiers grades du cadre d'emploi d'ingénieur territorial pour n'y accueillir que les ingénieurs des TPE transférés dans le cadre de la loi du 13 août 2004, cela pose deux problèmes flagrants d'inégalité :

- les ingénieurs des TPE détachés dans la FPT en dehors du détachement sans limitation de durée (donc avant ou après les transferts dans le cadre de la décentralisation) n'y auraient pas droit ;

- les ingénieurs territoriaux verraient des échelons se greffer à leurs grades sans avoir le droit d'en bénéficier ! Chacun imagine la réaction de l'AITF sur un tel projet...

Aussi, non seulement la solution proposée maintient les difficultés existantes en matière de mobilité entre fonctions publiques, tant pour les départs que pour les retours, mais elle entraînera de graves difficultés dans la gestion par les collectivités territoriales de leur encadrement, alors qu'in fine, elles devront seules gérer le problème.

La DGPA au ministère de l'Équipement comme la DGCL au ministère de l'Intérieur nous ont indiqué que cette solution serait temporaire, car insatisfaisante (1). L'objectif affiché par ces administrations est donc de créer simultanément deux cadres statutaires homologues à trois niveaux de grades, avant la mise en œuvre effective des transferts. Pour les ingénieurs des TPE cela se traduirait par la transformation en troisième niveau de grade de l'emploi d'ingénieur en chef des TPE ; pour le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux cela se traduirait par la création d'un nouveau cadre d'emploi d'ingénieurs, en tout point comparable au statut des ingénieurs des TPE. Le ministère délégué aux collectivités territoriales souhaite scinder l'actuel cadre d'emplois d'ingénieurs en deux nouveaux correspondants ainsi pour le premier à une réplique du statut des ingénieurs des TPE à trois grades, et un second aux deux premiers grades du corps des ingénieurs des ponts et chaussées ; l'accès du premier cadre d'emploi au second s'effectuant par la voie de la promotion interne.

Nous nous félicitons d'une telle annonce. Il apparaît effectivement que le blocage concernant l'homologie pour les ICTPE tient au fait que l'accès au troisième niveau de fonctions ne s'effectue pas encore par un grade, mais par le détachement dans l'emploi fonctionnel créé par le décret ICTPE, en remplacement de celui de chef d'arrondissement.

Une organisation homologue à trois niveaux de grades constitue, de fait, la seule réponse possible pour atteindre réellement la parité et la mobilité entre FPE et FPT. Le SNITPECT n'a eu de cesse de le démontrer au cours des dernières années, en particulier lors de la construction de la réforme statutaire du corps des ITPE qui vient d'aboutir. Cette solution permet de détacher un ingénieur des TPE strictement au même niveau de grade, sur un cadre d'emploi similaire à son statut et donc de faire évoluer sa carrière au même rythme dans la FPT que dans la FPE. C'est le moyen de concevoir un statut d'ingénieur inter-fonctions publiques à trois niveaux de grades.

L'absence de concrétisation de cette réforme avant le transfert des agents de l'État à la FPT amènerait inévitablement nombre d'ingénieurs des TPE à refuser ce transfert. Dès lors, au-delà des déclarations favorables de la DGPA et de la DGCL, c'est l'engagement du Premier ministre et donc la validation du gouvernement qu'il convient d'obtenir avant la fin de l'année. Un calendrier précis doit être établi pour aboutir à la signature des décrets statutaires avant la fin 2006.

Enfin, l'accès à hors échelle B pour le grade d'ingénieur en chef des TPE (et, par voie de conséquence, pour le futur

troisième niveau de grade des ingénieurs territoriaux) est indispensable afin de permettre l'accès aux fonctions et responsabilités de direction par les ingénieurs des T.P.E., tant à l'État qu'au sein des Collectivités Locales à parité avec les autres corps positionnés sur ces mêmes emplois.

Il ne saurait y avoir d'homologie acceptable par le corps des ITPE autrement.

Nous restons toutefois prudents et très attentifs aux suites concrètement données par l'administration et le gouvernement sur ce dossier. Le congrès 2005 sera la première étape pour juger des avancées de ce nouveau combat statutaire. Nous n'hésiterons pas à engager les actions qui pourraient s'imposer en cas de retard.

Tout cela renforce notre détermination à aboutir rapidement sur cette nouvelle réforme statutaire, dans la lancée de celle que nous venons d'obtenir. Détermination partagée avec l'AITF.

## **2.7 Une circulaire Equipement traçant l'avenir du ministère et engageant le gouvernement sur la gestion des transferts et des mobilités des agents par un détachement sans limitation de durée décliné en gestion avec les mêmes droits que la position normale d'activité (PNA)**

Lors du CTPM du 20 juillet 2005, le projet de décret de détachement sans limitation de durée (DSLDD) a également été présenté.

Le SNITPECT a réclamé que le ministère de l'Équipement prenne enfin la main au lieu de subir des arbitrages du gouvernement, toujours négatifs pour ses agents. L'homologie, le détachement sans limitation de durée, la mise à disposition (phase transitoire des prochains mois), l'organisation et le calendrier des mobilités à venir, la place centrale des CAP pour acter ces dernières : il est impératif d'accompagner ces textes par une circulaire générale d'application, interne à l'Équipement, traduisant concrètement, en gestion, leurs conséquences pour les agents et engageant le ministère et le gouvernement.

Un tableau clair de ce que seront demain l'Équipement, les DDE, les DIR, les SMO et DRE, les CETE et le RST mais aussi l'organisation annoncée par chaque conseil général, doit être mis à la disposition des agents au niveau de chaque département (puis synthétisé au niveau national), afin que chacun choisisse et se positionne en parfaite connaissance de cause.

Cette concordance des calendriers est indispensable. Il ne serait pas admissible que le cas des agents restant à l'État soit traité en priorité, laissant ensuite à l'abandon les 25 000 transférés au sort incertain.

Encore qu'il convienne de s'assurer que le sort des agents restant à l'État sera plus enviable : les contenus, contours, responsabilités des postes proposés après réorganisations doivent être validés par la DGPA et l'adéquation entre grades et fonctions doit être respectée.

Concernant le détachement sans limitation de durée, il faut préciser strictement comment seront gérées les mobilités au sein du conseil général (un changement de poste en interne

(1) Voir « Lettre du SG n°224 » du 21 juin 2005, reprise dans la Tribune 1.198 d'août 2005

entraîne-t-il un changement de situation administrative ?), les mobilités entre collectivités, les retours à l'Etat : Comment, dans ce cadre, la LOLF, dont la logique intrinsèque ne peut qu'entraîner la suppression des notions de postes vacants et de postes en sureffectifs (notions pourtant essentielles pour traiter correctement des retours de détachements) est-elle prise en compte pour ne pas conduire à l'impossibilité pure et simple pour un agent en DSLD de revenir dans son administration d'origine ? Comment gère-t-on le passage d'un DSLD à un détachement de droit commun, les deux homologues n'étant pas les mêmes ? Comment organise-t-on la possibilité de passer en CAP mutations pour un agent en DSLD souhaitant muter sur un poste en PNA ? Il est impératif de répondre à ces questions et, surtout, que le Ministre et le gouvernement s'engagent sur les modalités de gestion.

Un agent mis à disposition puis en DSLD et qui n'opte pas, doit conserver les mêmes droits et les mêmes garanties que les agents de son corps (auquel il appartient toujours) restés à l'Etat en PNA : l'agent en DSLD n'est pas en détachement de droit commun, il n'a jamais été candidat. Il est toujours sur un poste Etat, transféré d'office par la loi au conseil général, en DSLD.

C'est pourquoi nous revendiquons que le pouvoir de sanction demeure au niveau de son administration d'origine, avec la CAP et les représentants de son corps d'origine comme recours et défense. Le conseil général peut demander une sanction et émettre un avis puisque la loi du 13 août 2004 le lui permet, mais c'est à son administration d'origine, que l'agent n'a jamais quitté, d'être responsable des actes disciplinaires potentiels. Ce n'est pas l'orientation du projet de décret de DSLD qui transfère toute la procédure disciplinaire aux collectivités pour un agent placé en DSLD (en inégalité de traitement avec un agent détaché de droit commun !) : chaque ITPE doit y prêter une attention toute particulière compte tenu des risques que cela peut comporter pour des cadres techniques, naturellement exposés du fait de leurs missions et de leur positionnement dans l'organigramme d'une collectivité.

Pour le SNITPECT, nous avons exigé et obtenu que le détachement sans limitation de durée soit traité de façon spécifique dans la charte de gestion pour le corps des ITPE.

Cela doit aussi se traduire dans la circulaire générale ministérielle que nous exigeons et assurer à chaque ITPE transféré et placé dans cette situation administrative de pouvoir :

- poursuivre sa carrière au sein de la FPT, en changeant de postes et de collectivités le cas échéant, sans obligation d'exercer son droit d'option ;
- revenir exercer à l'Etat dans les mêmes conditions et avec les mêmes règles de gestion qu'un ITPE en P.N.A. (accès aux listes de postes vacants, pas de contrainte de durée sur le poste transféré, avis paritaire de la CAP) ;
- bénéficier des mêmes droits à promotion qu'un ITPE en PNA.

## 2.8 L'enjeu majeur des recrutements et du « pyramidage » pour faire face aux besoins du service public

### 2.8.1 Un recrutement statutaire en 2005

Rappelons en préalable qu'il aura fallu la mobilisation du 29 juin 2004 pour se voir confirmer qu'il n'y aurait pas, en 2004 et 2005, de recrutements dérogatoires au statut de l'époque. Le recrutement dans le corps a donc été statutaire en 2005, uniquement grâce à notre vigilance et notre action ! Il convient donc de rester attentif et prudent sur ce dossier pour les années lolfiennes à venir...

Pour la cinquième année consécutive, le recrutement par concours externe à l'entrée de l'ENTPE est resté constant avec 135 places de fonctionnaires pour la rentrée de septembre 2005 (53<sup>e</sup> promotion).

La logique du maintien d'une proportion de recrutement dans le corps majoritairement par le concours externe de l'ENTPE doit être encore défendue, pour les années à venir : cela reste essentiel pour la survie de l'école elle-même. D'autant qu'un marché du travail tendu impose clairement de privilégier le jeu de la concurrence à l'entrée des écoles plutôt qu'à leur sortie. Dans cet esprit, notre proposition de diversifier les sources de recrutement à l'entrée de l'ENTPE, en puisant à la sortie des classes préparatoires BCPST (biologie, chimie, physique et sciences de la terre, ou plus communément « maths spé bio »), retenue en 2001 et mise en œuvre avec succès pour la rentrée 2002 (neuf élèves ITPE fonctionnaires recrutés par cette voie) a été reconduite au même niveau pour les rentrées 2003, 2004 et 2005. Cette diversification introduit une nouvelle pluralité d'approches, tout en préservant les qualités essentielles indispensables, notamment d'adaptation, dont l'ingénieur des TPE doit impérativement disposer.

Le maintien d'une proportion de recrutement majoritairement via l'ENTPE est également indispensable pour faire face aux besoins quantitatifs (et qualitatifs grâce à la réforme des enseignements) du service public de l'Etat et pour rendre crédible l'ouverture du corps à la fonction publique territoriale (par l'essaimage, en cours de carrière, mais aussi, à terme, dès la sortie de l'ENTPE).

Dans ce but, le nombre d'élèves civils (30 en 2005, chiffre stable là aussi depuis 2001) pourrait, selon nous, être porté à un niveau plus significatif (30 % d'une promotion environ) pour garantir la constance du niveau de recrutement total à l'entrée de l'ENTPE, tout en œuvrant à faciliter l'accès des ITPE civils au cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux. Des contacts ont eu lieu dans ce sens entre l'ENTPE et le CNFPT en 2005 et un projet de convention a été élaboré. Le SNITPECT est également intervenu pour appuyer cette approche. Cela n'a pourtant pas suffi. Nous prônons qu'un travail officiel, sous l'égide du secrétariat général du ministère, s'engage entre le MTETM et la FPT de façon à concrétiser ce projet de convention ENTPE-CNFPT et permettre pleinement aux ITPE civils d'être

recrutés dans cette fonction publique dès obtention de leur diplôme.

Cela passe d'abord par la mise en place d'un nouveau statut d'EPSCP Grand Etablissement pour l'ENTPE.

Cela passe aussi par une meilleure information des élèves ITPE (civils comme fonctionnaires) sur les métiers et carrières dans la FPT : il faut se féliciter du travail réalisé dans ce sens par l'école début 2005 avec l'organisation d'une journée de présentation aux élèves des métiers de la FPT.

Cela passe ensuite par le tissage de liens avec les employeurs territoriaux pour permettre à des ITPE, civils et fonctionnaires, d'aller réaliser leur stage ou TFE au sein de collectivités.

Cela passe enfin par l'obtention pour l'école du statut de centre de concours pour le cadre d'emploi d'ingénieur territorial, en fonction d'un calendrier adapté (le concours traditionnel étant en fin d'année, il reste trop tardif pour un ITPE civil sortant de l'ENTPE en juillet et qui recherche un emploi dès sa sortie d'école) de façon, par exemple, à ce qu'un ITPE civil réalisant son TFE dans une collectivité puisse passer le concours d'IT durant cette période, à l'ENTPE, pour pouvoir être embauché au lendemain de sa soutenance (dès lors bien entendu que la collectivité souhaite l'embaucher et lui aura donc ouvert un poste durant la période de son TFE).

L'école travaille dans ce sens et nous nous en félicitons. Nous attendons de la tutelle comme du ministre un soutien et une action forte et ambitieuse pour faire aboutir ces chantiers d'ouverture de l'ENTPE et des ITPE civils à la FPT.

L'objectif de cette ouverture de l'ENTPE à la FPT doit permettre, dans un second temps, un recrutement direct d'ITPE fonctionnaires, en complément de certains civils, dans la FPT en sortie d'école. Nous avons bien noté en juillet 2005 les volontés partagées du ministre de l'Équipement et du ministre délégué aux Collectivités territoriales d'ouvrir cette réflexion. Il reste à passer à l'acte, d'abord en donnant à l'ENTPE le nouveau statut nécessaire à cette ambition !

Concernant le concours interne, les prévisions de recrutement pour la rentrée de septembre 2005 sont de dix-sept comme les années précédentes. Cependant seulement neuf furent recrutés en 2004 et onze en 2003 : ce concours fait rarement le plein.

Le nouveau statut du corps des ITPE maintient la situation actuelle au niveau du concours interne (même conditions, même principes de stage probatoire puis de suivi d'une scolarité normale sur trois ans). Il avait été proposé d'imposer une condition de diplôme pour pouvoir présenter le concours interne et intégrer la scolarité à l'ENTPE directement en deuxième année. Cette disposition serait allée à l'encontre des jurisprudences européennes et du statut de la fonction publique. Comme nous le demandions, la situation actuelle restera la règle.

Toutefois, il demeure une possibilité de dispenser de stage probatoire certains lauréats du concours interne, voire de la première année (article 7-V du statut). Cette évolution intéressante pose la question cruciale du niveau en anglais pour la délivrance du diplôme (la majorité des cours d'anglais étant en première année et nos camarades techniciens se présentant au concours interne ayant en général peu développé cette compétence avant leur entrée à l'ENTPE) : ce point fut explicitement traité durant

la réforme des enseignements à la demande du SNITPECT et une adaptation a été obtenue pour de tels cas.

Ces dispenses seront accordées par arrêté du ministre de l'Équipement après proposition du directeur de l'ENTPE. Nous avons demandé à être consultés lors de la rédaction de ces arrêtés. Nous avons obtenu que cette évolution soit prise en compte dans les réformes pédagogiques et statutaires de l'école. Par ailleurs, nous avons obtenu que le conseil de perfectionnement, puis le conseil d'administration, soient informés de chaque dérogation proposée par la direction de l'école. Cette nouvelle disposition doit notamment permettre de remplir correctement cette voie de promotion et nous suivrons cette progression attendue avec grand intérêt.

Par ailleurs, nous nous sommes félicités lors du conseil de perfectionnement du 8 juillet 2005, de la réussite continue et répétée chaque année depuis 1999 de tous les TSE en stage probatoire à l'ENTPE pour leur passage en première année. Aucun abandon ni redoublement n'a été enregistré depuis six ans.

Pour le recrutement sur titres (onze recrutements), l'examen professionnel (accueillant pour la seconde année, et nous nous en félicitons, des contrôleurs des TPE au sein d'une promotion 2005 de quarante et un membres) et la liste d'aptitude (seize promus), le dimensionnement de ces voies d'accès au corps des ITPE a respecté le cadre statutaire en 2005. Du fait de la parution du décret statutaire le 31 mai 2005, les arrêtés fixant les conditions d'organisation du concours sur titres et de l'EP 2005 ont été revus, et le calendrier légèrement retardé. Nous avons été attentifs à ce que cela n'impacte pas le bon déroulement de ces deux recrutements et que les nouvelles dispositions statutaires soient prises en compte (comme la suppression de la limitation à trois années pour pouvoir présenter l'EP).

Un recrutement dans le cadre des textes de "déprécarisation" a eu lieu dans le corps en 2005 par un concours national. Dix candidats furent reçus au final. Ce concours s'est bien déroulé, mieux qu'en 2004 grâce à des natures d'épreuves plus adaptées aux profils des candidats, et n'a pas donné lieu à difficulté ni problème. Il s'agissait, de par la loi, du dernier concours de « déprécarisation » de ce type.

### **2.8.2 Détachements entrants dans le corps : une possibilité statutaire de titularisation, une meilleure gestion, de nouveaux échanges interministériels et inter-fonctions publiques**

Dans le cadre de l'accueil au MTETM d'environ cinq cents fonctionnaires France Télécom sur trois ans, un premier agent a été accueilli dans le corps des ITPE en juin 2004 et un autre doit l'être en 2005. L'estimation montre que moins d'une dizaine d'agents (cinq pour ITPE, deux pour IDTPE) seraient concernés par un recrutement au sein du corps des ITPE.

Comme nous le demandions, un examen préalable de la part de la DGPA a été réalisé afin de vérifier que le corps des ITPE est bien celui correspondant le mieux à un tel recrutement, en tenant compte des souhaits du demandeur, des qualifications présentées, de la nature des fonctions occupées et du niveau de responsabilités tenu jusqu'alors au sein de France Télécom. Nous avons exigé et obtenu que l'accueil en détachement dans

le corps des ITPE (phase préalable avant intégration éventuelle) soit soumis à l'examen préalable de la CAP pour les dossiers qui seront concernés.

Il ne saurait y avoir d'automatisme et nous avons obtenu qu'il soit procédé suivant les mêmes principes et règles que ceux habituellement suivis pour une demande de détachement entrant dans le corps des ITPE : cela nécessite une évaluation des qualifications et compétences pour un examen approfondi de ces demandes en CAP, préalablement à toute décision. L'identification des postes proposés (pour l'essentiel au sein du Réseau Scientifique et Technique) est à examiner également afin d'intégrer cette démarche dans la logique plus générale que nous défendons de satisfaire des besoins spécifiques pour lesquels la ressource ne se trouve pas ordinairement dans le corps des ITPE mais auxquels les fonctionnaires concernés répondraient par leurs qualifications et compétences.

Nous avons également obtenu que ces fonctionnaires détachés dans le corps des ITPE reçoivent une véritable formation « prise de poste » au niveau de l'ENTPE. Ce point est essentiel à la réussite des agents concernés dans leurs nouvelles responsabilités et fonctions, d'autant que ce détachement peut aboutir à leur intégration dans le corps, à l'issue d'une période de détachement de cinq ans après avis préalable de la CAP du corps des ITPE. Quelques détachements entrants dans le corps supplémentaires ont été actés en 2005, sans difficulté et en totale transparence de la part de la DGPA après avis et débats en CAP.

Les détachements entrants dans le corps des ITPE restent donc marginaux : environ vingt-cinq agents sont détachés dans le corps. Ce mode de recrutement est désormais abordé dans le statut du corps des ITPE dans son chapitre V. Les agents détachés peuvent demander à être intégrés dans le corps des ITPE après cinq ans au moins de détachement. L'avis de la CAP est nécessaire pour prononcer le détachement puis la titularisation. Certains agents concernés, détachés depuis plus de cinq ans dans le corps, vont faire cette demande dès 2005. Le SNITPECT est pleinement favorable à cette titularisation qui évite la précarité et tient compte de la réussite démontrée par ces agents dans leurs missions sur des postes à responsabilités équivalentes à ceux des ITPE. Naturellement, ce recrutement ne peut que rester marginal pour ne pas fragiliser le recrutement statutaire et l'ENTPE, et ne pas tomber dans le piège d'un recrutement d'employabilité immédiate.

Nous avons demandé et obtenu une traduction en gestion des détachements entrants dans le corps. Ce point est abordé dans la nouvelle charte de gestion du corps. La gestion des agents détachés répond désormais aux règles générales de gestion du corps (a fortiori une fois qu'ils sont titularisés), notamment en terme de mobilité et de promotion.

Ces accueils en détachement sur le corps des ITPE constituent, dans une proportion mesurée et après avis paritaire en CAP, un moyen d'enrichir les compétences collectives sur des profils spécialisés non couverts par les voies de recrutement via l'ENTPE et selon la promotion interne (LA, EP) : mais cela est déjà le cas avec les recrutements directs d'ITPE sur titres. L'ouverture la plus significative qu'offrent ces détachements, pouvant désormais aboutir à titularisation, est celle de permettre des échanges accrus avec d'autres ministères et bien entendu avec la FPT.

A titre d'illustration, il faut noter le détachement entrant d'un ingénieur de l'industrie et des mines, aux parcours et compétences spécifiques et adaptés pour le poste concerné. Ce détachement innovant et le retour d'expérience des soixante ITPE en poste au MINEFI permettent d'envisager un rapprochement entre les ITPE et les IIM qui se retrouvent désormais sur plusieurs fonctions similaires tout en conservant leurs spécificités de gestion, de qualification et de technicité. Il en est de même avec nos camarades ingénieurs de l'Agriculture. Pour les ingénieurs territoriaux, le détachement entrant est le moyen de les accueillir à l'Etat, en particulier sur des postes du RST dans le cadre d'une ouverture de celui-ci et d'une bonne diffusion de la compétence technique, et d'aller un peu plus vers une véritable mobilité bidirectionnelle entre fonctions publiques. La déclaration commune AITF-SNITPECT d'avril 2005 va dans ce sens, tout comme notre approche du détachement entrant dans le corps des ITPE.

### 2.8.3 Le nouveau recrutement statutaire

La question du recrutement dans le corps a constitué un enjeu fort de la réforme statutaire du corps des ITPE. Nous avons défendu et obtenu le maintien d'une part essentielle dans ce recrutement statutaire par l'entrée sur concours en première année de l'ENTPE en tant que fonctionnaire.

Au niveau général de la répartition des modes de recrutement, c'est désormais le recrutement par concours qui fixe le volume global du recrutement dans le corps.

Le nombre des emplois offerts par voie de concours est ainsi réparti :

- 70 % au moins par le concours externe ;
- 10 % au moins par le concours interne ;
- 5 % au moins et 15 % au plus par le concours sur titre statutaire.

Les postes non pourvus à l'un des trois concours peuvent être reportés sur l'un ou sur les deux autres à condition de ne pas avoir pour effet de majorer de 50 % le nombre de postes initialement offerts à ce ou à ces concours.

Le nombre d'emplois offerts au recrutement par examen professionnel et par liste d'aptitude représente un tiers du nombre des recrutements effectués par concours et des détachés dans le corps.

Cette répartition des modes de recrutement dans le corps est plus cohérente et permet, en pratique, de mieux garantir le volume global annuel du recrutement dans le corps des ITPE par le biais des reports. Le SNITPECT y sera très attentif.

Comme nous l'avons vu précédemment pour le concours interne, ces nouvelles dispositions statutaires doivent en outre permettre de remplir plus correctement les voies de promotion qui, depuis plusieurs années, n'arrivaient plus à faire « le plein ».

Pour le concours sur titres, l'instauration d'une fourchette permet une plus grande souplesse et une meilleure adaptation aux besoins réels (dès lors que l'administration les exprime correctement en terme de compétences spécifiques). Cela évitera à l'avenir le recours aux recrutements dérogatoires au statut. La logique du recrutement sur titres doit se baser sur la recherche de qualifications rares que l'ENTPE n'est pas en mesure de produire et non sur celle d'ajustement des fluctuations budgétaires



annuelles liées à une absence d'estimation des besoins. L'étude menée par l'administration en 2004/2005 sur les carrières des camarades ITPE recrutés par le concours sur titre démontre que la bonne estimation en amont du concours des besoins en compétences spécialisées et le respect de l'adéquation entre profil recruté et poste proposé en première affectation constituent des éléments surdéterminants de la bonne intégration dans le corps des intéressés et d'une gestion de leur carrière riche et réussie. Plus que tout autre, ce recrutement doit répondre à une véritable logique de gestion prévisionnelle des compétences et être totalement géré par l'administration dans ce sens.

Par ailleurs, les niveaux d'exigence statutaires en terme de qualification et de diplômes préalables sont maintenus, avec une rédaction simplifiée et adaptée à la nouvelle réglementation française. Il n'y a plus de limite d'âge pour ce recrutement.

Il en est de même pour la liste d'aptitude pour laquelle nous avons obtenu que la limite d'âge fixée jusqu'alors à 55 ans soit supprimée (le plancher des 45 ans étant maintenu). Nous revendiquons cette mesure, pour tenir compte de l'allongement prévisible de la durée des carrières imposé par la réforme des retraites. Il s'agit là d'une ouverture supplémentaire, sans pour autant modifier les principes de gestion quantitatifs et qualitatifs de la LA.

Comme cela a déjà été fait pour l'examen professionnel, il reste à ouvrir la liste d'aptitude au corps des contrôleurs des TPE.

Le nombre de techniciens supérieurs proposés (68) lors de la CAP LA à ITPE 2005 d'octobre 2004 est en régression par rapport à ceux des CAP liste d'aptitude pour 2004 et 2003 (75). Cela n'est pas acceptable. Ce nombre de propositions est beaucoup trop modeste au regard du nombre d'agents remplissant les conditions statutaires (1.794 agents). Aussi, pour le SNITPECT, une meilleure prise en compte des principes et règles qui président à cette promotion est-elle indispensable, pour favoriser l'émergence d'un nombre plus significatif de techniciens supérieurs susceptibles d'être proposés.

Cela passe nécessairement par une action plus volontariste d'information de la part de la DGPA, à l'attention des TSE et de la chaîne hiérarchique concernant les nouvelles règles de gestion (et notamment auprès des « employeurs » des autres ministères ou de la FPT) et sans nul doute par une meilleure anticipation dans la gestion des carrières des techniciens supérieurs. Nous avons tout particulièrement souligné les difficultés que semblent poser certaines pratiques inadéquates de sélection dans certaines MIGT face à la qualité de certaines propositions formulées par les chefs de service, pourtant non retenues par lesdites MIGT, dont nous avons eu connaissance.

Le SNITPECT a proposé que les ITPE promus par la liste d'aptitude puissent suivre une formation à l'ENTPE, par exemple regroupée en partie avec celle dispensée d'avril à juin pour les ITPE promus par l'examen professionnel. La DGPA a retenu cette idée qui est en cours d'examen pour les prochaines promotions.

Il faut noter enfin la suppression de la limitation à trois présentations de l'examen professionnel à ITPE, ce qui offre plus de possibilités aux techniciens et aux contrôleurs pour accéder à notre corps.

Il convient désormais de veiller à la mise en œuvre de cette réforme dans le respect du haut niveau de qualité du recrutement dans le corps des ITPE, dans un avenir où les enjeux du service public nécessiteront plus que jamais un niveau élevé de qualification et de potentiel, pour des employeurs multiples. Le concours externe, dont l'écrit est basé sur le concours Mines-Ponts pour l'essentiel (sortie de maths spé) et sur le concours commun de Géologie de Nancy (sortie de maths spé bio), doit maintenir son haut niveau d'exigence. Le concours sur titres doit viser le recrutement de qualifications spécifiques rares, qui ne peuvent être accessibles autrement, en confortant le niveau d'exigence des épreuves.

#### **2.8.4 Avec ces nouvelles dispositions, le recrutement 2006 et les suivants ne sauraient être autres que statutaires !**

Au moment où le ministère est en pleine évolution et où il cherche à définir sa stratégie et ses missions d'avenir, au moment où le contenu, le contour et le niveau de responsabilité des postes proposés aux ITPE posent débat, au moment où certaines DDE envisagent de créer des postes d'ITPE sous l'autorité hiérarchique d'autres ITPE en dérogeant à l'adéquation entre niveau de grade et niveau de fonction, où la formation continue est en panne au sein du ministère, incapable là encore de valider et de mettre en œuvre son plan national stratégique en la matière, au moment où la mise en œuvre de la LOLF va profondément modifier les pratiques en terme de gestion des recrutements, il convient de se référer UNIQUEMENT aux dispositions statutaires et de rester mesuré dans le niveau quantitatif du recrutement dans le corps.

Pour le SNITPECT, le flux de recrutement 2006 doit être identique à celui de 2005, ni plus, ni moins, et conforme à la nouvelle répartition statutaire. Nous serons très vigilants sur ce point. Comme l'ont montré les trois CAP mutations de 2005, la vacance au premier niveau de grade et de fonctions est redevenue acceptable dans des proportions normales (300 à 350 postes réellement vacants), nécessaires à la bonne gestion de la mobilité. Mais celle du deuxième niveau demeure élevée. Le niveau de recrutement doit rester stable, surtout à l'approche d'une zone d'incertitude quant aux besoins quantitatifs réels comme le sera 2006. Par contre, le repyramidage du corps engagé en 2005 doit se poursuivre et s'intensifier.

#### **2.8.5 Un nécessaire repyramidage à construire immédiatement**

C'est bien vers un réel repyramidage du corps qu'il faut aller, après avoir réalisé un examen approfondi des postes offerts aux ITPE au premier niveau de fonctions.

Le repyramidage substantiel obtenu en PLF 2005, par notre action et nos revendications en 2004, s'est concrétisé en promotions au titre de 2005. Cela ne saurait suffire. Les besoins du service public demeurent importants aux deuxième et troisième niveaux de fonctions (et pas seulement au MTETM), la création du principalat et sa généralisation doit s'effectuer sans exception et de façon pérenne, conformément aux engagements pris alors que les promotions très nombreuses recrutées au début des années 90 (sans le repyramidage indispensable !) arrivent dans la fenêtre de promotion.

Nous exigeons un taux promus/promouvables négocié pour 2006 et un nombre d'emplois à ICTPE permettant :

- d'assurer la promotion au deuxième niveau de fonction d'au moins 60 % de l'effectif de chaque tranche d'âge par le tableau à IDTPE classique ;
- de pérenniser la généralisation pour le nouveau principalat ;
- d'assurer à tous les IDTPE d'atteindre au moins l'indice 1015 par une promotion à ICTPE en cours ou en fin de carrière ;
- d'obtenir un pyramidage futur d'au moins 10 % du corps au troisième niveau de fonctions.

Dans ce cadre, l'arbitrage du gouvernement obtenu par le SNITPECT et actant le pyramidage du corps à 500 ICTPE et sa répartition (150 ICTPE 1G / 350 ICTPE 2G) marque un net progrès (110 CA+ / 270 CA aujourd'hui). Cette forte progression permet d'atteindre un flux de promotion / détachement à ICTPE supérieur à celui d'IDTPE-CA et de généraliser en gestion l'ICTPE-RGS.

Le décret du 1<sup>er</sup> septembre 2005 a fixé les conditions générales pour définir ce taux.

Pour le SNITPECT, la fixation de ce taux doit être de l'unique responsabilité du ministre de gestion du corps concerné (il est pour l'instant soumis à la co-signature des ministres de la Fonction publique et du Budget).

Par ailleurs, nous exigeons qu'il soit révisable chaque année, pour tenir compte des évolutions au sein d'un corps. Pour les ITPE, il s'agit notamment de suivre la réalité des transferts, des retours de DSLD prévus ou bien des intégrations dans la FPT, des départs en retraites prévus dans le corps (en cela la généralisation du principalat permet une réelle gestion prévisionnelle), et des départs à l'essai.

Nous exigeons en conséquence un travail de fond en accompagnement de la réforme statutaire visant un repyramidage important dans le corps de façon pluriannuelle pour les années à venir, et ce dans le cadre de la réflexion à mener en continu sur les évolutions de la gestion du corps des ITPE (voir précédemment 2.1).

## 2.9 Les promotions

### 2.9.1 Les promotions de fin de carrière : une véritable automaticité pour l'IRGS et l'ICRGS à concrétiser

Nous pouvons nous féliciter de la pérennité du fonctionnement des « promotions coup de chapeau » en 2005 : les vingt-cinq ITPE proposés ont été inscrits par la DPSM (dix-neuf en 2004), après avis de la CAP de novembre 2004, au tableau d'avancement à IDTPE au titre de l'IRGS pour 2005.

Nous sommes par ailleurs fortement intervenus afin que des ITPE proposés à IRGS et faisant état de leur droit à la retraite de façon anticipée du fait des textes et jurisprudences liés aux mères et pères fonctionnaires ayant plus de trois enfants puissent, eux aussi, bénéficier de cette promotion de fin de carrière. La DPSM, qui refusait cette promotion pour retraite anticipée jusqu'alors, a finalement retenu ces trois promotions suite à notre forte défense.

Pour bénéficier de cette mesure, il était indispensable d'être proposé par son chef de service puis par l'inspecteur général. Il pouvait donc encore exister des cas exceptionnels de refus

de proposition à la promotion IRGS, devant certes être très solidement motivés par l'administration mais qui aboutissaient à une absence de promotion en fin de carrière.

Avec la création du « principalat de fin de carrière » généralisé obtenu par le SNITPECT en 2005, c'est désormais chose acquise : l'évolution défendue de la procédure IRGS a été retenue par la DGPA. Elle est désormais basée sur la candidature de l'individu sur laquelle la chaîne de contrôle (chef de service et inspecteur général) aura simplement à porter un avis motivé sans la bloquer, pour éclairer la décision de la DGPA après l'avis de la CAP.

Par ailleurs le SNITPECT a obtenu que la promotion des ingénieurs "retraitables" dans le grade supérieur soit désormais permise sans limite d'âge, sans toutefois conduire à dépasser l'âge limite du grade (aujourd'hui fixé à 65 ans)

Nous revendiquons l'automaticité complète de cette promotion, dès l'IRGS 2006, pour le corps des ITPE. Depuis quelques années, la généralisation de cette promotion a été acquise par le SNITPECT dans les faits et la pratique au niveau de la CAP. Cela doit se poursuivre et se renforcer par une généralisation permettant que toute candidature à IRGS aboutisse à la promotion.

En effet, il est important de conserver cette promotion, à la fois à titre transitoire (mise en place du nouveau principalat), mais également pour des ITPE décidant de (ou devant) partir prématurément en retraite. Bien entendu, autant que possible, le principalat « court » sera privilégié en pareil cas de façon à améliorer les conditions de l'IRGS actuel (bénéficiaire du reclassement à IDTPE deux ans au lieu de six mois).

En 2005, les sept propositions à CARGS ont été retenues par la DPSM après l'avis favorable de la CAP de décembre 2004. Avec la réforme statutaire, le SNITPECT a obtenu en gestion la transformation du CARGS en ICRGS dans des conditions plus favorables :

Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des travaux publics de l'Etat du deuxième groupe « retraitable » au grade supérieur (ICRGS) est une mesure qui consiste, pour les IDTPE promus par le tableau « classique » et s'engageant à partir à la retraite, à les détacher dans l'emploi d'ICTPE 2G, six mois avant leur départ en retraite.

Le nouveau pyramidage de l'emploi fonctionnel d'ICTPE gagné par le SNITPECT doit ainsi permettre une promotion à ICRGS de tous les IDTPE qui n'auront pas été détachés ICTPE 2G ou 1G au cours de leur parcours au deuxième niveau de fonctions.

Par ailleurs, nous avons obtenu le retrait de l'obligation d'un engagement de départ à la retraite à 60 ans jusqu'alors imposée par l'administration en CAP pour la promotion à CARGS. Il n'existe aucune limite d'âge pour bénéficier de l'ICRGS et fixer ainsi sa date de départ à la retraite en bénéficiant de cette promotion. Nous revendiquons la suppression de cette limite d'âge en particulier du fait des nouvelles règles de calcul des pensions imposées depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2004 et de la décision imposée du gouvernement d'allonger la durée du travail.

Nous revendiquons que, comme l'IRGS, l'ICRGS revête, dans le cadre du nouveau statut et de sa nouvelle gestion, un caractère pleinement social par une procédure de candidature individuelle sans filtre bloquant de la hiérarchie, à l'instar de celle du principalat, et une automaticité dans la promotion après examen par la CAP.

### **2.9.2 Le CFC généralisé en 2005, le principalat de fin de carrière généralisé obtenu pour 2006 : un immense progrès pour le corps, un beau succès collectif**

Lors de la CAP du 1<sup>er</sup> février 2005, nous avons concrétisé la généralisation du principalat CFC (Contrat de Fin de Carrière) : tous les dossiers recevables, selon les critères jusqu'ici imposés par la DPSM pour la promotion au CFC (contrat borné entre trois et quatre ans, franchissement d'un seul échelon dans le grade d'IDTPE), ont été inscrits au TA, généralisant pleinement ce dispositif. Quatre-vingt douze ITPE furent ainsi promus IDTPE-CFC au titre de 2005.

Cette généralisation est le fruit d'une action construite de très longue lutte, menée par le SNITPECT pour toujours plus de promotion sociale et collective au bénéfice de tous les ITPE. Cette généralisation est l'aboutissement d'une mobilisation exceptionnelle menée en 2004 par tous les ITPE emmenés par leur syndicat pour imposer le respect des engagements ministériels pris et pour corriger la trahison constatée lors de la mascarade de la CAP CFC 2004 à laquelle les élus du SNITPECT ont refusé de siéger.

L'enjeu pour 2006 est donc celui du taux promus/promouvables à fixer de façon à pérenniser pleinement cette généralisation, tout en confortant la promotion au deuxième niveau de fonctions. Pour le SNITPECT il était également indispensable d'évoluer en gestion vers un véritable « principalat de fin de carrière » dispensé de contrainte de durées dans la grille d'IDTPE et permettant d'y franchir ainsi plus d'un échelon : c'est ce que la nouvelle gestion validée pour la promotion 2006 initie.

La notion de « CFC » est supprimée pour créer le principalat, pleinement généralisé pour tous les ITPE.

Le principalat est assorti d'une durée maximale d'activité sur laquelle l'ITPE s'engage avant son départ à la retraite. Trois modes sont à distinguer :

- le principalat « normal » d'une durée de trois à quatre ans permet à l'ITPE d'être reclassé au grade supérieur et de bénéficier d'un avancement d'échelon dans la grille d'IDTPE. Ce mode de gestion (traduisant la généralisation acquise du CFC mais sans l'obligation d'un « contrat de fonctions complémentaires ») doit concerner environ 80 % des IDTPE au titre du principalat ;
- le principalat « long » d'une durée allant jusqu'à huit ans permettant à l'ITPE d'être reclassé au grade supérieur et de bénéficier en général de deux avancements d'échelon dans la grille d'IDTPE. Ce mode de gestion nécessite d'être proposé par la chaîne hiérarchique. Il devrait concerner environ 10 % des IDTPE au titre du principalat au début et, selon le SNITPECT, monter en puissance au fur et mesure des promotions car il préfigure le principalat naturel et généralisé du corps des ITPE ;

- le principalat « court » d'une durée de deux ans permettant à l'ITPE d'être reclassé au grade supérieur. Ce mode de gestion (améliorant l'IRGS qui doit cependant être maintenu en phase transitoire) doit concerner un minimum d'IDTPE au titre du principalat et nous veillerons, en CAP, à ce que son application par l'administration ne tende pas à réduire les promotions pour des motifs élitistes.

Dans une grande majorité des cas, ce principalat généralisé permet d'atteindre l'indice 966 en fin de carrière.

### **2.9.3 Le flux de divisionnariat renforcé grâce à une fenêtre de promotion plus large**

Ce sont 103 ITPE (hors reports techniques du TA 2004) qui ont été inscrits pour 2005 au tableau d'avancement au divisionnariat, appelés donc à prendre des fonctions de deuxième niveau en changeant de grade.

Le flux de promotion au divisionnariat de 2005 est ainsi en nette augmentation (+ 13 %) par rapport à celui obtenu en 2003 et 2004 (89 promus). Il devrait même augmenter, avec la mise en œuvre d'une CAP promotion 2005 complémentaire, revendiquée et obtenue par le SNITPECT pour octobre 2005, afin notamment d'acter la promotion à IDTPE des anciens PNT A+ titularisés en 1999 et 2000 au premier niveau de grade alors qu'ils occupaient déjà, et qu'ils continuent d'occuper, des fonctions de deuxième niveau. Nous avons obtenu qu'une telle CAP complémentaire se déroule en 2005 dès signature et publication des nouveaux textes statutaires de façon à régulariser la promotion des onze ITPE restants au titre de 2005 (le nouveau statut le permettant grâce à la réduction à six ans de l'ancienneté statutaire dans le grade d'ITPE).

Là encore, ce sont bien la détermination et la mobilisation des ITPE qui ont permis d'obtenir un tel résultat !

Cela fixe le bon dimensionnement pour cette voie de promotion face aux besoins du service public au deuxième niveau de fonctions et pour faire face au flux des nombreux ITPE recrutés dans les années 1990 qui frappent à la porte de la promotion et pour atteindre le taux de 60 % de promotion au divisionnariat d'une tranche d'âge (au sens d'ensemble des ITPE recrutés la même année dans le corps, quel que soit le mode de recrutement). Nous exigeons que cette évolution soit pérennisée et confortée par le biais du taux promus/promouvables pour les promotions à venir, tant pour la reconnaissance juste et légitime du niveau atteint par le corps que pour satisfaire aux besoins toujours forts du service public (au MTETM, au MEDD et ailleurs) en cadres de deuxième niveau de fonctions.

Le nombre de propositions au tableau d'avancement au divisionnariat reste stable, puisqu'il a atteint 248 pour 2005, comme pour les quatre années précédentes. Si nos actions dans ce sens pour garantir l'égalité de droit et de traitement ont porté leurs premiers fruits, ce n'est pas encore complètement satisfaisant au regard de l'objectif fixé à 300.

Et nous avons dû intervenir auprès de la DGPA durant l'été 2005 pour que les MIGT ne se restreignent pas dans leurs remontées pour la CAP promotions IDTPE 2006. Il est d'autant plus indispensable que le nombre de propositions au divisionnariat

augmente que le nombre des ITPE potentiellement éligibles à ce mode de promotion va mécaniquement s'accroître, compte tenu d'une part des volumes de recrutement du début des années 1990 et d'autre part de l'ouverture plus large de la fenêtre de promotion au deuxième niveau de fonctions, obtenue par le SNITPECT en 2005 en favorisant toutes les carrières (relativement courtes : dix ans d'ancienneté à ITPE requise pour tous, ou plus longues : aucune limite d'âge pour être proposé) tout en conservant la moyenne actuelle d'âge de promotion.

Il convient d'agir notamment au niveau local pour appuyer cette revendication portée au niveau national. Cela a été fait par beaucoup de sections au printemps 2005 et il convient de s'en féliciter. C'est tout particulièrement nécessaire auprès des chefs de service et des inspecteurs généraux qui restent dans une logique de quotas pour leurs propositions alors que rien ne le leur impose, a fortiori en tenant compte des nouvelles règles de gestion en vigueur.

Comme cela fut instauré pour la promotion 2005, la DGPA réunira désormais l'ensemble des ITPE inscrits au tableau d'avancement à IDTPE dans les semaines suivant la CAP (selon le calendrier actuel, cela signifie une réunion mi-décembre). Il s'agit de bien expliciter les conditions et pratiques dans lesquelles sont opérées les nominations au grade supérieur.

Selon la DGPA, du fait des incidences de la LOLF, la nomination doit prioritairement intervenir dans l'année civile suivant l'inscription au TA. Concrètement cela signifie que les ITPE inscrits au TA IDTPE 2006 à l'issue de la CAP de novembre 2005 devront trouver un premier poste d'IDTPE au deuxième niveau de fonctions durant l'année 2006 (soit trois cycles de mutation seulement).

Le SNITPECT a demandé une réelle démonstration sur le fait que la LOLF conduise ainsi à réduire la durée de recherche à un an pour trouver un poste d'IDTPE. Si dans les faits cela ne change pas les pratiques actuelles (plus de 95 % des ITPE inscrits au TA IDTPE trouvent un poste durant l'année de leur promotion), nous demandons que des dispositions permettent toujours de réinscrire sur le T.A. de l'année suivante un ITPE n'ayant pu trouver de poste d'IDTPE. La LOLF ne l'interdit pas et cela va s'avérer nécessaire, au moins pour les années de transition à venir où l'incertitude liée à l'avenir des structures et services de l'Équipement en pleine réorganisation pourrait conduire à une mobilité réduite des IDTPE et ainsi à une réduction du nombre de postes publiés vacants.

Il faut noter également que grâce à l'action du SNITPECT, une promotion à IDTPE peut désormais être prononcée dans le cadre d'un départ en détachement. Cette ouverture en gestion a bénéficié à plusieurs ITPE inscrits au TA 2005 et permet à la fois de répondre à un besoin du service public et des employeurs publics, aux souhaits des ITPE tout en permettant une augmentation du nombre de postes accessibles au deuxième niveaux pour concrétiser la promotion.

La CAP promotion à IDTPE 2006 de novembre 2005 devra permettre de concrétiser les avancées en gestion obtenues par le SNITPECT durant cette année et reprises dans la nouvelle charte de gestion. Les élus du SNITPECT à la CAP y veilleront et agiront dans ce sens.

## **2.9.4 Les dernières promotions à chef d'arrondissement, les premières à ingénieur en chef des TPE**

Sur les quatre vingt quatorze propositions formulées, ce sont quarante-trois camarades IDTPE qui ont été promus IDTPE-CA au titre de l'année 2005. Le nombre de propositions et de promus pour 2005 est en nette augmentation par rapport à 2003 (trente-six promus pour quatre-vingt et une propositions). Cependant, il convient bien de dénoncer à nouveau une approche par trop sélective des chefs de service et/ou des inspecteurs généraux à nouveau constatée en 2005 pour les propositions à ICTPE : compte tenu du pyramidage obtenu à ICTPE 2G (350 au lieu des 270 IDTPE-CA), il convient d'aller vers une augmentation du nombre d'IDTPE proposés et remontés à l'examen de la CAP ICTPE et de dépasser largement la centaine de propositions pour garantir un flux de promotion correct et l'égalité de traitement.

Par ailleurs, ce sont seize IDTPE-CA qui ont été inscrits au tableau d'avancement pour la promotion à chef d'arrondissement surindicié. Ce nombre de promus, ainsi que le repyramidage obtenu (+ 40 CA surindiciés permettant d'atteindre, dès signature des textes statutaire, un pyramidage à ICTPE première classe de 150 avant d'atteindre 200 par la suite), montrent une nouvelle fois le dynamisme du corps des ITPE pour conforter et développer son implantation au troisième niveau de fonctions d'encadrement et de conception.

Compte tenu de la réforme du statut, les tableaux d'avancement à CA et à CA + de 2005 seront les derniers. C'est la logique qui préside aux CAP actuelles qui sera appliquée pour la promotion à ICTPE deuxième et premier groupes, c'est-à-dire l'inscription à un tableau d'avancement sur la base de critères qualitatifs basés sur le mérite, le potentiel et les compétences. Toutefois, le SNITPECT a obtenu plusieurs avancées importantes pour la gestion des promotions à ICTPE :

*Le reclassement de TOUS les IDTPE-CA à ICTPE en 2005, pour une durée de cinq ans :*

A la mise en œuvre du décret ICTPE, c'est-à-dire au 31 mai 2005, TOUS les ingénieurs divisionnaires des travaux publics de l'État détachés dans l'emploi fonctionnel de chef d'arrondissement avec une NBI de 40 points ou de 60 points sont détachés pour une durée de cinq ans, respectivement dans l'emploi d'ingénieur en chef des travaux publics de l'État du deuxième et du premier groupes. Et ce, quelle que soit leur durée actuelle sur l'emploi d'IDTPE-CA et sur leur poste !

Il s'agit d'une mesure essentielle obtenue de longue et forte lutte par les élus du SNITPECT à la CAP entre février et juin 2005 !

*La durée de l'emploi fonctionnel :*

Lors de son premier arbitrage en faveur de la réforme statutaire, le 2 février 2005, le gouvernement a introduit de façon scandaleuse, en catimini et à la dernière minute, une durée maximum de cinq ans renouvelable une fois dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE. Nous avons fermement condamné ces modifications non concertées, en opposition avec les engagements du Ministre approuvés au CTPM du 11 octobre 2004.

Ensuite, nous avons obtenu plusieurs évolutions et garanties importantes dans l'application en gestion de cette mesure scélérate :

- La durée de cinq ans renouvelable (dix ans maximum) est à considérer sur l'emploi fonctionnel et non sur le poste (comme c'était le cas pour l'IDTPE-CA). Ainsi, le délai ne court qu'à partir du détachement sur l'emploi d'ICTPE.
- A chaque changement de poste éligible à ICTPE, un nouveau détachement est prononcé pour cinq ans, renouvelable une fois, et le délai est donc réinitialisé.

Néanmoins, pour favoriser la mobilité fonctionnelle et géographique ainsi que la construction de parcours riches et diversifiés, la DGPA annonce pour l'instant ne pas vouloir renouveler un premier détachement de cinq ans dans l'emploi d'ICTPE si la durée dans le poste excède dix ans au moment du renouvellement (cas rare d'un IDTPE détaché ICTPE sur le poste qu'il occupe depuis plus de cinq ans). Nous verrons l'application concrète de cette annonce dans cinq ans au plus tôt pour les IDTPE qui seront détachés ICTPE en 2006. Quoiqu'il en soit, d'ici 2011, soyons assurés que nous nous serons donnés les moyens d'obtenir la transformation de l'ICTPE en troisième niveau de grade, ce qu'il est clairement, de fait, par la réalité des fonctions occupées et par la gestion.

*Le détachement dans l'emploi fonctionnel d'ICTPE 2G ou d'ICTPE 1G :*

Les seuls critères statutaires sont désormais d'être en position normale d'activité et d'être depuis au moins un an et six mois au troisième échelon du grade d'IDTPE (articles 4 et 10). Jusqu'alors il était également imposé d'avoir au moins trois ans de « service effectif » dans le grade d'IDTPE. Cette obligation est supprimée par le décret ICTPE suite à nos revendications.

En effet, l'application trop stricte de ce critère par l'administration empêchait des IDTPE ayant un parcours au deuxième niveau de fonctions dans certaines positions de détachement qui ne sont pas considérées comme relevant du « service effectif », de remplir complètement ce critère. Ainsi certains IDTPE au parcours parfaitement réussi mais avec une ancienneté des fonctions exercées en PNA trop faible, se retrouvaient exclus de la promotion à IDTPE-CA. La suppression de cette disposition favorise TOUS les parcours au deuxième niveau de fonctions, quelle que soit la position administrative des postes tenus, et donc la valorisation de parcours à l'essaiage.

En critère de gestion la durée minimum de cinq ans en tant qu'IDTPE est maintenue, comme pour le détachement à IDTPE-CA et IDTPE-CA+ jusqu'à maintenant.

Nous avons obtenu que la limite d'âge de 60 ans, appliquée en gestion par l'administration pour orienter l'IDTPE vers le CARGS, soit supprimée. Il n'existe aucune limite d'âge pour prononcer un détachement à ICTPE (2G ou 1G ou ICRGS).

Pour le détachement à ICTPE 1G, les IDTPE pouvant accéder à ce type de fonction doivent en général déjà être détachés dans l'emploi d'ICTPE 2G. Néanmoins, grâce à la mesure obtenue par le SNITPECT dans le décret créant l'emploi fonctionnel d'ICTPE (articles 4 et 6), il est désormais possible d'être détaché directement d'IDTPE à ICTPE 1G.

*Le détachement dans l'emploi d'ICTPE prononcé après avis de la CAP « ICTPE » ou des CAP « mutations » :*

Afin qu'un ICTPE 2G venant occuper des fonctions sur un poste éligible à ICTPE 1G puisse bénéficier de son détachement dès sa prise de poste, le SNITPECT a obtenu qu'à partir de 2006 les détachements puissent être prononcés après avis de la CAP mutations qui accorde la mutation, à la date de prise de fonctions. De même, le renouvellement dans l'emploi d'ICTPE 2G lors d'un changement de poste sera désormais prononcé à compter de la prise de fonctions après avis de la CAP mutations.

Toutefois des détachements/promotions à ICTPE pourront également être prononcés à l'issue de la CAP « ICTPE » annuelle, notamment pour des ingénieurs pouvant être détachés sans changement d'affectation et bien entendu pour le premier détachement d'un IDTPE dans l'emploi d'ICTPE.

L'arrêté fixant la liste des emplois éligibles à ICTPE deuxième groupe et à ICTPE premier groupe est en cours de finalisation. Il marque une avancée positive par rapport à celui concernant les postes éligibles à IDTPE-CA et IDTPE-CA+. Nous avons par exemple obtenu un ajout à la liste pour ICTPE 1G pour les fonctions d'adjoint de direction d'administration centrale.

Il reste à faire prendre un arrêté par ministère employeur d'ITPE pour leur permettre d'accueillir (et reclasser) des ICTPE 2G et 1G sur des emplois qu'il leur appartient de définir (DIREN et DIREN adjoint, chef de services au MEDD ou au MINEFI / directeur régional du tourisme / ingénieur régional de l'Équipement /...). Nous serons très vigilants et intervenons déjà dans ce sens (un projet type a été proposé par le MTETM suite à notre demande).

La première CAP promotion à ICTPE 2006 du 15 décembre 2005 devra permettre de concrétiser ces avancées statutaires et de gestion obtenues par le SNITPECT durant cette année. Les élus du SNITPECT à la CAP y veilleront et agiront dans ce sens.

### 3. GPEC, formation, ENTPE : des attentes fortes et immédiates

Les avancées gagnées en 2005 pour la gestion du corps des ITPE s'inscrivent dans le cadre plus général de la GPEC. Sur ce plan, l'année 2005 ne marque aucune évolution significative. Pour le SNITPECT, il est essentiel de retrouver la dynamique instaurée par le plan triennal de GPEC et d'engager dès à présent une réflexion pour aboutir à un plan stratégique de GPECC à l'Équipement en 2006.

#### 3.1 Un pilotage unique et fort pour la Gestion Prévisionnelle des Emplois et des Compétences, un programme unique regroupant tous les agents du ministère, un SGPA plutôt qu'un SG séparé d'une DGPA

Dans le cadre de la mise en œuvre du plan triennal de GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences), les orientations de l'administration présentées début 2003 aux organisations syndicales en matière de gestion partagée des ressources humaines (GPRH) prenaient correctement en considération de nombreux éléments que le SNITPECT avait défendu au cours de l'année précédente. L'année 2004 fut marquée par des reculs et de nouvelles orientations prises sans concertation au détriment de ce qui avait pu être partagé et attaquant la gestion du corps des ITPE.

Le rapport très complet approuvé au congrès 2004 et relatif à l'état de cette « GPEC », dans la fonction publique en général, à l'Équipement et pour le corps des ITPE en particulier, montre bien les dérives constatées et rappelle nos revendications.

Durant l'année 2005, la GPEC n'a guère été abordée par l'administration. Et pourtant, le pilotage de la gestion des effectifs est bien une priorité pour l'Équipement. Il doit être précisé et conforté au niveau central si l'on veut éviter l'éclatement du ministère et la « filiarisation » des agents du fait d'une gestion par programme avec la fausse excuse de la LOLF.

##### 3.1.1 Un pilotage fort pour contrer les dérives des effets de la LOLF

Le SNITPECT a revendiqué l'affectation de tous les agents du ministère de l'Équipement, y compris de centrale, sur un unique programme support, piloté par la DGPA, responsable à la fois de la stratégie et des moyens. Seule cette solution permettrait d'éviter que la logique déjà à l'œuvre d'indépendance et de déconnexion de chaque DAC, future direction de programme, et de chaque service, en particulier les DRE, n'aboutisse au démembrement sectoriel du ministère.

Le gouvernement a semble-t-il arbitré dans le sens contraire en imposant à l'Équipement d'affecter d'ici 2008 chaque agent dans « son programme ». Temporairement, l'Équipement a été autorisé à affecter les agents des services déconcentrés sur le programme « soutien des politiques d'Équipement » de la DGPA, les agents des DAC étant déjà rattachés en 2006 à leur programme sectoriel.

Ce rattachement global des agents dans un ministère qui demeure polyvalent, multi compétent, à vocation et interventions

interministérielles, n'est pourtant pas LOLF-incompatible. Au contraire, en affectant les effectifs et la masse salariale correspondante au programme soutien, au sein des actions qui sont « en miroir » des programmes de politiques sectorielles, on permet :

- de gérer et de rémunérer tous les agents sur un même programme à égalité de traitement, selon des règles de gestion identiques ;
- de donner de la souplesse aux services déconcentrés qui vont en avoir besoin du fait des mutations à venir, tout en respectant un cadrage national et des règles de GPEC ministérielles ;
- de ne pas affecter artificiellement un agent polyvalent aux activités « inter programmes » sur un seul des programmes pour lequel il travaille et du coup de ne pas tuer la synergie entre les politiques internes au ministère ;
- aux différents responsables du ministère (directeurs de programme, DRE chefs de BOP, chefs de services) de piloter correctement l'évolution et la répartition des « ETP » (Equivalent Temps Plein : l'agent réducteur de personnes hérité de la LOLF !...) et de la masse salariale de chaque programme, de la suivre et d'en rendre compte ;
- à la DGPA d'affirmer son pilotage des services et en particulier des DRE, responsables des budgets opérationnels du programme (BOP) soutien « personnel et fonctionnement » et ainsi d'éviter les effets ravageurs de la répartition des effectifs autorisés (REA) 2005.

Puisque cela a été acté pour les agents de services déconcentrés, pourquoi les agents des DAC sont-ils affectés d'entrée dans un programme sectoriel de leur direction ?! La solution est viable et pérenne pour tous ou pour personne.

Il s'agit en fait de ne pas vouloir laisser sa chance à cette solution. Dogmatiquement, le gouvernement impose la sectorisation du ministère par programme et la gestion « filiarisée », ou plutôt les gestions « filiarisées » qui vont avec. En fait, le ministère a deux ans pour s'organiser de façon à pouvoir « ranger chaque agent et chaque service dans un programme unique ». Et en interne au ministère, les directeurs de programme n'attendent que cela : dès juin 2005 des directives « sectorielles » émanant des nouvelles directions générales (DGMT, DGUHC, DGR, DGAC), futures directions de programme chacune organisée avec un service de la stratégie, des ressources humaines et du contrôle de gestion, sont apparues pour donner un cadre à « leurs services » en matière d'application de la LOLF, en ne manquant pas de commencer à parler de gestion des personnels. VNF a, semble-t-il, obtenu que le fonctionnement courant des services navigation ainsi que la gestion des 5000 agents de ses services lui soient confiés. Et chaque DGRE rêve d'indépendance et surtout de déconcentration de gestion.

Durant toute cette période, ni le SG du ministère, ni la DGPA ne furent en mesure de donner un cadre national officiel, ce qui aurait pourtant dû être un préalable, et ces directives sectorielles n'étaient visiblement ni coordonnées, ni même partagées par le binôme SG-DGPA.

### 3.1.2 Un « SGPA » fort plutôt qu'un SG d'affichage séparé d'une DGPA faible

Sur le plan national, la création d'un « secrétariat général », imposée par le Premier ministre aux ministères, pose débat notamment là où il sera séparé des fonctions de production et d'appui aux activités dites transversales, ces fonctions étant dédiées à une autre direction centrale. C'est le choix qui a été fait à l'Équipement avec la création d'un secrétariat général et d'une Direction Générale du Personnel et de l'Administration (DGPA) mais également à l'Écologie (ce qui a entraîné de vifs débats internes à ce ministère).

Dès 2004, le SNITPECT a porté et défendu que seul un service unique chargé de la stratégie, des arbitrages inter programmes, de la GPEC et des moyens supports (sorte de secrétariat général des personnels et de l'administration, SGPA) permettrait de garantir une gestion égalitaire dynamique et confortée des agents.

Cette structuration éclatée des directions supports (SG-DGPA) qui a finalement été officialisée en avril 2005 n'est pas la meilleure réponse pour freiner et coordonner les futurs directeurs de programme et les empêcher de s'affirmer en matière de gestion.

Le rôle des directions de programme en gestion doit demeurer au stade de l'expression prévisionnelle des besoins en emplois et compétences. Or, déjà, on nous parle recrutement, promotions, mutations, formations, qualifications, gestion des carrières, rémunérations spécifiques... au sein de chaque direction de programme.

Quelques mois après leur création, sur le plan de la GPEC, du pilotage des services et de la formation (nous y reviendrons) le bilan est sans appel : à vouloir séparer les deux, on a affaibli et l'un et l'autre et ce sont les directions de programme qui en ressortent plus autonomes et plus fortes !

Concernant la gestion des personnels du ministère, la nécessaire coordination entre les « autorités d'emploi » que constitueront les directions de programme et « l'autorité de gestion » de la DGPA serait renforcée par un SG/DGPA unique. Dans une telle organisation, les arbitrages inter programmes, la répartition des ETP, le pilotage des DRE seraient confortés, au service d'une unique GPEC et d'une unique GRH renforcées.

Plus que jamais, nous revendiquons le regroupement du SG et de la DGPA : il en va de l'unité de la gestion des agents, il en va de l'avenir des carrières, des parcours, des libertés de choix individuels au service du développement des compétences, il en va de la survie du ministère pour éviter son éclatement interne.

#### 3.1.3 Des CI(FP-RH) :

Pour le niveau déconcentré, il est naturellement du rôle des CIFP d'assister les services déconcentrés pour définir leurs besoins en compétences, en formation puis, en matière de formation, de les mettre en œuvre.

Pour le SNITPECT, les CIFP constituent déjà les structures adaptées pour la définition puis la mise en œuvre du programme régional de formation.

Comme nous le développons dans le rapport sur la formation proposé au congrès 2005, les missions déjà réalisées par les CIFP d'assistance, de conseil et de soutien aux services pour la GPEC doivent être renforcées pour permettre d'assurer la cohérence entre GPEC et formation, au niveau local, en lien avec le DGRE

et ainsi la création d'une synergie et donc d'un service à forte valeur ajoutée. C'est la raison pour laquelle le SNITPECT revendique la création de CI(FP-RH) regroupant les moyens affectés aujourd'hui au dispositif GUEPARH, qui a fait la démonstration de son inutilité en 2005 (voir Tribune 1.196 d'avril 2005).

L'idée de créer des « CI(FP-RH) » (Centre Interrégionaux de la Formation Professionnelle et des Ressources Humaines) constitue incontestablement une piste pour initier la mise en œuvre d'une GPEC en lien avec la formation au niveau interrégional, aider les services à exprimer leurs nouveaux besoins en compétences, permettre un suivi des agents transférés et essaimés, et un meilleur conseil aux nouveaux employeurs (dans la FPT notamment), éviter de laisser les DGRE investir la gestion sans pilotage, ni encadrement et coordonner grâce à un SGPA unique (la DGPA pour l'instant) le domaine du développement de la compétence collective au niveau local.

Cette idée reste à travailler au sein du ministère. Nous sommes favorables à une telle réflexion que nous appelons de nos vœux depuis le début 2004.

Les CI(FP-RH) seraient ainsi de réels services d'assistance à maîtrise d'ouvrage à proximité des directions régionales renforcées, des DIR, et des DDE, qui apporteraient leur ingénierie de la formation et des ressources humaines pour la gestion et la définition des compétences à acquérir ou à développer sur un territoire, ainsi qu'une assistance à l'élaboration des plans locaux de formation aux niveaux régionaux et départementaux.

La gestion des compétences ne devant pas être régionalisée pour assurer la construction de carrières riches et variées et pour permettre d'adapter les besoins en compétences en assurant une perméabilité des territoires, l'action des CI(FP-RH) devrait être coordonnée au niveau central par le SGPA.

Le pilotage SGPA des CI(FP-RH) permettrait une réelle lisibilité, éviterait les dérives « lolliennes » (gestion et formation par programme, « filiarisation », déconcentration de la gestion qui doit pourtant rester nationale et uniquement pilotée par le SGPA pour le corps des ITPE), conforterait le pilotage et la mise en œuvre des Programmes Individuels de Formation Continue (PIFC) pour tous les agents, autoriserait la redistribution dans les services (CIFP, DGRE, DDE) des postes GUEPARH pour une utilité réelle.

## 3.2 Un plan stratégique de GPEECC à l'Équipement et de nouveaux outils au service des agents, du service public, et du développement des compétences

La mise en œuvre d'un SGPA unique et de CI(FP-RH) nous apparaît comme une absolue nécessité. En terme d'outils, il est temps de bâtir un réel Plan Stratégique de Gestion Prévisionnelle des Emplois, Effectifs, des Compétences et des Carrières dans lequel devront être redéfinis les outils et réaffirmé le cadre national de la gestion des agents.

### 3.2.1 Interdire toute déconcentration de la gestion

Concernant le corps des ITPE, il est indispensable qu'aucune décision de gestion ne puisse être déconcentrée ni de droit, ni dans les faits, au niveau des DGRE ou d'autres services déconcentrés.

La hiérarchie directe d'un ITPE reste évidemment un niveau d'aide et de conseil important, en particulier dans le cadre de l'entretien d'évaluation, mais aussi par des échanges et rapports qui doivent être réguliers pour aborder le déroulement de carrière, les besoins en formations, les perspectives possibles pour le choix d'un autre poste.

Dès qu'il s'agit d'orienter le parcours professionnel dans la perspective d'une éventuelle promotion, seul le chargé de mission du corps est autorisé à évoquer la qualité du choix envisagé par rapport à la valorisation de l'ensemble du parcours professionnel. Cette approche est actée dans la charte de gestion.

Nous invitons tout ingénieur des TPE contraint et forcé de se rendre à un entretien GUEPARH d'en faire part immédiatement à un élu du SNITPECT représentant à la CAP de façon à dénoncer ces pratiques et contraindre la DPSM à les stopper.

### **3.2.2 Les compétences individuelles sont la propriété des individus**

Si on peut admettre qu'un système dynamique soit mis en place pour l'évaluation des compétences, à la condition qu'il demeure totalement géré et suivi par les chargés de mission du corps, il convient bien de se préoccuper de l'utilisation des résultats de cette évaluation. Notre conviction est que les compétences individuelles sont et doivent rester la propriété de l'individu.

C'est dans ce cadre que nous avons défendu en 2004 et 2005 que les produits des conseils d'orientation de carrière (COC), déjà réalisés en 2003 à titre expérimental par les chargés de mission, ne soient pas communiqués à la hiérarchie de l'agent, ni même à la CAP. Nous avons obtenu dans un premier temps, que cette communication ne soit possible qu'avec l'accord explicite de l'agent. L'objectif est bien de défendre le libre choix de chacun dans la construction de son parcours professionnel. Pour cela, chacun doit être mis en responsabilité propre pour l'exploitation des données dont il dispose concernant ses qualités professionnelles.

Comment de plus assurer le fonctionnement sain et serein d'un système d'évaluation des compétences si l'on communique directement à la hiérarchie le résultat de cette évaluation qui est basée pour une part significative, sur le résultat de l'évaluation annuelle de l'agent dans le cadre de la notation annuelle ? Si cette communication des résultats de l'évaluation des compétences était faite, ces résultats influenceraient directement l'évaluation annuelle dans le cadre de la notation, mettant en place un cercle vicieux dans lequel l'agent serait irrémédiablement enfermé au niveau local. Il ne s'agirait ni plus ni moins que d'une déconcentration de fait de la gestion personnalisée des agents.

C'est pourquoi nous avons également défendu, que seuls les chargés de mission du corps soient habilités à réaliser ces « COC » pour les ITPE. Le caractère exceptionnel des COC et le cadre national de leur réalisation par les chargés de mission permettent d'éviter toutes dérives de transmission des informations individuelles issues du résultat de l'évaluation.

Chaque agent sera ainsi libre de faire part à sa hiérarchie des éléments qu'il tire de l'entretien d'orientation, s'il le juge utile pour construire librement et en toute responsabilité, la suite de son parcours professionnel.

La DGPA (ou mieux, le SGPA), gestionnaire de l'agent, disposera des éléments concernant les compétences et le potentiel de l'agent, des conseils fournis en matière d'orientation du parcours professionnel. Ces éléments existeront parmi d'autres pour éclairer la CAP (sans diffusion des résultats du COC à la CAP, sauf accord explicite de l'intéressé) qui donne son avis sur les décisions de gestion individuelle (mutation, promotion, notamment) avant que la DGPA arrête ces décisions. Il ne s'agit alors ni plus ni moins que de la constitution plus systématique d'un dossier individuel de gestion personnalisée de l'agent, comme le chargé de mission en constitue aujourd'hui à l'occasion des entretiens avec chaque ITPE.

Dans le contexte, il convient bien que chaque ITPE prenne les éléments qu'il obtient de l'entretien d'orientation comme des données pour la construction de son parcours professionnel, en les regardant toujours avec l'esprit critique nécessaire. Et comme le pratiquent de nombreux ITPE aujourd'hui après avoir pris conseil auprès du chargé de mission, chacun trouvera un intérêt certain à consulter un représentant élu de la CAP pour éclairer ces données, avant de faire son choix.

Le COC géré et suivi par les chargés de mission du corps est un outil d'aide à la gestion personnalisée et de conseil aux ITPE qui a fait ses preuves, cette année encore. Les retours donnés par certains de nos camarades ayant réalisés un C.O.C. sont tous positifs en ce sens qu'ils ont véritablement apporté une aide dans le diagnostic des difficultés rencontrées et ont abouti à des orientations pertinentes, partagées par le gestionnaire et l'agent, suivies d'effets en CAP par une mobilité adaptée.

Cet outil n'est pas propre au corps des ITPE. Aussi, il n'a pas été repris dans la charte de gestion du corps. Il doit l'être, selon nous, dans un cadrage plus général au niveau d'un nouveau plan stratégique de GPEECC de l'Équipement.

### **3.2.3 Un retour à la normale pour les « comités de domaines » appliqués au corps des ITPE**

*Une circulaire 2004 anéantissant les points positifs des comités de filières :*

La DPSM a diffusé une circulaire relative aux « comités de domaines » le 9 juin 2004. Comme nous l'indiquions dans la Tribune n° 1.192 de mai 2004, un premier projet de circulaire nous a été présenté le 17 mai 2004. A l'époque, nous avons fermement condamné les dérives contenues dans ce projet dénaturant les orientations du plan triennal de GPEC et constituant clairement un recul par rapport au fonctionnement (à améliorer, certes) des anciens comités de filières.

Par ses remarques et ses démonstrations construites ainsi que par ses propositions écrites, le SNITPECT avait pu faire évoluer très sensiblement le contenu de cette circulaire. Nous avons demandé une nouvelle concertation avant la sortie de cette circulaire. Cela n'a pas été le cas et la circulaire a donc été diffusée le 9 juin 2004.

Cette circulaire dénature la valorisation des spécialistes et experts :

- à faire entrer tous les agents dans un comité (notamment via les concepts de « gestion » ou « d'aménagement ») la circulaire appauvrit et discrédite ceux construisant réellement des carrières de spécialistes ;



- à confondre délibérément qualification et compétence (un expert serait plus compétent qu'un spécialiste lui-même plus compétent qu'un généraliste), la circulaire ne vise plus qu'à « qualifier » tous les agents, sans chercher à aider, à assister, à orienter les véritables spécialistes et experts ;
- à créer un répertoire des spécialistes et des experts et à diffuser largement le résultat de ces évaluations, la circulaire entraîne que l'individu n'est plus propriétaire de ses compétences et n'a plus la maîtrise de sa carrière ;
- à faire intervenir la hiérarchie dans le processus, les comités de domaines ne se trouvent plus au service d'une gestion personnalisée valorisant les parcours au service des agents, de leurs carrières et du service public mais au service de la hiérarchie pour « faire passer » expert ou spécialiste les agents qu'elle retiendra : les chargés de mission du corps sont à nouveau écartés du processus sur lequel l'agent n'a plus aucune prise.

Lors de l'audience de la délégation des ITPE manifestants du mardi 29 juin 2004, le DPSM s'était engagé à revoir paritairement avec le SNITPECT l'implication de la mise en place de ces comités de domaines pour la gestion du corps des ITPE.

Nous avons obtenu que cette réflexion s'inscrive dans le cadre du travail mené au premier semestre 2005 pour bâtir la nouvelle gestion du corps de façon à corriger les conséquences potentielles de cette circulaire.

*La charte de gestion du corps des ITPE redéfinit le rôle des comités de domaines pour le corps des ITPE :*

Nous avons obtenu une « remise en ordre » de l'application de ces comités au corps des ITPE.

Pour les ITPE dont le parcours professionnel s'inscrit dans un cursus de spécialiste, d'expert ou de chercheur, principalement dans le réseau scientifique et technique, le SNITPECT a obtenu que les comités de domaines ainsi que le comité d'évaluation scientifique des agents ayant une activité de recherche (CESAAR) apportent, par des évaluations régulières en vue de valoriser au mieux les compétences individuelles et leur degré d'expertise, un éclairage à la CAP sur le niveau des productions scientifiques et techniques, les responsabilités, la formation suivie et dispensée, les activités d'expertise, le rayonnement de l'intéressé.

Ainsi, le SNITPECT a obtenu que les ITPE proposés à la promotion d'IDTPE et dont l'activité a évolué depuis leur dernière évaluation par un comité de domaines puissent faire l'objet d'un nouvel examen par le comité et/ou par CESAAR à la demande du chargé de mission du corps des ITPE (après échange et accord de l'ITPE) en prévision de la CAP promotion à IDTPE. Nous avons obtenu la même mesure pour la proposition à promotion ICTPE pour un IDTPE au parcours spécialisé.

Par ailleurs, la DGPA nous a assuré que les ITPE au parcours de généraliste dans un domaine pourront également être audités par le comité de domaines correspondant, non dans le but d'être « qualifié » mais afin de recevoir un avis, des conseils d'orientation, ou une évaluation du parcours venant le valoriser et éclairer l'avis de la CAP en cas de proposition à promotion.

Ces comités doivent impérativement maintenir et même renforcer leurs rôles et fonctions en matière d'avis sur la qualité du

rayonnement et des productions scientifiques et techniques des individus au parcours de spécialistes, tout au long de leur carrière à la fois pour aider l'agent à s'orienter, pour construire son parcours professionnel, et éclairer la CAP en vue d'une décision de gestion et principalement au moment d'une promotion de grade et de fonction. C'est à nouveau le cas pour le corps des ITPE grâce à notre action pour corriger les dérives de la circulaire de juin 2004

Le rôle central des chargés de mission est réaffirmé dans ce dispositif pour le corps des ITPE. Il permet d'assurer un lien, une cohérence entre règles collectives de gestion du corps, conseils de carrière et d'orientation vus par les « pairs » d'un domaine et les considérations, aspirations et contraintes des individus au bénéfice d'une gestion personnalisée et paritaire, pleinement ouverte à la construction des parcours professionnels.

Avec l'individu et la CAP, le chargé de mission permet d'ouvrir et d'interpréter les avis du comité pour éviter toute « filiérification » (volontaire ou inconsciente), tout en prenant en compte les besoins du service public dans le domaine concerné. L'ouverture toujours plus grande des possibilités de choix pour les individus, autorisant une vaste palette pour la construction logique de parcours professionnels riches et dynamiques, et garantissant la perspective de valorisation statutaire de tous les types de parcours professionnels, doit rester une composante déterminante de la gestion des ressources humaines, sans quoi l'enthousiasme et la motivation individuelle seront étouffés, à l'opposé de ce qu'exige le service de l'intérêt général.

Par ailleurs, et comme nous le revendiquons, le chargé de mission assure désormais le lien et la cohérence entre le comité de domaines et le comité d'évaluation scientifique des agents de catégorie A ayant une activité de recherche au sein du ministère (CESAAR) mis en place, en catimini et sans information des organisations syndicales, en avril 2004. Pour les CENT ITPE chercheurs et les futurs, cela doit constituer un nouveau moyen de pleine valorisation et de conseils pour la construction de leurs parcours de chercheur.

En ayant permis dans la charte de gestion de repositionner les finalités et actions des comités de domaines dans le sens d'une réelle plus-value en gestion des ITPE, le SNITPECT s'attache à renforcer la gestion des compétences scientifiques et techniques du corps.

Les ITPE exerçant au sein du RST représentent environ 13 % du corps (pourcentage que l'on retrouve en terme de promotions sur ces cinq dernières années : 15 % en moyenne des ITPE inscrits au TA IDTPE sont en poste au sein du RST, ce qui démontre la pleine valorisation de ces parcours dans la gestion du corps), mais il existe des ITPE aux parcours de spécialistes, voire d'experts, exerçant hors RST. Dans un autre cadre, nous avons œuvré pour la pleine reconnaissance des parcours de généralistes de domaines au niveau du cadre du plan triennal de GPEC et désormais par un accès aux conseils du comité de domaines.

*La question du séniortat : un risque de suppression sans compensation ?*

Depuis 2004, plusieurs annonces de la DPSM ont eu lieu dans les services du RST, et même à l'ENTPE, quant à une suppression pure et simple, sans compensation, du séniortat.

Nous sommes intervenus à plusieurs reprises pour que ce dispositif soit maintenu en 2005 et qu'il permette à la fois de renouveler les ITPE concernés et d'en qualifier de nouveaux. Nous avons exigé de la DGPA l'ouverture immédiate d'une concertation afin de conforter et développer cette gestion en s'appuyant sur les comités de domaines

De nombreux ITPE ont suivi l'appel lancé par le SNITPECT en avril 2005 invitant les ITPE seniors et les candidats au séniorat à se faire connaître individuellement à la DGPA en réclamant leur reconduction ou leur qualification. Par notre action et nos interventions, nous avons obtenu le maintien du « séniorat » dans la circulaire ISS du 17 mai 2005. Mais cet affichage reste fragile et ne confirme en rien qu'il sera maintenu dans les années à venir.

Le SNITPECT exige une concertation sur ce sujet et une nouvelle affirmation de la reconnaissance et de la valorisation des carrières de spécialistes et d'experts. Le dispositif du séniorat, qui fut la cause de certaines dérives de certains comités de filières à l'époque (devenu uniquement des chambres d'enregistrement et de pouvoirs pour la qualification d'ingénieurs seniors au détriment du conseil et de l'aide pour le déroulement et la valorisation du parcours professionnel spécialisé dans le domaine), peut naturellement évoluer, s'adapter. Mais l'esprit de cette qualification juste et nécessaire doit être maintenu en découlant des évaluations des ITPE déroulant un parcours professionnel à orientation spécialisée, et pas uniquement au sein du RST.

Pour nous, c'est au niveau du plan stratégique de GPECC du ministère que les évolutions du séniorat doivent être définies après concertation.

### **3.3 La réforme de la notation et de l'évaluation : « - 1 en 2004, échec confirmé en 2005, doit se ressaisir en 2006 »**

#### **3.3.1 Une nouvelle circulaire pour la notation 2004 qui reprend les mêmes erreurs que la précédente**

La notation annuelle constitue un élément fondamental de l'évaluation des compétences. Au cours de l'année 2003, le ministère a élaboré la réforme de la notation et de l'évaluation imposée par le décret interministériel pris en avril 2002.

Cette réforme est ainsi entrée en vigueur début 2004, donc pour la notation de l'année 2003, dans de très mauvaises conditions.

Nous attendions la concertation promise sur l'instruction « évaluation et notation 2003 » en janvier 2004. Le 22 janvier 2004, la DPSM nous a adressés la circulaire datant du 20 janvier 2003 pour simple information ! Nous avons réagi et fait part de nos multiples remarques et contestations dès le 28 janvier 2004. Nous n'avons pas reçu de réponse.

Les trop nombreux recours sur notation au titre de 2003 (pour tous les corps) démontrent s'il en était encore besoin que le système mis en œuvre au titre de la notation 2003 ne convient pas. Il n'est pas égalitaire et est faussé du fait des règles de péréquation dues aux contraintes de bonifications d'ancienneté. Il convient de le revoir en profondeur et c'est ce que nous exigeons en début d'année 2005.

Cela n'est pas fait dans l'instruction du 17 mars 2005 pour la notation de l'année 2004.

Contrairement à l'année précédente, nous avons obtenu une concertation sur celle-ci. Si nous avons été écouté, nous n'avons visiblement pas été entendus : cette instruction reprend bien quelques revendications que nous portons (lien plus fort entre notation et cadre d'évaluation, rappel sur l'importance de l'appréciation littérale des critères et de la conclusion sur la fiche de notation, fiche par grade en annexe...), mais l'essentiel du dispositif n'est pas modifié et les principes généraux sont les mêmes.

Il faut noter cependant que le SNITPECT a obtenu que la circulaire soit accompagnée d'un nouveau guide pour la conduite de l'entretien d'évaluation, paru en janvier 2005, corrigeant et améliorant le précédent et dans lequel nous avons pu faire prendre en compte plusieurs évolutions positives.

Nos revendications de fond demeurent donc et notamment celle, majeure et essentielle, de ne plus contingenter la valeur de l'évolution annuelle à des quotas de bonification. Tant que cela perdurera, le système n'aura aucun sens. Et nous exigeons une nouvelle et réelle concertation de la part de la DGPA pour revoir définitivement et complètement ces principes pour la notation 2005.

#### **3.3.2 Les principes de la notation à revoir en profondeur**

*Un système pervers, une erreur managériale :*

Le système ainsi maintenu pervertit la notation qui dépend désormais de l'harmonisation des mois de bonification et peut de ce fait être en recul par rapport au jugement initial d'un chef de service.

La cohérence d'ensemble voulue pourtant par cette instruction 2004 (rapport d'entretien d'évaluation / appréciations littérales de la notation / évolution annuelle de la notation) s'effondre : les évolutions annuelles notifiées aux agents ne sont plus le fruit de l'évaluation de leur année mais d'une harmonisation liée à des contraintes budgétaires et à des arbitrages inexplicables et discrétionnaires issues des bonifications.

Nous restons particulièrement hostiles au caractère vexatoire d'entrée (notation initialisée à la valeur de 5, alors que le régime précédent retenait 15) et qui est aggravé par la suite avec la possibilité de mettre une évaluation annuelle négative de - 1. On peut craindre que certains agents atteignent en quelques années, du fait d'une situation professionnelle difficile ou de mauvaises relations personnelles avec la hiérarchie directe, la note humiliante de 0. Le dispositif maintenu ici ne permet même pas d'assurer que cette valeur nulle constitue un plancher, car le dispositif autorise l'attribution ultérieure de notes négatives ! Quelles possibilités réelles de rebondir positivement dans leur carrière laisse-t-on à des agents dont la note, même après réinvestissement personnel et professionnel remarquable, resterait négative ? C'est un non-sens social et humain et une erreur managériale caractérisée !

Nous exigeons la suppression de toute valeur négative, pour l'évolution annuelle et de ce fait pour la notation. Nous demandons un système de notation sans valeurs chiffrées (type A/B/C/D/E), comme cela existe dans d'autres ministères, afin d'éviter toutes dérives.

*Une notation et une évaluation annuelle :*

Nous sommes particulièrement heurtés par la promotion ostensible du système de notation « à la tête du client », confortée par la disparition formelle de la limitation du nombre d'années successives de notation au plafond. Cette disposition permet en effet l'établissement de rentes de situation particulières, contre productives pour la fluidification et l'enrichissement des parcours professionnels, et vecteur flagrant de la mise en place d'inégalités de droits et de traitement. Les exemples donnés dans l'instruction notation 2004 elle-même le démontrent.

Il y est mentionné que la valeur annuelle de +3 se doit d'être exceptionnelle et doit pouvoir être « rééquilibrée » d'une année sur l'autre au bénéfice d'un maximum d'agent. D'une part il ne s'agit que d'un vœux pieux et d'autre part on comprend qu'il s'agit à nouveau de raisonner par quotas : la limitation du nombre d'agents « bien notés » liée à celle du nombre d'agents « bonifiables » (notamment à cause de l'absence de fongibilité entre bonifications de trois mois et bonifications de un mois) entraîne une sorte de politique du turn over : qu'un maximum d'agents puisse obtenir +2 ou +3 sur quatre ou cinq ans dans un service. Une nouvelle fois le système est faussé et irréaliste : un agent placé à +3 au titre de 2003 réclamera pour conserver son dû au titre de 2004 et pour les années à venir, à la fois pour les bonifications automatiques qui y sont liées mais surtout pour ne pas donner l'impression de régresser en passant de +3 à +1 (et l'administration sera d'ailleurs la première à lui en faire le reproche en lui demandant de s'expliquer sur ce retrait !).

Il faut en fait insister sur le fait que l'évaluation et la notation sont annuelles et que les compteurs sont remis à +1 pour tous, chaque année. Le regard pluriannuel demandé part d'un bon sentiment mais devient contraire à l'objectif recherché. En effet, s'il est regardé l'évolution sur plusieurs années, dès qu'un agent se retrouve à +3, il ne peut accepter de régresser au risque d'une interprétation erronée sur son parcours d'ensemble.

*Une valeur de +1 à la moyenne, réellement valorisante :*

Le guide d'entretien d'évaluation 2004, réclamé et obtenu par le SNITPECT, rappelle que l'évolution annuelle de + 1 signifie « une implication réellement satisfaisante ». Or cette faible valeur et le fait que l'on ait stupidement lié l'évolution de la notation aux bonifications d'ancienneté font considérer aux agents que « + 1 » est une note médiocre, insuffisante, voire une sanction. L'instruction renforce ce sentiment, en qualifiant la marge de +1 de « modérée pour l'agent ayant eu une implication satisfaisante ». D'où un nombre de recours exponentiel déjà constaté au titre de 2003 (ceux ayant 0 voire -1, naturellement, mais également plusieurs ayant +1 considérant cela comme insuffisant) et qui en augure autant pour 2004. Il s'agit là encore (et nous l'avions dit dès le début) de la conséquence directe d'une réforme inepte et inapte : il convient bien de revenir à des pratiques déconnectant notation et bonification et viser à valoriser les agents plutôt qu'à les déclasser et les mettre en compétition systématique.

### **3.3.3 C'est bien sur l'appréciation littérale (critères et conclusion) qu'il convient d'insister**

Tout d'abord, il nous paraît essentiel de rappeler que le compte-rendu de l'entretien d'évaluation ne saurait remplacer

la notation ni dispenser le notateur de remplir correctement les appréciations littérales (critères et conclusion) de la feuille de notation. Or, pour 2003, nous avons constaté en CAP que bien souvent l'essentiel de l'information valorisante sur les compétences et le potentiel des ITPE se retrouve dans le rapport de l'entretien d'évaluation et que la feuille de notation est presque vide en termes qualitatifs et quantitatifs pour les appréciations. L'investissement du notateur doit être au minimum le même sur la notation que pour l'entretien d'évaluation d'autant que le lien entre les deux est clairement rappelé dans le guide. L'instruction 2004 n'insiste pas encore assez sur ce point essentiel.

Pour le SNITPECT, le rapport d'entretien d'évaluation doit demeurer confidentiel au niveau strict du dossier de l'agent. Nous ne devrions pas à avoir à l'utiliser en CAP pour pallier l'absence de contenu d'une notation en vue de valoriser le parcours de l'agent : c'est la feuille de notation, correctement remplie en terme d'appréciations, qui doit servir à la gestion personnalisée, en étant complétée par le rapport d'évaluation correspondant uniquement si l'agent en est d'accord.

Ensuite, nous restons profondément opposés à toute idée de réduction et de limitation des commentaires dans la notation (comme pour ceux de l'entretien d'évaluation) : cela n'a aucun sens de limiter en nombre de caractères les appréciations des cadres d'évaluation et/ou de notation. Au contraire, il est impératif de laisser la possibilité d'être descriptif et de valoriser réellement les compétences, le potentiel, les points forts, l'implication des agents, les conseils, tant dans le rapport d'entretien d'évaluation qu'au niveau de la feuille de notation (critères et conclusion qui DOIVENT être correctement renseignés sans aucune limitation de nombre de caractères).

Comme nous le proposons, le regroupement des cadres B et C est intéressant. Il faut maintenir le cadre D séparé et, au lieu de viser à le limiter, inciter les évaluateurs et les évalués à le remplir le plus correctement possible qualitativement et quantitativement. Cela n'est pas dit dans l'instruction 2004.

Concernant la fiche annuelle de notation, il a été retenu notre proposition de séparer sur le recto verso, d'un côté les appréciations qualitatives (critères A à D et conclusion) sans en limiter l'expression, et de l'autre les critères quantitatifs (note annuelle et évolution annuelle).

*Des fiches de postes*

Nous demandons par ailleurs qu'il soit rappelé aux services toute l'importance des fiches et descriptifs des postes. Beaucoup d'ITPE découvrent en arrivant sur un nouveau poste que la présentation qui leur en a été faite oralement n'est pas conforme à la réalité. Un poste peut évoluer (surtout dans le contexte à venir), pour autant il se doit d'être clairement identifié et précisé au démarrage. Quitte à être réactualisé à l'occasion de l'entretien d'évaluation. Un effort est à faire de ce point de vue dans tous les services.

*Un lien entre entretien d'évaluation et PIFC :*

Au niveau du contenu de l'entretien d'évaluation, nous réclamons une mise en cohérence entre l'instruction et le plan national de formation, toujours en cours d'élaboration, en particulier au niveau du Plan Individuel de Formation Continue (PIFC) que nous revendiquons.

Cette revendication ancienne du SNITPECT, traduite dans le plan triennal de GPEC de l'Équipement et reprise dans le projet de plan national de formation 2005 n'a jamais été concrètement mise en œuvre.

La formation continue des cadres, notamment techniques (au sein de l'État et surtout au sein de la FPT), apparaît aujourd'hui comme un parent pauvre de l'action du ministère face aux enjeux évolutifs qui s'imposent au service public. Nous voulons qu'elle constitue un des axes d'action prioritaires dans le cadre du nouveau plan stratégique de GPECC du ministère que nous réclamons et au travers du plan national de formation à valider en urgence.

Le PIFC constitue sans nul doute un outil intéressant dans ce but, accompagnant l'individu dans le déroulement de son parcours professionnel. Le plan y fait référence mais ne l'explique pas et ne le « matérialise » pas.

Le fait d'enrichir ce PIFC par les entretiens annuels d'évaluation est bijectif : le PIFC s'enrichit des objectifs et orientations fixés à l'année d'où peuvent découler des besoins nouveaux en formation, et réciproquement l'évaluation annuelle et les objectifs assignés à l'année à venir se doivent de prendre en compte les formations identifiées dans le PIFC, celles réalisées comme celles prévues antérieurement et à mener.

Nous demandons une cohérence d'ensemble, la formation suivie comme les besoins identifiés faisant partie intégrante du contenu de l'entretien d'évaluation.

*Des recours du fait de l'absence de bonifications plutôt que pour le contenu qualitatif de la notation : une perversion du système avéré*

Enfin, l'instruction 2004 laisse penser que les réclamations n'ont lieu qu'en ce qui concerne les notes chiffrées (marge d'évolution annuelle et/ou notation). L'expérience démontre le contraire en ce qui concerne le corps des ITPE : ce sont les appréciations littérales (critères et conclusion) qui sont fondamentales et sur lesquelles les ITPE sont attentifs. C'est sur elles que porte la majorité des recours dans le corps des ITPE.

Cette interprétation erronée de l'administration vient accréditer le fait que le nouveau système est faussé, entraînant ainsi de nouveaux types de recours (qui apparaissent déjà) au titre uniquement de la marge annuelle d'évolution, juste pour pouvoir bénéficier de mois de bonifications.

### **3.3.4 Une application difficile dans les services qui accroît encore les inégalités de ce système pervers**

Le système de quota et l'extrême rigidité de la distribution des classes de bonifications conduisent à instaurer des niveaux de péréquation. Ces niveaux se présentent à la fois comme de formidables « usines à gaz » et comme des instances d'établissement de féodalités potentielles entre services. 2004 et 2005 en furent la preuve flagrante.

Concernant la rupture d'égalité de droits et de traitements, les agents n'ont aucun intérêt à muter dans un service à effectifs de leur grade réduits, qui ne bénéficie pas à coup sûr d'un volant nécessaire de bonifications sans l'intervention du niveau supérieur de péréquation.

Le système ainsi présenté aux services pervertit la notation, celle-ci dépendant désormais de l'harmonisation des mois de bonification et pouvant de ce fait être en recul par rapport au jugement et à l'initiative d'un chef de service. Ainsi, l'instruction n'avoue jamais d'harmonisation de notations, réduisant ipso facto l'évaluation, enjeu clé de cette réforme, à la simple distribution de bonifications. L'application simplificatrice du décret d'avril 2002 et de l'arrêté de novembre 2003 correspondant rend la situation absurde et inadmissible.

#### *Incohérence pour les agents en fonction au MEDD*

Sur le cas spécifique des agents exerçant dans les DIREN, services déconcentrés du MEDD, une incohérence manifeste apparaît dans l'instruction en annonçant que les notes des agents de l'Équipement en postes dans ces services sont arrêtées par le DGAFAI. En fait, seuls les agents en fonction au sein des DAC du MEDD sont harmonisés par le DGAFAI, les agents en DIREN et établissements publics sous tutelle du MEDD l'étant par les services harmonisateurs MIGT (pour les ITPE) ou DRE.

Cette erreur, bien que signalée par le SNITPECT dans le cadre de la concertation, n'a pas été corrigée : or la mise en place des DRIREN, regroupant DRIRE et DIREN, deux services où les harmonisations pour la notation, l'ISS, les propositions à promotion sont différentes (DIREN : MIGT / DRIRE : IG spécialisé au MINEFI) va immanquablement poser la question d'harmoniser ces pratiques. Et nous restons favorable à ce que le système courant, à savoir l'harmonisation via les MIGT demeure et perdure pour les ITPE en DIREN et en DRIREN demain. Cela évite toute « filiarisation » de la gestion et maintient l'égalité de traitement entre tous les membres du corps.

#### *De nouvelles sources d'inégalités inadmissibles*

L'instruction 2004 précise une nouvelle règle, ou plus exactement en supprime une : Il est en effet précisé que tous les agents entrant dans le champ d'application de l'instruction doivent être notés « sauf si la durée de leur absence fait obstacle à l'appréciation de leur valeur professionnelle ».

La décision de noter ou pas devient de l'unique ressort du chef de service. Il n'existe plus la règle collective d'une durée de six mois pour être noté. Nous trouvons que laisser à l'appréciation des chefs de services ce point est source d'inégalité flagrante et dangereuse. Certains auront une notation pour un mois de présence, d'autres n'en auront pas pour six mois ! Nous exigeons un traitement égalitaire des agents et, par conséquent, l'établissement par la DGPA d'une règle générale applicable à tous en la matière.

Des jurisprudences du conseil d'État ouvrent le droit à tout agent à être noté quelle que soit sa durée de présence au cours de l'année de notation. Pour le corps des ITPE, nous réclamons une application simple : un jour de présence = une notation/évaluation !

Dans la période de grande mobilité à venir, où des ITPE vont être contraints de changer de poste alors qu'ils y sont affectés depuis peu de temps, cette règle doit être retenue pour la valorisation d'un tel poste réduit en durée du fait des réorganisations du MTETM. Un ITPE changeant de poste au bout d'un an et demi doit disposer de deux notations sur son poste.

Il convient dès lors d'être vigilant sur la complémentarité à apporter sur la notation entre le service notateur et le précédent si l'ITPE vient de changer (de son fait ou suite aux réorganisations) : beaucoup de services oublient de demander l'avis au service qui employait précédemment l'ITPE. La notation de l'année N, réalisée l'année N+1, doit tenir compte de l'appréciation du service précédent même si l'ITPE n'y a passé que quelques semaines en début d'année N.

Il n'est pas acceptable non plus de laisser à l'appréciation des services le délai (dit « raisonnable ») de communication des fiches de notation. L'exercice 2003 fut tout sauf raisonnable : des ITPE ont reçu notification de leur notation 2003 en juin 2005, et certains ne l'ont toujours pas en septembre 2005 ! Il convient bien d'indiquer un délai maximal au service, d'autant que celui concernant l'agent lui est imposé et « ne saurait excéder dix jours ». Pour nous, ce délai de notification par les services des fiches de notation définitive (une fois l'harmonisation connue) ne saurait excéder dix jours également !

*Un calendrier à resserrer et à imposer*

De même, le calendrier doit être plus strict et imposé : chaque agent DOIT avoir reçu notification de sa notation N pour le 30 juin N+1. C'est un minimum pour rattraper les errements de l'exercice 2003. Cela est d'autant plus indispensable que les CAP promotions (pour lesquelles les appréciations des feuilles de notation comptent beaucoup) se tiennent traditionnellement en fin d'année à partir d'octobre et que l'absence de notation peut pénaliser les agents. La date du 30 juin est indispensable pour permettre à un recours gracieux d'aboutir d'ici les CAP promotions d'octobre et novembre.

Il convient bien de revenir à des pratiques cohérentes. Un calendrier prévisionnel se doit d'être précisé dès l'entretien d'évaluation en tout début d'année afin de viser une notification aux agents au printemps.

Pour la notation 2004, celui imposé par l'instruction du 17 mars 2005 n'est pas admissible : nous ne pouvons accepter l'idée d'une notation 2004 d'office des agents par la DPSM au motif que les services n'auraient pas respecté l'échéance du 1<sup>er</sup> juillet 2005 pour adresser ces propositions de notations. Les agents n'ont pas à faire les frais des carences de l'administration.

*Des annexes à améliorer*

En annexe à l'instruction, nous prenons acte de la décision de l'administration de retenir notre proposition d'élaborer une fiche par grade pour chaque corps : ces fiches ont le mérite de clarifier et de traduire les principes généraux de la gestion du corps (nationale ou déconcentrée), les niveaux d'harmonisation correspondants et de donner des exemples illustratifs. En complément des informations déjà indiquées, un rappel du calendrier de l'année N, avec la date de la CAP recours sur notation de l'année N-1 à fixer en début d'année pour les corps à gestion nationale, se doit d'être inséré.

*Formations / logiciels : se donner les moyens d'éviter les dérives de délais de notifications*

Dans « les facteurs du succès » du guide d'entretien d'évaluation de janvier 2005, il est fait état de formations préalables adaptées pour le notateur et pour les agents. Or, il apparaît que de nombreuses formations de ce type n'ont pu se tenir, ni en 2004 ni en 2005, alors qu'elles étaient essentielles à

l'accompagnement d'un nouveau système. Nous réclamons leur mise en œuvre effective et immédiate, sans restriction par toute la hiérarchie, et dès le début 2006 pour préciser les nouveaux principes d'une nouvelle instruction définie en concertation par la DGPA !...

Se donner comme excuse des retards de notification des notations 2003, les problèmes du nouveau logiciel mis en place et incapable de fonctionner en 2004 et début 2005, est facile et exagéré de la part de l'administration. Cela a pourtant un fondement : la complexité et la lourdeur du nouveau dispositif de notation ont été accentuées par l'utilisation précipitée, non évaluée et mal testée, de nouveaux outils informatiques de saisine et de remontée.

Cela pose un problème concernant les CAP promotions de fin d'année mais aussi concernant les possibilités de recours pour l'agent. Il convient pour la notation 2005 d'être certain, au préalable que les outils fonctionnent et que la formation est opérante.

### **3.3.5 Notre action syndicale pour la défense des ITPE**

*Au niveau national : exiger une réelle concertation et de nouveaux principes*

Nous regrettons vivement que cette nouvelle instruction notation 2004 ait été mise en place dans la précipitation et sans réelle concertation approfondie et prise en compte de nos remarques et revendications pourtant fondées et visiblement partagées par les chefs de services... Nous venons de le confirmer cette année, après l'ineptie de la notation 2003, la mise en œuvre de cette réforme 2003 de la notation porte des conséquences aussi néfastes, sur le fond et sur la forme, tant pour les agents, les cadres et l'efficacité des services.

Le SNITPECT exige de l'administration une concertation dès fin 2005 afin de modifier en profondeur les principes du système. Nos revendications, en partie précisées dans cette analyse, devront être entendues. Il en va du bon sens.

*Au niveau de chaque section*

Chaque section du SNITPECT doit pouvoir se réunir et intervenir au printemps de chaque année auprès des chefs de services pour exiger que les notations des ITPE soient notifiées aux intéressés d'ici fin juin.

Une telle réunion et l'intervention officielle auprès de la hiérarchie à cette époque permettent par ailleurs :

- d'initier des propositions de promotion dans le corps des ITPE pour les CAP de fin d'année, afin de vérifier que les nouvelles règles statutaires et de gestion sont bien respectées et prises en compte ;
- d'agir localement afin d'obtenir la réunion de concertation locale pour le corps des ITPE sur la détermination des coefficients individuels d'ISS pour juin également.

Par ailleurs, il convient d'être vigilants et d'accompagner nos camarades souhaitant établir un recours gracieux et/ou en CAP. La section peut soutenir leur démarche auprès de la direction en cas de recours gracieux si le camarade le désire. Mais surtout, il s'agit d'orienter l'ITPE syndiqué vers la permanence du SNITPECT afin de recevoir, s'il le souhaite, une aide, une assistance et des conseils en vue de l'établissement de son

recours. En cas de recours déposé à la CAP, il convient d'orienter l'ITPE vers un élu à la CAP pour assurer le suivi et la défense de son dossier.

*Le rôle renforcé des élus à la CAP du SNITPECT :*

En février 2005, les élus à la CAP du SNITPECT ont défendu et obtenu la mise en place d'une CAP spécifique « recours sur notation 2003 ». Elle se déroulera le 7 octobre 2005 et permettra de défendre les nombreux ITPE et IDTPE ayant engagé un recours au titre de 2003. Ce nombre est en très nette augmentation (il est multiplié par dix) par rapport aux années précédentes, conséquence immédiate de l'absurdité du nouveau système de notation liant bonification et notation, et faussant ainsi l'exercice. Déjà de nombreux recours au titre de 2004 ont été déposés, le maintien des principes de la notation 2003 dans l'instruction 2004 conduisant, nous l'avons vu, à l'augmentation obligatoire des mécontentements.

La CAP disposera de plus d'éléments pour rendre un avis sur les réclamations de notation, notamment à travers le compte-rendu d'évaluation annuelle qui conditionne l'établissement de l'appréciation de synthèse qui sera portée sur la feuille de notation annuelle. Par ailleurs, et comme, il fallait s'y attendre, plusieurs recours sont induits du fait de l'évolution chiffrée annuelle (de - 1 à + 3) conditionnant l'attribution des bonifications.

Jusqu'alors, la C.A.P. n'avait qu'un rôle très restreint sur les bonifications d'ancienneté. Il s'agissait de choisir parmi plusieurs solutions établies sur la base de la répartition annuelle des notes chiffrées par grade. Nous défendions systématiquement celle qui distribuait le plus de mois au maximum d'individus, au motif objectif que la notation chiffrée ne permet pas de réellement discerner la qualité des agents à travers une différence de note de quelques dixièmes de point.

Désormais, ce sont les réclamations sur notation et, en amont, la péréquation établie à tous les échelons hiérarchiques qui seront soumises à l'avis de la CAP. Une attention toute particulière devra donc être portée à l'augmentation annuelle de note, notamment au regard de l'appréciation de synthèse qui sera établie en conclusion de l'entretien d'évaluation.

Nous invitons chaque ITPE engageant un recours sur sa notation (au titre de 2004 ou ultérieurement pour les autres exercices) à contacter un élu du SNITPECT à la CAP de façon à pouvoir se faire conseiller et à se faire pleinement défendre en CAP.

Sans aller au recours, ce conseil peut s'effectuer en cours d'année, dès notification de la notation, par un examen critique et constructif pour demander éventuellement à faire modifier quelques points de la proposition de notation. Il est souvent trop tard lors de l'examen de son dossier pour la promotion pour s'apercevoir, qu'une ou plusieurs appréciations sur différents postes présentent des nuances sensibles sur la manière de servir et uniquement compréhensibles avec l'exposé précis du contexte local de l'époque.

Lors de cette CAP spécifique, l'examen complet de la distribution des bonifications pour tous les ITPE sera fait, pour les deux grades, ainsi que la distribution des mois restant disponibles en fonction de recours aboutissant favorablement. Un bilan des données DPSM au 1<sup>er</sup> février 2005 a été retranscrit dans la

Tribune 1.996 d'avril 2005 et le bilan final a été donné dans le « En direct à la CAP » n° 34 d'octobre 2005.

Un problème se pose pour les ITPE détachés puisque 70 % d'entre eux n'ont pas été notés ! Ils l'ont été par défaut à +1 par la DPSM. Cela est inadmissible et nous avons exigé des mesures d'informations plus importantes de la part de la DPSM auprès des services employeurs à l'essaiage pour l'exercice de la notation 2004.

Une nouvelle fois, nous insistons pour que chaque ITPE détaché soit vigilant sur son évaluation et sa notation afin de pouvoir valoriser pleinement son poste dans son parcours global. Le risque de ne pas pouvoir faire prendre en compte son poste en détachement dans l'appréciation de sa carrière est bien réel, dès lors qu'il est impossible de fournir la moindre évaluation ou notation. Chaque ITPE essaimé peut naturellement contacter le chargé de mission du corps ainsi qu'un élu du SNITPECT à la CAP afin de se faire conseiller au mieux et ne pas oublier de se faire évaluer chaque année.

### **3.4 La formation continue : un défi actuel face aux évolutions à venir**

Le rapport relatif à la formation proposé au congrès 2005 reprend de façon très précise les enjeux de la formation, les droits des agents en la matière et nos revendications spécifiques. Dans ce domaine, l'année 2005 fut marquée par deux événements à l'Équipement :

- la constitution, concertée, d'un projet de plan national de formation pour le ministère ;
- son absence de validation définitive par notre administration.

#### **3.4.1 Un plan national et pluriannuel de formation à l'Équipement, ouvert à l'interministériel et à l'inter-fonctions publiques**

Le SNITPECT s'est félicité de l'élaboration d'un tel plan national de formation par l'Équipement durant le premier trimestre 2005, plan que nous revendiquions fortement depuis quelques années. Il est impératif d'être en capacité dès 2006 d'accompagner les évolutions à venir. Par bien des aspects, la formation continue de demain prendra des allures de nouvelle formation initiale, tant les changements et mutations seront importants.

Il convient donc bien d'établir dans les meilleurs délais un vaste plan national et pluriannuel de formation, sous tous ses aspects, pour faire face aux besoins des agents publics et plus particulièrement des cadres, dans la perspective de la refondation du service public de l'aménagement et du développement durables des territoires. Il s'agit de développer ainsi les qualifications et compétences en matière de pilotage de projet, d'approche partenariale, de qualité de service, de maîtrise de la construction européenne, de connaissance de l'économie territoriale, de prise en compte des enjeux environnementaux, d'intégration du développement durable, d'approche stratégique de l'aménagement des territoires et, au-delà, des champs académiques plus traditionnels qui restent également nécessaires pour garantir l'évolution professionnelle dans un parcours riche et dynamique.

Ce plan, comme le système de formation de l'Équipement dans son ensemble (CIFP et écoles dont ENTPE) doivent s'ouvrir

aux partenaires, employeurs d'agents de l'Équipement, en interministériel et en inter fonctions publiques !

A ce titre, le SNITPECT revendique les partenariats interministériels des écoles et du réseau formation du MTETM, notamment avec l'IFORE (Institut de Formation de l'Environnement du MEDD) ou les organismes du ministère de l'Agriculture.

Il convient bien de permettre à des agents d'autres ministères et aux agents sous gestion MTETM en postes dans d'autres ministères d'accéder aux formations dispensées par le réseau formation de l'Équipement. Inversement, les agents en poste à l'Équipement doivent pouvoir accéder à des formations dispensées dans des réseaux formation d'autres ministères ou bien entendu au sein des préfectures pour les formations interministérielles déjà organisées.

Le projet de plan reste trop vague sur cette approche. Il ne dépasse pas le stade des bonnes intentions. L'IFORE et les préfectures ne sont pas cités !

Mais, il convient que cette ouverture dépasse même la sphère de la FPE pour s'intéresser à un véritable partenariat avec la FPT (CNFPT et centres de gestion). A l'heure du transfert d'agents du MTETM aux collectivités, des orientations politiques de rapprochement entre les trois fonctions publiques, de demandes de la FPT dont l'offre interne de formations techniques est quasi inexistante et alors que le MTETM se doit de développer des partenariats avec les collectivités sur tous les champs de l'aménagement et du développement durables des territoires, il est indispensable que le plan national de formation développe une politique ambitieuse de partenariat avec les structures de formation de la FPT.

Nous revendiquons une telle dimension au sein du plan. Elle s'impose en interministériel et en inter fonctions publiques. Elle répond à des besoins ainsi qu'à une logique politique et sociétale. Elle permet de plus d'obliger à un véritable pilotage national stratégique de la formation au sein du SGPA en évitant un risque de découpage interne de la formation par direction de programme (maîtres d'ouvrages de courte vue répondant à une logique de pouvoir et d'employabilité bornée à leurs champs d'intervention étriqués) issue de la LOLF.

Ce projet de plan national de formation a donc été construit, grâce à une concertation acceptable, de janvier à avril 2005. Il a été débattu avec les organisations syndicales lors du conseil national de formation en février 2005 puis soumis à l'avis du CTPM du 17 mai 2005. Et depuis rien, aucune validation définitive. Le SNITPECT revendique que le plan national de formation reprenant ses revendications aboutisse dès 2005 pour une mise en œuvre effective en 2006.

### **3.4.2 Un pilotage de la formation renforcé : un SGPA, des CI(FP-RH) pour mettre en œuvre ce PNF et éviter la dérive Iolfienne**

Le retard pris dans l'élaboration de ce plan, qui aurait du débuter en 2004, et son absence de validation et de mise en œuvre rappelle que le ministère n'est pas prêt et que le pilotage de la formation a été insuffisant, voire nul, ces dernières années : la DPSM était désorganisée, le réseau formation se trouve mal coordonné et sans consignes, les liens interministériels (avec l'IFORE par exemple) inexistantes et personne n'a cherché à

traduire les missions à venir et les besoins en nouvelles compétences qu'elles induisent (risques, gestion de crises, développement durable...) en axes de formation continue.

Le pilotage de la formation et de ce plan constitue un préalable indispensable à toute validation de contenu et d'orientations.

*Un SGPA pilote unique de la formation :*

Au même titre que la GPEECC, dont ce plan doit constituer un des outils privilégiés, il nous apparaît que seul un SGPA (regroupement du SG et de la DGPA) fort, alliant stratégie, pilotage des écoles et maîtrise d'œuvre de formation, pourra reprendre en main le pilotage de la formation.

Le découpage arrêté entre SG et DGPA montre déjà ses limites. Le dossier stratégique du changement de statut de l'ENTPE en a été la démonstration flagrante à l'été 2005. Il nous était impossible de disposer d'un interlocuteur légitime entre SG et DGPA sur ce sujet malgré l'urgence et nous avons dû en appeler directement au ministre le 7 juillet 2005 !

Le projet de plan national de formation précise de lui-même la fragilité d'un tel découpage.

Tout simplement parce qu'en matière de formation comme pour les autres domaines stratégiques une telle séparation n'a pas de sens.

Le pilotage des écoles, l'identification des besoins en compétences nouvelles à long terme, la présidence du comité de pilotage inter programmes, le bilan annuel de la formation du MTETM, la formation continue, la tutelle du réseau des CIFP et du CEDIP, la GPEECC au quotidien, la présidence de la commission nationale de formation ne peuvent relever de deux entités différentes, de deux pilotes différents !

Pour le SNITPECT, SG et DGPA ne doivent faire qu'un. En matière de formation, nous sommes attachés à un pilotage fort et ambitieux, unique, clairement organisé et opérant, au niveau national par le biais d'une tutelle unique des écoles, des CIFP et du plan national de formation. Cela s'impose :

- la formation est autant une politique stratégique et prospective du ministère qu'un outil au service des autres et de la GPEECC ;
- la DGPA est en charge du dialogue social, aussi comment concerter et débattre avec les organisations syndicales sur l'avenir des écoles si le pilote SG en est séparé ;
- les écoles réalisent de nombreuses formations continues, prises de postes, continuées (+ CSME pour l'ENTPE) en complément de la formation initiale : leur pilotage ne peut être découpé ;
- la volonté déjà affichée des futures directions (générales ?) de programme de construire pour et par elles-mêmes, de façon séparée du reste du MTETM, leur propre stratégie de formation rend d'autant plus nécessaire un pilotage unique et clair de la formation de l'Équipement : le découpage artificiel SG d'une part, DGPA de l'autre, fragilise d'entrée ce pilotage.

*Conforter le rôle des CIFP en CI(FP-RH) :*

Pour le niveau régional, c'est naturellement le rôle des CIFP que d'assister les DRE pour définir leurs besoins et programmes puis de les mettre en œuvre !

Il ne doit pas y avoir de possibilité pour les DRE de créer une autre organisation régionale spécifique regroupant des moyens des services de la région ou des organismes externes. Nous y sommes opposés fermement. D'ailleurs, la décision ministérielle de placer les CIFP sous l'autorité du DRE du siège et au sein de chaque pôle transport des autres régions de l'inter régions montre bien que les CIFP constituent les structures adaptées pour la définition puis la mise en œuvre du programme régional de formation.

Il en va de même pour les CETE et les DIR qui peuvent répondre de besoins en formation identifiés au niveau national ou régional. Compte tenu des orientations liées à la réforme du MTETM et de l'Etat, il serait plus logique de faire prendre en compte leurs besoins au niveau de la maîtrise d'ouvrage de formation régionale, en déclinant les orientations nationales du SGPA, synthétisant les besoins sectoriels de la DGR et de la DRAST. De ce fait, c'est bien au CIFP de les mettre en œuvre. Pour le SNITPECT, il ne serait pas acceptable que chaque DIR commence à se structurer avec un pôle formation en son sein (et il en est de même au niveau de la DGR).

L'idée de créer des « CI(FP-RH) » (Centre Interrégionaux de Formation Professionnelle et des Ressources Humaines : voir partie 3.1.3.) intégrant concrètement les GUEPARH au sein des CIFP, constitue incontestablement une piste pour renforcer les CIFP au service de la politique de formation du MTETM et sa mise en œuvre dans chaque service.

Le projet de plan national de formation le suggère clairement et cette proposition a été plusieurs fois reprise par l'administration lors de son élaboration. Nous demandons l'officialisation de CI(FP-RH) intégrant les GUEPARH au sein des CIFP.

*Un pilotage SGPA-CI(FP-RH) pour éviter le découpage lollien de la formation*

Il ne fait aucun doute que les CI(FP-RH) devraient être pilotés par une SGPA unifiée (voir § 3.1.3). Cela permettrait la mise en œuvre de la stratégie de formation en coordonnant et pilotant les outils dans le cadre d'une politique de GPECC unique, structurée et cohérente.

Nous avons à travers ce projet de plan une illustration dans le domaine de la formation des dégâts que peut causer la LOLF dans un ministère originellement et naturellement polyvalent. Le cloisonnement des politiques publiques, créé structurellement par ce qui n'aurait du être qu'un outil de mise en œuvre du budget de l'Etat, atteint ici une valeur d'exemple et peut entraîner une catastrophe.

S'il est normal que les DAC et DP expriment leurs besoins en terme de formation (c'est en particulier le cas pour des formations techniques ou juridiques très spécifiques), ceux-ci ne sauraient représenter la totalité des besoins de l'Equipement. Aucune direction de programme du MTETM n'est en charge du développement durable, puisqu'elles le sont toutes ! Par ailleurs, des domaines transversaux et généraux (marchés publics, droit, urbanisme, planification, informatique, management public, ingénierie publique...) ou des besoins issus de la mise en œuvre de politiques publiques (ou programmes) portés par d'autres ministères (risques, logement, gestion de la crise...) ne peuvent être identifiés que par le ministère dans son ensemble et donc un service au-dessus des directions de programme : le SGPA.

Le SNITPECT était catégoriquement opposé à l'intégration de la partie « Les orientations de la formation par programme » dans le plan national de formation : cela n'a aucun sens, d'une part parce que les besoins en formation évoluent en permanence et surtout parce qu'un tel catalogue sectoriel serait réducteur et source de "filiérisation". L'administration a retiré cette partie du projet de plan et nous nous en félicitons.

Néanmoins, la question fondamentale demeure : comment organiser cette remontée au SGPA, comment prendre en compte les besoins transversaux et interministériels voire inter fonctions publiques, et sur quel programme met-on en œuvre ?

Pour le SNITPECT, la formation, politique à part entière et outil de GPECC pour tous les agents du ministère, doit être pilotée, coordonnée, dirigée et cadrée par le SGPA puis mise en œuvre par LE réseau de formation (école et CIFP et CEDIP et autres) sous son autorité unique : c'est au programme « soutien des politiques d'équipement » d'être le support et le vecteur unique du pilotage et de la mise en œuvre du plan national et du réseau de formation de l'Equipement.

Le discours du ministre de l'Equipement du 23/11/04 nous interpellait à cet égard et démontrait toute l'importance de ce pilotage lollien de la formation : pour la première fois, il était fait état « des » réseaux de formation du ministère de l'Equipement : il pourrait donc en exister plusieurs très prochainement ? C'est certes le rêve d'indépendance des directions de programme mais cela serait aussi la fin du développement de la compétence transversale propre à l'Equipement.

Le SNITPECT et les ITPE attendent beaucoup d'un tel plan qui se doit d'être ambitieux, interministériel, pluriannuel et mis en œuvre sans délai avec un pilotage unique et fort et les moyens adéquats.

### **3.4.3 La formation continue à renforcer rapidement par des outils adaptés et opérants**

L'entretien annuel d'évaluation désormais réglementairement obligatoire, est l'occasion formelle pour chacun de faire le point sur ses besoins en formation continue et de contribuer ainsi à la mise en place du plan individuel de formation continue (PIFC) que nous revendiquons et que nous avons fait inscrire dans le plan pluriannuel de GPEC. A de rares exceptions près, nous condamnons que cela reste encore à l'état d'intention.

La stratégie ministérielle de réforme elle-même reprenait cette idée majeure, pour le développement des qualifications et des compétences de chacun. Mais il reste à la concrétiser. Ce PIFC est bien repris dans le projet de plan national de formation mais sa mise en œuvre n'est toujours pas déclinée et l'on sent bien toute la réticence de notre administration pour s'engager et réellement investir dans cette voie.

*Parcours individuel de formation continue :*

Ce plan national de formation doit pourtant être décliné jusqu'au plus fin des besoins individuels, justement grâce au PIFC, outil majeur au service de la formation continue, notamment des cadres. Le PIFC doit accompagner l'individu dans le déroulement de son parcours professionnel. Son contenu doit permettre de programmer la formation continue nécessaire à l'individu dans une approche concertée, motivante car responsabilisante, de la



construction des qualifications et compétences individuelles. Sa mise à jour doit avoir lieu régulièrement, au plus tard tous les trois ans. Il permettra ainsi de préparer des reconversions significatives suivant les choix d'orientation fait par chacun. Le PIFC doit également être ajusté annuellement, à l'occasion de l'entretien annuel d'évaluation, pour permettre à chacun d'acquérir les qualifications et compétences nécessaires aux fonctions à assumer.

Nous sommes en revanche totalement opposés à ce que les entretiens et « conseils d'orientation de carrière », qui pour les ITPE ne peuvent être réalisés que par les chargés de mission du corps au niveau national, intègrent les PIFC. Il s'agit d'une autre logique et nous rappelons que l'agent est seul propriétaire de ses compétences, d'un tel bilan d'orientation et que les éléments qui y sont contenus doivent demeurer de sa seule propriété (ce qui est bien conforme aux principes et aux textes liés à ce type de bilans d'orientation et de compétences).

Des ajustements du PIFC sont éventuellement opportuns lors de la prise d'un nouveau poste ou en prévision de PEC (Préparation aux Examens et Concours). Toutefois, l'agent doit rester maître de ses choix de formation. Le PIFC ne saurait lui interdire de suivre une PEC au motif qu'elle n'était pas prévue au plan. Inversement, un agent peut décider de ne pas suivre une formation pourtant prévue dans son PIFC. Le PIFC reste un guide, une aide à matérialiser des besoins (par l'agent et/ou sa hiérarchie), des souhaits, un moyen de programmer des formations et sur la durée de les valoriser en en donnant une vision globale.

Le PIFC doit à la fois traduire les démarches d'autoformation (dont il n'est pas fait état dans ce plan et qu'il convient de rappeler afin d'éviter de cantonner la formation dans une vision restreinte d'employabilité pure à travers des stages imposés) et celles par sessions de formation continue. S'attachant toujours à répondre aux besoins individuels dans la logique de responsabilisation de chacun vis-à-vis du développement de son parcours professionnel, les PIFC doivent bien entendu respecter les orientations stratégiques globales de formation continue, établies en concertation au niveau national, comme leurs adaptations locales également concertées, en tenant compte à la fois du court terme et du moyen terme.

Pour les corps techniques, mais aussi pour les autres, les écoles, et l'ENTPE en particulier, ont clairement vocation à jouer un rôle majeur pour répondre aux besoins qui s'exprimeront au travers de ces PIFC grâce aux formations continuées, prises de postes, de perfectionnement, dans un pôle de formation continue qui reste à développer.

Enfin, pour le SNITPECT, vouloir inclure un volet « compétences » dans le PIFC n'est pas opportun. C'est une nouvelle fois risquer de confondre qualification et compétence. Comme il ne faut pas lier COC et PIFC, il ne faut pas inscrire de volet « compétences » au suivi de la formation continue. Le PIFC contribue au développement de la compétence, pas l'inverse.

*Concernant la formation « de perfectionnement » :*

Là encore, nous prenons acte que le plan propose de retenir notre revendication.

Par bien des aspects, c'est une véritable formation « réinitialisante » ou « re-qualifiante » qu'il faudra mettre en œuvre pour accompagner les évolutions à venir : la formation continue prendra donc parfois des aspects de nouvelle formation initiale « du stock ».

Il faut donc être en mesure de former les agents à de nouvelles compétences mais aussi de conforter la « formation continue lourde » permettant à ceux qui le désirent d'investir un nouveau champ de spécialisation en cours de carrière (investir les spécialités des O.A. après une carrière de généraliste par exemple). Cela doit pouvoir s'étaler sur plusieurs mois, tout en occupant son nouveau poste, la formation régulière et approfondie venant renforcer et consolider l'expérience acquise au fur et à mesure dans ce nouveau champ. Il convient donc pour cela que l'administration n'interdise pas la mobilité sur un tel poste aux agents intéressés au motif qu'ils ne sont pas « déjà compétents » sur le domaine.

En revanche, nous sommes fermement opposés à toute notion d'obligation de la formation : elle peut être suscitée (conseil, entretien d'évaluation...), son accès doit être facilité (bonne information des offres, disponibilités à autoriser pour suivre les sessions, prise en compte des coûts de transport...) mais la formation ne saurait devenir obligatoire au risque de la dénaturer.

Les trois types de formations (prise de poste, continue, de perfectionnement) permettent de créer les conditions d'une formation d'adaptation à un nouvel emploi ou à un nouveau contexte, le cas échéant par une formation spécialisée lourde.

*Concernant la formation initiale et continuée*

Globalement, le projet de plan aborde peu la formation initiale et ses enjeux ainsi que les écoles du MTETM. Ce sujet mérite une autre ambition.

Nous nous félicitons de l'instauration d'un parcours individuel de formation initiale que nous revendiquons. Cette approche s'inscrit ainsi parfaitement dans la démarche instaurée à l'ENTPE depuis 2000 de plan individuel de formation initiale (PIFI) et qu'il convient de consolider.

Dans cette logique de PIFI, les sessions de formation continuée (phase de formation intervenant après la prise de poste dans le premier emploi), appelées formation post-recrutement dans le plan, doivent prendre pleinement leur place. Ces sessions ont montré toute leur pertinence, tant certaines qualifications sont à conforter après une expérience concrète de durée significative, bien que limitée, avec l'exercice professionnel. La maturité d'une telle approche, relevant sans conteste de la formation initiale, ne sera possible qu'avec un partage total de son haut intérêt par tous les acteurs.

Il faut pour cela que les services jouent pleinement le jeu (trop souvent des ITPE sont empêchés de suivre ces sessions au motif d'un plan de charge jugé trop important par leur hiérarchie) et donc que le SGPA s'engage dans un soutien explicite et des directives claires en faveur de cette phase de formation intervenant durant la première affectation.

Le droit à la formation continuée pour les ITPE a été rappelé, à notre demande, dans la charte de gestion du corps. Il convient aussi d'engager une réflexion pour l'ouvrir aux ITPE civils, en

particulier ceux qui pourront être embauchés dans la FPT dès la sortie de l'ENTPE.

Le plan propose des formations « modulaires » lors des formations initiales (et prises de postes). Nous restons prudents sur ce terme, tant le risque de « filieriser » la formation initiale est fort du fait de la LOLF. Pour les écoles du ministère, l'enjeu de la formation initiale est avant tout de définir correctement le fonctionnaire de service public de l'aménagement et du développement durable des territoires que l'on souhaite former. A l'image de la réforme des enseignements de l'ENTPE, le contenu du projet pédagogique de la formation initiale en découle plus facilement et démontre bien qu'une logique de filière est inappropriée.

La validation des enseignements constitue effectivement un fort enjeu au sein de chaque école. Des progrès sont à faire dans ce domaine et la tutelle se doit d'y prendre toute sa place.

*Respecter le droit des agents à accéder à la formation continue*

Le rapport formation 2005 de la présente Tribune rappelle nos revendications en la matière. En CAP, trop de demandes de congés de formation sont refusées par l'administration (avis défavorable du chef de service, suivi par la DGPA) pour « raisons de service » rarement justifiées ni démontrées.

Plusieurs droits des agents doivent être réaffirmés par la DGPA en accompagnement du plan national de formation :

- droit à bénéficier d'un congé de formation professionnelle et/ou d'un bilan professionnel de compétences ;
- accès à la formation continue et à la formation continuée durant le premier poste pour les ITPE, au bénéfice direct ou non de l'administration et de l'emploi tenu ;
- couverture intégrale des frais réellement engagés par les agents formés ;
- cadrage national, après concertation, des droits et conditions de rémunération et de prise en compte des frais pour un agent formateur.

La formation continue, c'est avant tout un droit pour les agents, un devoir pour l'administration, un besoin pour le pays : nous exigeons que le MTETM s'y réinvestisse enfin.

### **3.5 ENTPE : et maintenant, le nouveau STATUT !**

L'année 2005 est incontestablement marquée par des avancées positives pour l'ENTPE en ce qui concerne la réforme des enseignements, dans la suite des orientations favorables obtenues du ministre par le SNITPECT lors de la mobilisation des ITPE d'avril à octobre 2004. Par ailleurs, nous avons pris acte avec satisfaction de plusieurs chantiers engagés par la nouvelle direction de l'école, en particulier pour ouvrir l'ENTPE à la FPT.

Mais des inquiétudes demeurent, par exemple sur le maintien du Cycle Supérieur de Management de l'Équipement à l'ENTPE et quant à l'avenir réel de l'école à moyen terme avec le nouveau retard enregistré cette année par le ministère concernant le changement de statut de l'école.

#### **3.5.1 La formation initiale : la réforme des enseignements de l'ENTPE pleinement opérationnelle**

Le feuilleton de la réforme des enseignements de l'ENTPE fut dense en 2004. Il fut chargé de plusieurs rebondissements mêlant retards et inquiétudes puis confiances en fin d'année dernière comme nous le rappelions lors du congrès de décembre 2004 (voir Tribune 1.195 de février 2005).

En 2004 et 2005, le SNITPECT aura joué un rôle majeur pour permettre à cette réforme essentielle d'aboutir favorablement et d'être mise en œuvre dans de bonnes conditions. Grâce à un groupe de travail émanant du conseil de perfectionnement (comme nous le revendiquions en 2003) durant le premier semestre 2004, le conseil de perfectionnement du 25 mars 2004 a validé une maquette pédagogique des enseignements dans le sens ambitieux que nous revendiquions afin de former des ingénieurs de service public, de haut niveau scientifique et technique, de l'aménagement et du développement durables des territoires. Le Flash n° 246 d'avril 2004 précise le contenu des orientations de cette réforme indispensable, il convient de s'y référer.

De mars à juillet 2004 en revanche, nous avons dû insister et réclamer à plusieurs reprises un calendrier et des points d'étapes pour vérifier que la réforme pouvait se mettre en œuvre dans de bonnes conditions dès la rentrée de septembre 2004 pour la promotion 52. Et il aura fallu la pression exceptionnelle de tous les ITPE le 29 juin 2004 et les orientations données par notre assemblée générale exceptionnelle du 26 août 2004 pour y arriver concrètement.

La nomination de Philippe Sardin au poste de directeur de l'ENTPE le 1<sup>er</sup> septembre 2004 est sans conteste une excellente chose pour l'école, son rayonnement, la réforme des enseignements et la concertation. Nous nous réjouissons de son arrivée ainsi que celle de Jean-Pierre Rajot qui l'a rejoint en tant que directeur adjoint en janvier 2005. Par une approche partagée et concertée des enjeux, une grande écoute, une maîtrise des enjeux du ministère et du RST en particulier, une forte volonté d'ouverture inter fonctions publiques et une grande connaissance de l'école, les travaux pour la mise en œuvre de la réforme se sont déroulés dans de très bonnes conditions sous leur pilotage et leur impulsion.

Le conseil de perfectionnement du 10 septembre 2004 a permis de nous rassurer sur la mise en œuvre de la réforme, en particulier au niveau de la première année. Lors de cette réunion, le SNITPECT a obtenu que le groupe de travail du conseil de perfectionnement ayant bâti le projet de réforme puisse se réunir à nouveau d'octobre 2004 à janvier 2005 afin de répondre aux dernières questions concernant le second semestre de la première année (stages et séminaires de présentation des « majeures » de deuxième année).

Sous le pilotage de la tutelle et de la direction de l'école, un travail important a été mené par le groupe de travail pour définir précisément :

- pour la deuxième année : les cours de tronc commun, l'identité et le périmètre des trois majeures (environnement, risques et territoire/villes, équipements publics/transports et

ouvrages) et la structuration du projet d'aménagement d'un territoire par une infrastructure ;

- pour la troisième année, les contours des voies d'approfondissement et les objectifs assignés au travail de fin d'études ;
- les objectifs, la préparation, le pilotage, le contrôle et la validation des stages et du TFE pour les trois années de scolarité ;
- le positionnement des doubles cursus et du suivi de masters en complément de l'enseignement à l'ENTPE ;
- pour la première année, alors en cours : le contenu des quatre semaines de présentation des trois majeures et du séminaire « action publique » ainsi que l'organisation du stage ouvrier du troisième trimestre.

Par ailleurs, un important travail a été réalisé concernant l'exigence de certification en anglais ainsi que les modalités de validation des cours : ces réformes particulières mais essentielles ont ainsi été pleinement mises en œuvre au cours de l'année au bénéfice des élèves ingénieurs de la 52<sup>e</sup> promotion.

Comme nous l'avons rappelé dans la Tribune 1.195 de février 2005, le SNITPECT a pris toute sa place dans la construction de ces différents points qui furent validés lors du conseil de perfectionnement du 8 février 2005.

Lors du conseil de perfectionnement du 8 juillet 2005, nous avons pris acte d'un premier bilan satisfaisant de cette première « première année » de la réforme pédagogique. Des adaptations seront apportées pour la prochaine promotion (53<sup>e</sup> à la rentrée de septembre 2005), notamment en terme de calendrier pour le stage ouvrier qui sera décalé au dernier trimestre. Les séminaires de présentation des majeures de deuxième année seront également revus, afin de tenir compte des aléas rencontrés lors de cette première édition.

Ainsi, la première année de la réforme est finalisée et son bilan est positif. Les élèves de la 52<sup>e</sup> promotion nous ont d'ailleurs confirmé leur satisfaction d'ensemble lors d'une rencontre avec notre section syndicale des élèves en avril 2005.

Par ailleurs, l'organisation des majeures, du projet et des cours de la deuxième année a été finalisée dans les temps, permettant ainsi une poursuite des enseignements de la 52<sup>e</sup> promotion dans le cadre de la réforme pédagogique.

Nous avons salué l'investissement des équipes enseignantes, pédagogiques, de la direction des études et de la direction de l'école pour tenir les délais et traduire correctement les orientations pédagogiques arrêtées en terme de cours et de plannings, tant pour la première que pour la deuxième année de scolarité.

Pour la troisième année, il reste à arrêter la maquette définitive des voies d'approfondissement et notamment permettre le maintien de parcours dans les domaines ingénierie maritime et fluviale, ingénierie aéroportuaire, gestion et action publique, système d'information, dans le cadre d'une VA ou d'une construction « à la carte en inter VA ». La réflexion se poursuit, avec une concertation riche et soutenue (voir Tribune 1.198 d'août 2005).

Concernant la réforme des enseignements, tant pour sa conception que pour sa mise en œuvre, le SNITPECT a su donner l'impulsion nécessaire par exemple en demandant l'audition de la Commission du Titre d'Ingénieur au début des travaux en février 2004 ou en obtenant la création d'un groupe de travail ad hoc du conseil de perfectionnements. Il a su démontrer et agir (participation active aux réunions, groupe de suivi de la CE, Flashs et informations régulières, présence importante à l'ENTPE...) et faire pression sur la tutelle pour respecter le calendrier imposé durant 2004 et 2005.

La réforme désormais en cours garantit la qualification initiale généraliste de l'ITPE en tant qu'ingénieur de service public, de haut niveau scientifique et technique et à fort potentiel d'adaptation et d'innovation, pour l'aménagement et le développement durables des territoires. 2006 sera tout aussi essentielle, avec la mise en œuvre de la troisième année mais surtout avec l'audition de l'école par la Commission du Titre d'Ingénieur qui devra, trois ans après son passage mouvementé et conflictuel de 2003, valider cette réforme et renouveler à l'ENTPE l'autorisation de délivrer le diplôme d'ingénieur.

### **3.5.2 International, avenir des laboratoires et du CSME, ouverture aux collectivités : les autres chantiers stratégiques pour l'avenir de l'ENTPE**

Une réflexion intéressante a été lancée en 2004, en parallèle des réformes des enseignements de l'ENTPE, afin de bâtir une stratégie internationale pour l'école. Nous participons à ce travail dans un cadre constructif pour une ambition au service des objectifs arrêtés par le conseil de perfectionnement en septembre 2004.

En interministériel, il convient de conforter le Cycle Supérieur de Management de l'Équipement (CSME), dans sa forme et son contenu et dans son positionnement à l'ENTPE.

Un nouveau professionnalisme, d'autres apprentissages et la possibilité de donner aux cadres dirigeants du ministère la capacité d'accompagner les évolutions à venir grâce à un management humain et social, constituent des enjeux immédiats pour le ministère. Créé en 1986, le CSME s'inscrit avant tout dans une logique de transformation de l'Équipement. Depuis, les deux phases de décentralisation, la montée en puissance des collectivités et leurs attentes toujours plus fortes en terme de management, de gestion de projet et de pilotage de leurs actions publiques, la réforme de l'État ou encore le développement de l'essaiage, notamment dans le corps des ITPE, rendent indispensables l'ouverture du CSME aux autres partenaires publics.

Le SNITPECT revendique que le Cycle Supérieur de Management de l'Équipement demeure à l'ENTPE et qu'il s'ouvre en partenariat avec l'Institut National des Études Territoriales (INET) et le MEDD, aux CSM Territorial et CSM Environnement (réalisé par l'IFORE).

La formation et l'apprentissage du changement doivent intégrer cette nouvelle exigence d'ouverture et l'ENTPE, clef de voûte de la réussite du CSME depuis vingt ans, constitue bien le lieu de cette évolution.

Au niveau national toujours, l'ENTPE doit également se positionner afin de renforcer ses laboratoires. Ils font partie intégrante de l'école ainsi que du RST de l'État. Le rapport formation proposé au congrès 2005 insiste à juste titre sur l'importance stratégique

que revêt la formation initiale et continue pour les ITPE dans les domaines scientifiques et techniques. De son côté, la CTI insiste bien sur les liens indispensables entre enseignement et recherche lors de la qualification d'ingénieur.

La réflexion est en cours, au sein de l'ENTPE, pour développer une nouvelle ambition stratégique des laboratoires de l'école, en lien notamment avec les CETE. Nous en prenons acte, mais, pour le SNITPECT, cette stratégie doit être ministérielle et doit être portée par le secrétariat général du ministère, tutelle des écoles et du RST. Nous exigeons une telle réflexion, en totale concertation avec les organisations syndicales s'inscrivant dans celle à construire pour le RST de l'Équipement, en l'ouvrant aux collectivités Locales.

Les chantiers stratégiques du MTETM relatifs aux écoles et au RST répondent d'une même nécessité : une pleine confirmation de la vocation interministérielle, une vraie ambition inter-fonctions publiques ! C'est dans cet état d'esprit que nous saluons les échanges engagés par l'ENTPE avec le CNFPT et l'INET.

Une première rencontre s'est déroulée le 20 janvier 2005 et son bilan fut présenté au conseil de perfectionnement du 8 février par la direction de l'ENTPE. Les thèmes d'actions retenus répondent pleinement aux revendications du SNITPECT dans le cadre d'un tel partenariat : favoriser l'accès des ITPE civils à la FPT, développer une offre de formation continue pour la FPT, constituer un point d'entrée vers le RST, par les laboratoires de l'école, pour la FPT, traduire sous forme institutionnelle les relations de l'ENTPE avec la FPT.

Concernant la réflexion visant à permettre aux ITPE civils d'accéder plus facilement dès la sortie de l'ENTPE aux emplois de la fonction publique territoriale, plusieurs axes concrets ont été engagés :

- une réflexion interne pour adapter les enseignements (des ITPE fonctionnaires et civils) aux enjeux et métiers de la FPT ;
- une conférence-débat le 18 mai 2005 présentant aux élèves ingénieurs cette fonction publique. Nous nous sommes félicités de cette initiative répondant à nos demandes (depuis 2003 !...) et qui nous semble devoir être complétée par une conférence du même ordre en ce qui concerne la fonction publique d'État, tant pour les ITPE fonctionnaires qui y seront employés en sortie d'école que pour la culture et l'information des ITPE civils ;
- un renforcement des stages et du TFE en collectivités locales.

Ces premiers chantiers sont à saluer, comme l'a d'ailleurs fait le ministre dans son discours d'ouverture des journées du RST le 5 septembre 2005 à Lyon, d'autant qu'ils permettent d'aboutir à une solution visant à offrir aux ITPE civils la possibilité d'être embauchés par une collectivité locale dès leur diplôme de l'ENTPE obtenu. Pour cela, l'école doit devenir centre de concours d'ingénieur territorial, permettant ainsi à un ITPE civil réalisant son TFE dans une collectivité, de passer le concours durant le déroulement de celui-ci et d'être embauché par la collectivité dès sa sortie de l'école.

C'est un premier pas qu'il convient de concrétiser au plus vite. Mais, il faut aller au-delà : l'accès à un emploi de fonctionnaire

doit rester du ressort du concours, garant du statut et de l'égalité de droit et de traitement. Ce que nous revendiquons c'est qu'au même titre que pour l'État, le concours d'entrée à l'ENTPE devienne concours de recrutement de la FPT et reconnu comme tel pour l'accès au cadre d'emploi d'ingénieur territorial.

Les trois années d'études diplômantes permettent une confirmation suffisante de qualification que l'obligation du passage d'un concours supplémentaire en fin de scolarité nie.

La volonté affichée du gouvernement d'avoir un cadre d'emploi d'ingénieur territorial et un statut du corps des ITPE identiques démontre par ailleurs que cette obligation de passer un concours supplémentaire est inutile : ce qui est nécessaire pour accéder aux emplois de la FPE est suffisant pour accéder à ceux de la FPT. Cela suppose une modification réglementaire sur l'organisation du concours d'ingénieur territorial. La DGCL semble ouverte à examiner ce point.

Cela suppose également que le CNFPT (ou une autre instance représentative de la FPT) devienne partie prenante des prises de décisions de l'ENTPE pour avoir concrètement son mot à dire sur le contenu, mais aussi la validation des études. Cette possibilité d'intervention des collectivités pour exprimer leurs besoins au niveau de la maîtrise d'ouvrage de la formation initiale à l'ENTPE est au cœur du projet de convention établie entre l'ENTPE et le CNFPT au printemps 2005.

Là encore, nous ne pouvons que nous féliciter de ce projet ENTPE-CNFPT, traduction concrète du partenariat et de l'ouverture de l'école avec la FPT. Mais, là encore, nous ne pouvons que condamner la frilosité de la tutelle pour la validation de cette convention cadre.

Le SNITPECT exige l'aboutissement immédiat de cette convention ENTPE-CNFPT et la traduction institutionnelle et réglementaire de l'ouverture de l'ENTPE à la FPT, par un nouveau statut pour l'école.

### 3.5.3 Le nécessaire changement de statut de l'ENTPE : une question de survie

Le changement de statut s'impose notamment pour favoriser l'ouverture de l'ENTPE aux employeurs publics que sont les collectivités territoriales. La CTI prône également une telle transformation dans son audit de l'école de 2003.

*Or, depuis le début, ce dossier n'avance que sous la pression des ITPE et du SNITPECT*

Durant toute l'année 2004, nous sommes donc restés déterminés à ce que ce soit bien le statut d'EPSCP « grand établissement » (Établissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel) qui soit retenu, en cohérence précisément avec la haute ambition que nous défendons pour l'ENTPE. Et il a fallu là encore faire pression pour avancer.

Contrairement aux engagements pris envers les ITPE le 29 juin 2004, le conseil de perfectionnement du 8 juillet n'a pas abordé ce sujet majeur. Nous avons bien compris dès une réunion de travail du 17 juin 2004 avec la DPSM et l'ENTPE que la tutelle pensait ne pas être en mesure de respecter la date du 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour cette transformation en EPSCP, une nouvelle fois pour des raisons budgétaires (le changement en EP ayant un fort impact financier lors de la première année :

agence comptable à mettre en œuvre, charge patronale à intégrer, évolution des laboratoires...).

Là encore, suite à nos interventions répétées entre le 29 juin 2004 et le 26 août 2004, l'administration a enfin avancé pour nous présenter un projet de décret statutaire d'ESPCP « Grand Etablissement », conforme à nos revendications et aux attentes de la direction de l'école, lors du conseil de perfectionnement du 10 septembre 2004. Le DPSM s'est engagé à une budgétisation en 2005, confirmée au PLF 2005 et par le ministre lui-même lors du CTPM du 23 septembre 2004.

Lors de la concertation sur ce projet de décret, à l'automne 2004, le SNITPECT a pu faire évoluer les derniers points qui le méritaient :

- La gouvernance prévue pour cet établissement respecte nos revendications pour faire toute leur place à l'ensemble des partenaires et acteurs du service public, tant les employeurs, notamment Etat et collectivités territoriales, que les anciens élèves en grande partie et légitimement désignés sur la base de la représentativité à la CAP du corps des ITPE (il est ainsi prévu trois sièges pour les anciens élèves de l'ENTPE dont un sera pourvu par l'AITPE et deux par des représentants du corps des ITPE désignés par les élus des personnels à la CAP des ITPE) ;
- Nous avons également été amenés à élargir la composition du conseil scientifique qui éclairera la politique de recherche de l'ENTPE, aux représentants des chercheurs en poste dans les laboratoires ;
- De plus, nous avons fermement défendu que le conseil d'enseignement soit nommé en tant que tel, sans ajout nominatif relatif aux « cycles de mastère ». En effet, il s'agit bien d'un conseil d'enseignement compétent pour l'organisation, le suivi, la validation de l'ensemble des formations dispensées par l'ENTPE, formations en cycle mastère comprises. Il serait réducteur de distinguer ces formations particulières dans la dénomination du conseil par rapport à l'ensemble des autres formations. Par ailleurs, la Commission du Titre d'Ingénieur n'a cessé de rappeler qu'une école d'ingénieurs tire sa spécificité, et tient sa reconnaissance, de la valeur de son diplôme qui est bien plus qu'un diplôme de mastère ;
- Enfin, nous avons rappelé la nécessité de disposer d'une instance de recours autre que le conseil d'enseignement pour les sanctions concernant la réussite des élèves dans leur scolarité. Nous souhaitons ainsi que soit reproduite la garantie de recours existant aujourd'hui avec l'avis du conseil de perfectionnement au niveau du conseil d'administration.

Toutes nos demandes ont été acceptées par la tutelle. Il restait donc à en vérifier la traduction juridique concrète.

Par courrier du 25 janvier 2005, le S.N.I.T.P.E.C.T. a demandé l'inscription de ce point à l'ordre du jour du conseil de perfectionnement du 8 février 2005. La DPSM nous a alors répondu en séance que le dossier suivait normalement son cours et en était au stade des validations interministérielles, soit un an après la saisine des instances correspondantes. Comme l'atteste le compte-rendu officiel du conseil de perfectionnement du 8 février 2005 : « *L'administration évoque l'état d'avancement*

*du projet de décret pour le nouveau statut – grand établissement – de l'école. Ce projet a été envoyé aux ministères du Budget, de la Fonction publique, de l'Education nationale. Il n'y a pas eu de réponse négative mais pas, non plus, de réponse écrite positive. La DPSM sollicitera une réunion interministérielle pour aboutir. Il n'y a pas de temps à perdre. »*

Puis plus rien. Entre février et juillet 2005, nous n'avons reçu aucune information sur l'avancement de ce dossier (voir Tribune 1.198 de juillet 2005).

*Le dossier relancé lors de notre entretien avec le ministre de l'Equipement le 7 juillet 2005*

La commission exécutive de juin 2005 s'est inquiétée de l'absence d'information de la part de l'administration. Une motion spéciale ENTPE de la CE fut prise le 16 juin 2005 et un courrier adressé au secrétaire général de l'Equipement le même jour : là encore, aucune réponse !

La situation n'ayant pas évolué à la veille du conseil de perfectionnement du 8 juillet 2005, le SNITPECT s'est directement adressé au ministre de l'Equipement lors de la réunion d'échange organisée le 7 juillet 2005 avec une délégation de la FEETS-FO.

Le ministre nous a affirmé sa volonté d'aboutir très vite sur ce dossier et de relancer les échanges interministériels dans ce but. Il a confirmé qu'il y avait urgence et qu'il se tenait prêt à se déplacer à l'ENTPE à la rentrée porteur d'éléments concrets sur le changement de statut.

Nous avons pris acte et attendons impatiemment son déplacement à l'ENTPE porteur d'un statut tout neuf d'Etablissement Public à caractère Scientifique, Culturel et Professionnel « Grand Etablissement » pour le 1<sup>er</sup> janvier 2006 !

Lors du conseil de perfectionnement, l'administration nous a informés d'une réunion de travail interne à l'Equipement programmée le 21 juillet 2005 afin de d'élaborer les éléments de réponse aux questions et avis réservés des autres ministères. La position de l'administration lors du conseil s'est trouvée en retrait par rapport aux propos et au nouvel engagement donné par le ministre la veille, ce qui conforte notre inquiétude et jette le trouble quant à la volonté effective d'aboutir favorablement sur ce dossier de la part de nos interlocuteurs.

La déclaration jointe à la Tribune 1.198 d'août 2005 a été produite par le SNITPECT lors du conseil de perfectionnement du 8 juillet 2005. Nous y exigeons que la réunion du 21 juillet 2005 entraîne le déclenchement de la réunion interministérielle de validation afin que le statut ESPC Grand Etablissement soit validé par le gouvernement pour le conseil de perfectionnement du 12 septembre 2005, pour une mise en œuvre au 1<sup>er</sup> janvier 2006.

Cette déclaration est importante, il convient de s'y référer. Elle rappelle notamment en quoi l'obtention du statut Grand Etablissement est un enjeu pour le positionnement et l'évolution de l'école. Ce statut conditionne sa reconnaissance comme grande école d'ingénieurs, le développement des relations dans un milieu de plus en plus partenarial et évolutif, et influe favorablement sur les projets stratégiques de développement en cours, voire sur la survie de l'école

(ouverture à la FPT, réorganisation de l'école, confortement des laboratoires et de la recherche).

Par courrier du 26 août 2005, le bureau national du SNITPECT a demandé audience au ministre sur ce dossier, afin de pouvoir disposer des éléments de réflexions issus de la réunion du 21 juillet 2005.

Le ministre de l'Équipement nous a répondu en nous confirmant par courrier en date du 15 septembre 2005 qu'il porte activement ce projet de réforme statutaire.

En parallèle, le SG et la DGPA nous ont reçus le 8 septembre 2005, juste avant le conseil de perfectionnement du 12 septembre 2005. Lors de ces deux réunions, il nous a été confirmé que la piste Grand Etablissement se poursuivait mais qu'il fallait répondre point par point aux avis négatifs des autres administrations concernées. Par ailleurs, l'hypothèse d'un changement de statut en EPA (Etablissement Public Administratif), sur le modèle des écoles des mines, par exemple, est analysée en parallèle.

Nous avons rappelé que pour nous l'essentiel est d'aboutir rapidement à une réforme statutaire de l'école répondant complètement aux objectifs généraux qui lui sont fixés (ouverture FPT, international, développement des labos et de la recherche, gouvernance adaptée) et à ses besoins (fonctionnement, moyens d'intervention et de développement...). Le statut EPSCP grand établissement répond à ces enjeux. Aussi, pour le SNITPECT, ce statut doit-il être porté à la validation interministérielle par le ministère, et le ministre lui-même, en priorité.

L'administration s'est engagée à avancer vite et à nous présenter mi-octobre 2005 ses différents éléments de réflexion afin de pouvoir engager les démarches interministérielles. En terme de planning, l'objectif serait donc d'aboutir à un décret statutaire mi 2006, d'engager les phases de mise en œuvre au second semestre pour un changement de statut effectif en janvier 2007.

Le congrès de décembre 2005 sera le bon moment pour faire un point sur ce dossier majeur et vérifier d'une part que ce nouvel engagement sera respecté et d'autre part que ce nouveau décalage de mise en œuvre est bien le dernier. Nous saurons réagir en conséquence dans le cas contraire, notamment par voie de presse comme nous l'avons indiqué au conseil de perfectionnement du 8 juillet 2005.

### 3.5.4 L'avenir de FormEquip-AITPE

Le changement de statut de l'ENTPE est une absolue nécessité pour permettre la poursuite des activités de FormEquip-AITPE. Ce sont notamment les activités d'appui au développement de la recherche au sein de l'ENTPE, mais aussi celles pour la promotion de l'action internationale, qui doivent être reprises par le nouvel établissement public. Avec la direction de la formation continue, dont les activités issues de FormEquip-AITPE

se sont développées en bonne complémentarité, l'ENTPE est en position d'assumer ce champ indispensable pour les ITPE, et plus largement pour les cadres techniques du service public (FPE comme FPT !).

Ainsi, c'est concrètement une question sociale éminente qui se pose avec l'intégration dans le nouvel établissement public, des personnels de FormEquip-AITPE qui se consacrent à ces activités : pour l'heure, si l'administration nous a indiqué que la loi n° 2005-843 du 26 juillet 2005 portant diverses mesures de transposition du droit communautaire à la fonction publique doit permettre l'intégration au sein de l'école le 1<sup>er</sup> janvier 2006 dans leur statut actuel, aucune démonstration ne nous a été faite et aucune garantie ne semble fournie aux intéressés.

Par ailleurs, sans changement de statut pour l'ENTPE, les montants financiers reversés par l'association à l'ENTPE au titre de la formation continue ne seront pas affectés à l'école ni à la formation des ITPE mais viendront abonder le panier sans fond du budget Equipement. Et c'est stratégiquement une question d'orientation des activités de FormEquip-AITPE pour l'avenir qui se pose.

Nous avons déjà eu l'occasion de nous exprimer sur ce sujet lors de congrès antérieurs. FormEquip-AITPE va ainsi se recentrer sur ses fonctions liées à l'activité associative, pour fédérer le groupe, promouvoir son rayonnement, notamment à travers celui du diplôme. Toute l'équipe travaille à mettre en œuvre cette révolution, tant par le biais des publications que de manifestations publiques d'échanges et de réflexion. Comme le syndicat, l'Association FormEquip-AITPE a besoin de la contribution de chacun, sans exception, pour qu'elle puisse continuer son action nécessaire et remarquable dans un contexte qui devient plus délicat.

Je veux saisir ici l'occasion de saluer l'action dynamique de l'ensemble de l'équipe : Frédéric Novellas, son président depuis avril 2003, Philippe Graziani, son directeur depuis janvier 2003 et Pascal Raoul, le directeur du BCOE. Les échanges et le partenariat entre l'association et notre syndicat sont importants, efficaces et permanents. L'appel commun à la mobilisation du 29 juin 2004 et nos participations complémentaires lors des conseils de perfectionnement démontrent notre volonté commune de défendre et de faire progresser le groupe des ITPE et son rayonnement.

Tous les ITPE adhérents du SNITPECT doivent rester attentifs à la vie de FormEquip-AITPE et y contribuer essentiellement par une adhésion annuelle systématiquement renouvelée. L'adhésion à FormEquip-AITPE pour les adhérents permet une réduction significative (ticket modérateur) liée aux conventions et partenariats qui nous unissent. Cette association, notre association en tant qu'ITPE, que notre organisation syndicale soutient pleinement et activement est essentielle pour la vie et la reconnaissance du groupe des ITPE.

## 4. De nombreuses évolutions inquiétantes de notre environnement professionnel

LOLF, décentralisation, réforme de l'Etat, évolution des ministères, transformation de l'Equipement... ces sujets ne sont pas nouveaux pour les ITPE tant nous avons cherché à les analyser ainsi que leurs conséquences potentielles suffisamment en amont à travers les rapports et motions des congrès de notre organisation. 2005 restera marquée par une accumulation impressionnante de « réformes » et de textes, au niveau de la fonction publique, de l'Etat et de l'Equipement en particulier, se succédant à une vitesse excessive sans véritable concertation. Autant le surplace est de mise concernant les indispensables mesures de progrès et les avancées sociales pour les agents, autant la sortie d'une multitude de textes aux orientations hasardeuses et posant débat s'effectue dans une précipitation rarement rencontrée.

Il est difficile d'arriver à rester en phase avec une actualité aussi vaste et des changements aussi rapides. Toutefois notre organisation a su se positionner et intervenir pour la défense et l'intérêt de ses mandants et au-delà de tous les ITPE : ce fut le cas localement dans plusieurs services à l'occasion de projets de réorganisations, de la constitution des DIR ou l'identification des transferts à venir, et au niveau national à travers des réunions institutionnelles que nous avons dû initier faute parfois d'un réel dialogue social.

Nous avons par ailleurs pris position sur des évolutions importantes comme lors du débat sur l'avenir des services routiers. Le débat interne au SNITPECT fut riche et nos réactions rapides. Les Tribunes de mai 2004 à avril 2005 ont permis l'information de tous sur ce point d'évolution majeur.

Par ailleurs, après les rapports concernant la LOLF et l'avenir du RST approuvés au congrès 2004, un rapport concernant la gestion et la prévention des risques, traitant du rôle et de la place des services de l'Etat et de l'Equipement en particulier, est proposé par la commission exécutive au congrès 2005. Il répond au besoin de nous positionner d'une façon structurée et argumentée.

### 4.1 La « LOLF story » : un drame maquillé en conte

« Il était une fois une réforme utile et indispensable... ». Cette introduction est celle de 2001 préfigurant l'adoption de la loi organique relative aux lois de finances. Nous avons bien prévenu dans notre rapport adopté au congrès 2002 que la suite était plus inquiétante que la couverture de ce texte ne le laissait penser. Le rapport adopté au congrès 2004 confirme ces risques et revendique des mesures pour les éviter, ou au moins les limiter. Aujourd'hui, à quelques semaines de l'application concrète de la LOLF, la réalité dépasse la fiction et le drame est clairement en place. La LOLF n'est pas un conte pour trésoriers (ni un compte pour budgétaires), la LOLF, au-delà de ses imperfections de mise en œuvre, est une attaque contre l'emploi public, le statut de la fonction publique et l'organisation du service public.

La conclusion est proche et pour une fois, on n'a pas envie de connaître la fin...

La LOLF impose la décomposition du budget de l'Etat en missions qui peuvent être interministérielles, chacune faisant l'objet de programmes qui sont obligatoirement ministériels, les programmes étant eux-mêmes décomposés en actions. La maquette précisant les « missions – programmes – actions » a été arrêtée en juin 2004 par le Premier ministre à l'issue d'importants travaux parlementaires.

#### 4.1.1 Une préparation cacophonique en 2005 qui inquiète pour 2006

##### Un outil au service de quelle stratégie ?

D'un point de vue théorique, la LOLF n'est qu'un outil au service de l'efficacité des politiques publiques. Ainsi, un besoin identifié de service public devrait appeler une intervention de l'Etat approuvée par la représentation nationale. Dès lors, il faudrait organiser cette mission, la doter en crédits, et lui fixer des objectifs dont le niveau d'atteinte serait ensuite mesuré.

Mais quelles sont les politiques publiques que le ministère de l'Equipement souhaite aujourd'hui réellement porter ? Faute de projet d'avenir, la détermination des programmes a surtout donné lieu à des luttes de pouvoir entre directeurs d'administrations centrales et directeurs régionaux. (2) Ainsi, ce n'est que tardivement qu'ont été désignés les directeurs de programme et les responsables de BOP (été 2005) (3). Entre temps, la stratégie globale du ministère a essayé de se concrétiser sans succès dans vingt chantiers thématiques. Les responsables de programmes, de budget opérationnels de programmes se sont donc retrouvés seuls pour bâtir une stratégie, lorsqu'ils ont essayé de le faire. Les ordres et contre-ordres se sont succédés pour se stabiliser à l'été par des circulaires de cadrage par programme témoignant d'objectifs inavoués.

Chaque future direction de programme donne ses consignes, parfois contradictoires de l'une à l'autre, à « ses services », sans arbitrage central du fait d'une séparation entre SG et DGPA. Il n'y a pas de vision globale pour l'Equipement, il n'y a déjà plus que des visions par programme.

(2) La lisibilité de cette nouvelle présentation budgétaire des dix-neuf programmes de l'Equipement (répartis au sein de cinq grandes missions : « transports » et « contrôle et exploitations aériens » qui sont ministérielles et « politique des territoires », « régimes sociaux et de retraites » et « recherche et enseignement supérieur » qui sont interministérielles) n'est toujours pas assurée. D'autant que cette structuration pourrait être revue, à la marge, d'ici la préparation du PLF 2006.

(3) La structuration du ministère continue d'évoluer, après la réorganisation tardive mais à la hussarde, de l'administration centrale. Les maquettes des BOP et des unités opérationnelles, le dialogue de gestion ne sont pas arrêtés à moins de cinq mois du 1<sup>er</sup> janvier 2006.

## **Des services et des agents en difficultés**

L'année 2005 fut difficile pour l'ensemble de la chaîne mobilisée par la mise en œuvre de la LOLF.

Le retard pris en début d'année a conduit à une brutale accélération cet été. Dès lors, les services ont dû remplir en urgence des batteries d'indicateurs, des documents de stratégie locale pour répondre et initier le dialogue de gestion...sans objectifs clairs. Les services se mettent ainsi en marche, de plus en plus vite mais ne savent toujours pas vers où. Les indicateurs sont remontés sans en connaître les conséquences potentielles.

Sur le plan comptable l'année 2005 fut difficile et chacun s'attend à une année 2006 très pénible : les nouvelles normes comptables se succèdent depuis 2004, le fameux système informatique financier de l'Etat, Accord 2 (expérimenté dans plusieurs préfectures et ministères dont le MEDD), a été annulé et une solution transitoire baptisée « Palier 2006 » a été lancée en toute urgence à sa place : elle doit permettre l'adaptation des outils existants pour franchir le cap du 1<sup>er</sup> janvier 2006. Le retard pris et les difficultés rencontrées pour sa mise en œuvre concrète en 2005 pose la question de l'opérationnalité du système en 2006. Plutôt que de travailler à l'installation d'un nouveau système intégré spécifique (SI Cible), nous revendiquons que le travail immédiat de la DGPA porte sur les outils en place de façon à permettre ce passage en mode LOLF et d'assurer la première des priorités : le paiement de TOUS les agents.

La gestion du personnel est tout autant perturbée du point de vue purement budgétaire. La double présentation a déjà permis de se rendre compte à quel point une présentation LOLF compatible est source d'incertitude et de maquillage, notamment en supprimant l'identification corps par corps et en noyant les mesures catégorielles. Le passage des effectifs autorisés aux ETP (effectifs équivalents temps plein) est l'occasion pour l'administration de réduire les moyens de manière masquée. Plus que jamais, avec une présentation lolfienne, l'administration fera dire ce qu'elle souhaite aux chiffres !

Ces difficultés lolfiennes ne seront pas sans conséquence sur le fonctionnement des services en 2006. Les besoins en formation sont immenses (gestion de la masse salariale, BOP et UO, nouvelle comptabilité, nouveaux outils...) mais les gestionnaires n'ont pu en recevoir qu'à partir du second semestre 2005.

La formation elle-même est au cœur d'incertitudes majeures du fait de la LOLF. Nous l'avons vu dans la partie précédente, la LOLF pourrait entraîner des conséquences très néfastes sur les structures et la politique de formation du MTETM et le rapport formation présenté au congrès 2005 établit plusieurs propositions et revendications pour une structuration lolfienne garantissant une formation à l'Équipement demain. Dans ces conditions cacophoniques, difficile d'assurer des formations sûres et planifiées !

## **Des dialogues de gestions complexes**

La logique de la LOLF instaure de nouveaux lieux de pouvoir : directeurs de programmes, responsables de BOP, responsables d'UO qui doivent cohabiter avec l'organisation actuelle de l'Etat. Nous avons vu que la création de tels lieux de pouvoir n'a

pas été sans mal. Le rôle des préfets a également suscité de vifs débats car leur intervention s'accommode mal d'une logique verticale « filiérivée ». Il s'ensuit deux dialogues de gestion menés en parallèle : avec son responsable de programme d'un côté et avec son préfet de l'autre (préfet de département ou de région).

Ces dialogues de gestion sont lourds et font finalement peu de place au parlement tant ces procédures apparaissent complexes. Ces problèmes ont été rencontrés à l'identique dans d'autres ministères. Le ministère de l'Écologie se voit confier quatre programmes dont la mise en œuvre est en partie assurée par les services de l'Équipement, sans que la structuration des BOP des DIREN ne soit correctement déclinée au niveau des DDE ! Et le MINEFI lui-même aura connu en 2005 bien des difficultés pour finaliser sa structuration interne Lolf-compatible.

À quelques semaines de son application, pas plus l'administration de l'Équipement que le gouvernement (Budget, Fonction publique) n'est capable de fournir des explications claires aux services, aux agents et à leurs représentants. Aucun ne donne de garantie sur 2006 et la structuration lolfienne et ses conséquences réelles restent affaire de suppositions ! Avec la LOLF, personne ne sait de quoi il parle ni si ce qu'il dit est vrai...

### **4.1.2 D'une gestion publique de carrière à une gestion d'emploi**

#### **Une maîtrise budgétaire conduisant à des menaces sur les effectifs :**

Le 18 mai 2005, alors qu'étaient nommés en conseil des ministres les futurs directeurs de programmes de l'Équipement, la Confédération FO a pris l'initiative d'un débat entre tous ses syndicats autour de la LOLF. Le constat est unanime, au sein de chaque ministère : la LOLF viole le service public et son impact défavorable sur la gestion des personnels est avéré. La fongibilité possible des moyens de fonctionnement et des effectifs dans une approche asymétrique au sein d'un même programme, continue de nous inquiéter fortement.

L'expérimentation menée depuis 2003 dans la région Nord Pas-de-Calais et les retours dont nous disposons viennent confirmer nos craintes : l'intégration des garanties collectives statutaires et de gestion est oubliée dans une logique où les résultats priment sur les moyens à mettre en œuvre. Ainsi, pour des raisons budgétaires et au nom du principe de fongibilité asymétrique, la limitation des embauches ou le choix des statuts (voire de grade !) des agents en fonction de leur « coût » peuvent devenir très vite la généralité.

La LOLF consolide la notion de masse salariale : il existera une enveloppe fixe pour payer les agents. Les services expérimentaux ont ainsi limité les recrutements en fin d'année pour ne pas dépasser cette enveloppe. Ce raisonnement est valide en circuit ouvert : ces restrictions ont forcément conduit à des sureffectifs ailleurs, dans des services non expérimentaux. Mais en circuit fermé, ces restrictions conduisent à ne pas embaucher. En cas de dépassement, que se passe-t-il si cette enveloppe n'est pas assez abondée ? Arrête-t-on de payer les primes des agents ? Comment déplace-t-on concrètement des crédits d'une ligne à l'autre ? En l'absence de réponse à ces questions, les services vont eux-mêmes se constituer une réserve pour éviter de tels



désagréments. Constituer une réserve conduit à limiter en début d'année les embauches. En fin d'année, que faire de la réserve non utilisée ? C'est là qu'intervient la fongibilité asymétrique : les crédits destinés aux salaires peuvent être réimputés sur des crédits d'investissement alors que le contraire est impossible ! Le cercle vicieux de la LOLF apparaît : la maîtrise budgétaire conduit de fait à réduire la masse salariale. Il n'est donc pas déraisonnable de craindre que l'application de la LOLF soit, en réalité, une machine infernale à réduire l'emploi public. Il est inadmissible que le personnel ne puisse bénéficier des économies réalisées.

L'impact le plus important concerne la disparition des emplois budgétaires et des effectifs autorisés. L'emploi public est dorénavant mesuré en Équivalent Temps Plein (ETP), ce qui entraîne la disparition de la notion de vacance : ainsi quels que soient les effectifs réels d'un service, il ne sera jamais en sous effectif même s'il est manifeste qu'il lui manque de nombreux agents pour effectuer ses missions de service public ! Nous trouvons ici la principale explication au développement en 2005 des avis défavorables des services de départ en cas de demande de mutation d'ITPE.

### **Une remise en cause des principes de gestion**

La vie de nos services et la gestion du personnel s'en trouvent bouleversées. L'essaimage en particulier : actuellement, un retour de détachement ou de disponibilité est conditionné « à la première vacance ». Quelles seront les nouvelles règles, notamment dans le cadre de la décentralisation, en cas de demande de retour d'un agent détaché (de longue durée ou de droit commun) dans son corps d'origine qui, par conséquence lolfienne, n'a plus de vacance ? L'administration reste muette !

Pour les départs, le fait de devoir demander au directeur de programme concerné l'autorisation de placer en disponibilité un ITPE dans une structure hors Équipement ne peut qu'aboutir à des refus. Par ailleurs, les emplois budgétaires sont remplacés par un Plafond d'Autorisation d'Emploi (PAE) mesuré en ETP et réparti en trois catégories (A/B/C). Le PAE constitue une limite maximum annuelle à ne pas dépasser et non un objectif d'effectifs à atteindre.

Afin de ne pas dépasser ce plafond, le ministère de l'Équipement, en bon élève, prendra des marges de sécurité qui entraîneront presque certainement l'année suivante une baisse du PAE et... de nouvelles marges. Il n'est donc pas déraisonnable de craindre que l'application de la LOLF soit, en réalité, une machine infernale à réduire l'emploi public.

De plus, à aucun moment, la notion de corps n'est traduite dans la LOLF, alors que l'essentiel de la gestion du personnel s'effectue par ce biais. Or derrière chaque corps, se trouve un statut particulier, lui-même s'inscrivant dans le statut général de la fonction publique. Il est dès lors légitime de penser que la LOLF constitue une attaque contre le statut général de la fonction publique !

Par exemple, toute la mécanique actuelle des promotions va changer au profit de l'instauration de taux promus/promouvables annuels. Ces taux, dont on ignore la fourchette, n'ont toujours fait l'objet d'aucune concertation. Or, selon le niveau de ces taux, le volume de promotion pourrait diminuer !

Ce sont bien les garanties collectives statutaires et de gestion qui seront mises en cause par une évolution vers une fonction publique d'emploi (nous l'avons déjà constaté en CAP à l'occasion de demandes des services de détachements entrants dans le corps sur des postes de généralistes et pour des compétences existant dans le corps des ITPE) et vers une « filiérisation » de la gestion. L'intégration verticale des ressources financières dans chaque programme donne un poids surdéterminant aux futurs directeurs de programmes. Leur « appétit » en matière de « gestion » de « leur ressource » est d'ores et déjà connu, il est important, et il n'est maîtrisé par personne faute de pouvoir disposer d'un réel pilote au sein du MTETM !

Afin de préserver l'unité du ministère et la polyvalence de ses agents, le SNITPECT et la FEETS-FO ont défendu en 2005 l'affectation de l'ensemble du personnel dans un programme unique « Conduite et pilotage des politiques de l'Équipement », programme support de la DGPA. Notre action a permis d'être entendu pour les agents des services déconcentrés (derniers arbitrages connus du gouvernement). Par contre chaque agent d'administration centrale dépendra dès 2006 du programme de sa direction. Et le gouvernement de demander l'affectation de chaque agent du MTETM dans « son programme » à compter de 2008. Il s'agit d'une solution désastreuse entraînant le découpage et la « filiérisation » à terme du ministère. En ce qui concerne la gestion du personnel, cela signifie, par exemple, que l'accès à la formation, le niveau des primes ou les règles retenues pour les promotions pourraient un jour varier d'une direction de programme à l'autre. **Nous revendiquons le maintien de tous les agents du ministère au sein du programme CPPE au-delà de 2008.**

Par ailleurs, la traduction de la logique de résultats conduit à celle de contractualisation pour les services et donc de « responsabilisation » des chefs de service et plus largement de l'encadrement. Cette responsabilisation comporte deux risques :

- privilégier l'employabilité immédiate des agents au détriment de la construction de la compétence,
- renforcer les possibilités offertes aux gestionnaires locaux de personnels.

**Nous devons être très vigilants et refuser notamment toute déconcentration de la gestion, inadaptée tant au développement des compétences et du potentiel qu'à l'attractivité des carrières.**

L'expérimentation condamnable visant à mettre en place un dispositif pilote de rémunération au mérite des directeurs d'administrations centrales et celle tout aussi néfaste relative à la régionalisation des ISS illustrent bien ces attaques contre les garanties collectives de gestion, y compris financières.

Ne nous y trompons pas, ce sont bien l'égalité des droits et de traitement, la liberté de construire des carrières et parcours diversifiés, la construction de la compétence, le caractère national de notre gestion et le paritarisme qui sont en jeu ici.

### **4.1.3 D'une administration de service public à une administration de contrats**

C'est également durant 2005 que les indicateurs qui seront mis en place pour mesurer « l'atteinte des résultats demandés face aux moyens disponibles » ont été définis. Malgré nos demandes et celles des autres organisations syndicales, aucune concertation n'a eu lieu sur ce point pourtant stratégique.

Il convient en effet de s'assurer que la mesure de la performance des politiques publiques mise en œuvre ne dérive exclusivement sur la seule performance du service public et des agents publics. Nous savons depuis fort longtemps toute la difficulté d'évaluer les effets d'une politique publique. C'est bien pour cela que l'objectif fixé au service public était, dans les principes, un objectif essentiellement de moyens à mettre en œuvre. Mais cela fait déjà plusieurs décennies qu'à l'Équipement, les objectifs de résultats ont largement complété les objectifs de moyens. Complété mais pas remplacé : en effet, si la « culture du résultat » nous imprègne historiquement, elle nous enseigne également les limites de ces résultats, imposées tant par la qualité de définition de la politique que par le niveau des moyens qui y sont consacrés ou encore par l'organisation mise en œuvre.

### **L'organisation est bien un autre sujet d'inquiétude majeure**

Sur le plan national, la création d'un « secrétariat général » supposée être imposée par le Premier ministre aux ministères pose débat notamment là où il sera séparé des fonctions de production et d'appuis aux activités dites transversales, ces fonctions étant dédiées à une autre direction centrale.

C'est le cas à l'Équipement avec la création d'un secrétariat général et d'une direction générale du personnel et de l'administration (DGPA) mais également à l'Écologie (ce qui a entraîné de vifs débats internes à ce ministère).

#### *Au niveau central*

De réelles inquiétudes pèsent sur la mise en œuvre « à la hussarde » de ce SG et de cette DGPA : à séparer délibérément les deux, c'est le pilotage du MTETM qui est affaibli. Cette structuration éclatée des directions supports n'est pas la meilleure réponse pour coordonner les futurs directeurs de programmes et garantir une gestion égalitaire, dynamique et confortée aux agents. Le rôle des directions de programme en gestion doit demeurer au stade de l'expression prévisionnelle des besoins en emplois et compétences. Comment la DGPA pourra-t-elle les cantonner dans ce rôle quand on connaît le poids salarial que représentera la future direction du programme « route nationale » et quand on constate que le SG lui-même s'affecte déjà un rôle en gestion opérationnelle par la nomination des directeurs des services déconcentrés ?

Là encore, une véritable concertation aurait été nécessaire avant de décider et mettre en œuvre. Pour nous, la solution ne peut être que dans un SGPA regroupé, fort et ambitieux, comme nous le revendiquons depuis 2004. Au niveau de la structuration lolfienne, nous revendiquons le regroupement des programmes « soutien » de la DGPA et « stratégie » du SG en un unique programme au sein du SGPA, comprenant TOUS les agents du ministère et permettant le pilotage des fonctions transversales comme la formation, l'ingénierie publique ou encore la stratégie du RST. La première richesse d'un ministère est ses agents : on ne peut concevoir de répartir cette richesse sans s'assurer de son rapport. Il en va de l'unité du ministère.

Seul un SGPA fort pourra éviter d'aboutir à 22 « Equipements en région », en instaurant avec les DRE un dialogue de gestion dans le cadre d'un programme unique « soutien + stratégie ». Car on peut légitimement s'interroger sur les conséquences de l'évolution des DRE et du transfert de l'autorité que cela va entraîner pour l'ensemble des services dont le siège est dans la région.

La REA 2005 fut la preuve que l'absence de pilote national peut conduire à des décisions locales dramatiques en terme de choix de répartition. Les CETE furent les premiers touchés, la formation et les CIFP pourraient bien être les prochaines victimes. D'autant que le ministère justifie cette autorité de management stratégique et d'allocation des moyens communs (donc une tutelle hiérarchique qui ne veut s'affirmer) par la possibilité de mutualiser les moyens afin de viser plus d'économies. Avec un tel objectif, un DRE peut justifier n'importe quelle décision locale de suppression de moyens, ou encore d'externalisation de missions.

D'une logique de « responsabilisation » on passe très vite à celles d'autorité hiérarchique, de mutualisation et réduction et de mise en cause personnelle des agents. Les résultats des expérimentations menées en 2004/2005 en région Bretagne et Centre autour de la mutualisation des fonctions supports entre les services de l'Équipement d'une même région ont été reprises dans une circulaire SG/DGPA du 25 juillet 2005. Il y est clairement démontré que les activités supports doivent demeurer, pour l'essentiel, sous l'autorité directe de chaque chef de service déconcentré car elles contribuent directement au pilotage du service, à sa gestion et à celle des agents. Par ailleurs, comment envisager une réduction des moyens propres des secrétariats généraux des DDE au moment même où ces services doivent faire face à un développement très important des fonctions supports consécutive justement à la mise en œuvre de la LOLF et à l'organisation des transferts et des réorganisations locales ? La mutualisation des services support au niveau régional ne saurait être un objectif en soit alors que la démonstration a été faite qu'il convient de maintenir, voire de renforcer, ces fonctions au niveau de chaque service.

Les enjeux de pouvoir que la LOLF engendre entre directions de programme et DRE sont immenses. Toutes s'affrontent pour un seul et unique but : mettre la main sur le plus de services déconcentrés. Et il faut bien constater que la nouvelle organisation centrale avec un binôme SG/DGPA ne suffit pas à piloter l'ensemble ni à imposer les arbitrages nécessaires.

### **Une vraie rigidité**

Comment accepter que l'organisation du service public puisse être aujourd'hui contrainte pour satisfaire à une « masse financière minimale » permettant de « dégager des marges de manœuvres suffisantes », selon les nouveaux principes de la LOLF ? ! C'est pourtant ce que l'on nous explique pour imposer, faute d'arguments techniques et sociaux suffisants, des services routiers interrégionaux plutôt que régionaux ou départementaux. C'est pourtant ce qui est avancé pour justifier les nouvelles DRE. Si le dimensionnement, le contour et le contenu des services déconcentrés doivent être définis pour respecter une taille financière critique, nous avons raison d'être inquiets pour l'avenir des DDE. Quel paradoxe venant d'une loi censée permettre souplesse, réactivité, adaptabilité...

Déjà, en 2005, plusieurs DDE n'ont pu développer des projets de réorganisation ambitieuse du fait des freins mis par les futures directions de programme : impossibilité de créer un pôle important en matière de sécurité routière à cause de la faiblesse du programme « sécurité routière » selon la DSCR, blocage de la DGUHC sur l'instauration de services d'ingénierie en partenariat, par exemple autour des politiques d'énergie

renouvelable ou d'implantations de réseaux de NTIC, partenariat DDE-DIREN limité ne sachant pas comment l'affectation des moyens sera assurée en 2006 dans le cadre de la LOLF...

La LOLF et les asservissements qu'elle génère, limitent l'investissement local, bloquent l'initiative des services, font passer l'application de la loi et le développement des missions de service public derrière la notion de contrat. Désormais, le service public a un prix : celui que veulent bien lui donner les directeurs de programme puis les responsables de BOP !

Quant aux réelles questions générées par la LOLF sur l'avenir, le pilotage et la gouvernance des CETE et du RST en général, là en revanche, point de réponses.

Dans toute cette mise en œuvre de la LOLF, où se trouvent la valorisation et la reconnaissance des agents publics, à travers la mise en œuvre des règles statutaires et de gestion, à un niveau permettant de respecter les principes d'égalité de droits et de traitement et d'offrir les choix les plus riches et variés au service de la construction librement consentie, en toute responsabilité, des parcours professionnels ?!

La mise en œuvre de la LOLF, qui porte en elle une vraie hostilité à l'emploi public, sert de prétexte à bien des réformes et attaques contre les garanties collectives des fonctionnaires et contre le principe d'égalité de droits et de traitement. La gestion du corps des ITPE et la construction de leurs parcours pourraient s'en trouver grandement atteints. A nous de rester vigilants et d'agir contre de telles dérives. Nous avons commencé à le faire en 2005, en obtenant de nouveaux acquis par la charte de gestion et le statut. Il convient de les pérenniser, de les conforter et de se garder de toutes les attaques que la LOLF peut générer : 2006 sera cruciale de ce point de vue.

## **4.2 La décentralisation : un échec manifeste dans la méthode imposée synonyme d'un avenir destructeur pour le service public**

L'année 2004 restera donc comme celle de la promulgation de la loi du 13 août 2004 dite des « libertés et responsabilités locales ». Il n'est pas certain en revanche que l'histoire se souvienne de la façon dont cette loi aura finalement été imposée. Ce serait bien dommage tant le recours à l'article « 49-3 » pour faire adopter ce texte, coûte que coûte, marque bien un échec majeur dans le démarrage de cette nouvelle démarche de « décentralisation ».

L'année 2005, quant à elle, montre les limites et les risques pour les agents concernés et pour le service public dans son ensemble de la mise en œuvre à la hussarde de cette loi.

### **Une adoption puis une application aux forceps**

Dès le départ, fin 2002, le processus lancé par les fameuses « assises des libertés locales » a interdit le débat ou la concertation. Ce débat est resté volontairement une affaire d'initiés à la stratégie à peine cachée de réduction des dimensions « égalité » et « fraternité » du triptyque républicain mais aussi de réduction des effectifs et missions de l'Etat et même du service public dans son ensemble.

Le discours de Rouen du Premier ministre le 28 mars 2003 annonce dogmatiquement le transfert de quelques 100 000

agents de l'Etat vers les collectivités locales. Cette décision non concertée n'est basée sur rien : Quel but ? Quel diagnostic de l'existant ? Quelle finalité ? Quelle plus-value ? Rien, juste des transferts pour transférer.

L'année 2003 puis le début 2004 furent du même ordre : aucune écoute, aucune concertation, aucun dialogue. Au final, même le parlement fut privé de liberté d'expression et de concertation !

Soi disant « pièce maîtresse » de l'action réformatrice du gouvernement, cette « mère de toutes les réformes » est devenue un fardeau dont le Premier ministre s'est débarrassé au plus vite mi 2004, contre sa propre majorité en utilisant le « 49-3 », au lieu de réaliser un véritable diagnostic et de pouvoir répondre à la question centrale : une nouvelle décentralisation pour quelle plus-value ?!

C'est avant tout un échec pour le service public dans son ensemble : finalement, loin d'offrir la clarification promise du système administratif français, la loi est devenue illisible au fil du temps et démontre clairement dans son application première en 2005 que l'Etat réduit ses coûts en se déchargeant sur les collectivités, sans réelles mesures compensatoires et sans vérifier que celles-ci pourront assurer ces nouvelles prérogatives. Le débat sur l'avenir du service public ne fut jamais posé, celui sur les moyens transférés occulté et la question des agents de l'Etat concernés volontairement repoussée.

Car le dialogue social autour de cette loi s'apparente bien à ce travail final des parlementaires : il a été interdit. Charge maintenant aux ministères concernés (Equipement et Education nationale essentiellement) de se débrouiller avec leurs agents et d'aboutir là encore « à la hussarde » tant les délais imposés sont serrés.

Le ministère de l'Equipement a bien tenté de dialoguer, de se concerter avec les organisations syndicales en 2005, mais il n'a jamais été maître des décisions : la circulaire de l'Intérieur du 21 décembre 2004 a donné le ton en imposant ses interprétations et orientations pour la mise en œuvre des transferts. Les échanges sur l'homologie, le détachement sans limitation de durée, la nécessité d'avoir un texte spécifique sur la mise à disposition dans le cadre de la loi (ce que le SNITPECT revendique toujours), ont appelé le même constat : ce sont les ministères de l'Intérieur et de la Fonction publique qui imposent leurs vues aux autres ministères. Dès lors, les agents, pourtant les seuls réellement concernés, sont privés de négociation et d'échange pour définir les conditions de leur avenir.

Cet acte II de la décentralisation est donc sorti aux forceps alors que les débats qui ont pourtant été muselés démontraient bien qu'il n'était pas encore mûr.

### **De multiples conséquences inquiétantes pour l'exercice du service public**

Ainsi les transferts de compétences, des services puis des personnels sont initiés sans un réel diagnostic préalable. L'inégalité d'accès aux services publics n'est pas loin. Le désengagement de l'Etat est déjà engagé (sur ses moyens, sur ses missions, sur les programmes d'investissement des collectivités, sur le CPER).

Le fait que cette décentralisation intervienne alors que les contraintes économiques européennes limitent (ou servent de

prétexte pour limiter) significativement la progression des dépenses publiques ne constitue pas une coïncidence. Les inquiétudes concernant la faiblesse potentielle des moyens consacrés aux réseaux et secteurs à transférer est fondée. Ces transferts (routes, logement, infrastructures portuaires et aéroportuaires, voies d'eau, formation...) vers les collectivités territoriales se traduiront par une augmentation de la pression fiscale locale pour pallier les lacunes dans les moyens durablement nécessaires. Ils pourraient donc aboutir à une externalisation accélérée des missions des services publics.

Le spectre des taxes locales moyenâgeuses n'a jamais été aussi visible. Aux anciens « octrois » ou « droits de meules » pourraient se substituer très vite des « redevances locales pour services rendus » : droit d'accès aux centres-villes, péages sur ouvrages ou tronçons routiers, y compris sur le petit réseau national demeurant à l'Etat (réflexion du ministère sur l'instauration de péages sur les routes nationales en Ile de France).

Face à cette évolution imposée, l'organisation du service public constitue naturellement un enjeu fort pour l'avenir des citoyens. A ce titre, nous avons une responsabilité que nous avons à nouveau pleinement assumée au cours de l'année 2005 : celle de défendre notre conception du service public pour satisfaire aux besoins d'intérêt général dans le champ privilégié qui est le nôtre à savoir l'aménagement et le développement durables des territoires. C'est ce qui nous a conduit à agir collectivement, en cartel, tant auprès des élus que de la presse pour dénoncer les dérives imposées au service public tant par cette décentralisation que par les réorganisations dangereuses imposées au sein de notre ministère.

Beaucoup d'actions locales sont à noter, en particulier au premier trimestre 2005, en prévision de l'établissement des conventions de mise à disposition locales. Grâce à des contacts auprès des élus et de la presse, une prise de conscience de plusieurs conseils généraux a pu être obtenu en démontrant que les conditions de transferts (compensation financière – délimitation des activités supports transférables – conditions de transferts des personnels) n'étaient pas remplies. Résultat : moins d'un CG sur deux a signé cette convention avant le 4 avril 2005, date imposée par les textes d'accompagnement de la loi.

Du coup, pour les autres CG, une mesure gouvernementale unilatérale (un arrêté interministériel après les travaux de la « commission de conciliation ») établira la liste des services ou partie de services mis à disposition. Qui peut penser que l'organisation et l'efficacité du service public sortent renforcées d'une telle méthode imposant aux collectivités les services et personnels à « reprendre de force » ?

C'est bien à travers une action du service public forte et avec des moyens adaptés que l'indispensable régulation entre les territoires (qui seront mis en concurrence avec cette décentralisation génératrice d'inégalités potentielles entre eux) pourra s'exercer et que l'Etat sera en mesure de garantir l'égalité et la fraternité pour tous les citoyens et sur tout le territoire.

Il ne s'agit nullement de nier la légitimité des collectivités territoriales à exercer la part qui leur revient de service public. Nous avons au contraire défendu, comme nous le faisons depuis longtemps, que les ITPE puissent prendre immédiatement toute leur place dans les services des collectivités. C'est pourquoi

nous nous sommes battus pour lever les blocages et freins imposés en 2004 par la DPSM à l'essaimage des ITPE. C'est pourquoi nous avons bataillé pour obtenir une plus grande ouverture et souplesse pour l'accès à l'essaimage au sein d'une charte de gestion renouvelée en 2005. C'est pourquoi nous revendiquons que soit lancée l'indispensable réflexion sur l'instauration d'un statut à vocation inter fonctions publiques pour le corps des ITPE. Il s'agit de rappeler que justement parce que l'on décentralise sans lisibilité ni stratégie de développement du service public, le rôle de l'Etat doit être renforcé et ses moyens d'actions confortés.

Dès lors, si le lien entre la « réforme de l'Etat » et la décentralisation se comprend, cette nouvelle « réforme » telle qu'elle nous est à nouveau imposée sans concertation interpelle : elle vise essentiellement à affaiblir l'Etat en cherchant à faire « des économies » au lieu de le positionner pour faire face aux enjeux des territoires en matière d'aménagement et de développement durables ou mettre en œuvre l'indispensable synergie inter ministérielle.

L'exemple des compensations financières est édifiant. Le transfert des RN est évalué, à la hussarde par la commission consultative sur l'évaluation des charges (CCEC) en juin 2005, à 200 millions d'Euros mais seulement pour ce qui concerne les dépenses consacrées au réseau existant transféré sans évaluation des dépenses relatives au développement dudit réseau. Le transfert imposé ne doit pas conduire l'Etat à ne plus assurer son rôle de pilote et garant du développement du réseau routier ! Il doit se mettre à disposition des collectivités et les accompagner, par l'ouverture du RST, de la formation, par des évaluations chiffrées et techniques, pour permettre que le réseau routier français demeure, se pérennise et se développe. Au lieu de cela, le gouvernement fixe un coût à l'instant t du transfert et se débarrasse du réseau, sans même chercher à rester partenaire et à garder un rôle d'impulsion quand il le faudra.

### **4.3 La "régionalisation" au sein même de l'Etat : une mutualisation des moyens pour une baisse de l'intervention de l'Etat au plus proche des territoires**

La « réforme de l'Etat » poursuivie à marche forcée cette année encore a essentiellement visé à la régionalisation de l'administration de l'Etat.

Engagée officiellement en janvier 2004 par le gouvernement, cette réforme se traduit par trois axes essentiels : le renforcement des compétences des préfets de région, la « concentration » des structures régionales de l'Etat, la création des huit pôles.

Aux motifs bien compréhensibles de cohérence de l'action de l'Etat, de lisibilité et d'efficacité de son organisation territoriale, les différents textes sortis cette année visent en fait à une anticipation des conséquences de la LOLF et de la décentralisation en accentuant leurs effets dangereux pour le service public territorial de l'Equipement en particulier.

Pour le SNITPECT, l'évolution de l'organisation déconcentrée de l'Etat doit être basée sur trois éléments clés : la réalité des enjeux territoriaux aux différentes échelles de proximité ; la traduction d'une véritable synergie interministérielle ;

l'équilibre bien compris entre la compétence politique et la compétence technique. En cela, il n'est pas possible de séparer l'organisation régionale et l'organisation départementale et infra départementale. Or, c'est ce qui a été fait : ce renforcement du niveau régional est synonyme d'un affaiblissement du niveau départemental.

Et c'est volontaire.

La traduction budgétaire des programmes de la LOLF et le niveau de déconcentration que les directeurs de programmes retiendront ont été identifiés au niveau régional et pas au-delà. A l'Equipement, l'autorité confiée par le ministre aux futurs DRE renforce leur pouvoir au détriment de l'autonomie de l'ensemble des services de l'Equipement dans la région.

Les réflexions engagées dans les régions Aquitaine, Centre et Bretagne sur les futures directions de l'Equipement en région aboutissent au constat que personne ne peut exprimer la plus-value de création de « directions générales de l'Equipement en région » (les futures DRE ont changé de nom régulièrement en 2005 : DGRE, puis DRA, puis DGTA, pour en revenir à DRE) mais qu'une conclusion s'impose : il faut mutualiser, ce que traduit une circulaire ministérielle du 25 juillet 2005. Alors même que les fonctions supports seront en partie transférées et que le ministère devra gérer la mise en place de la LOLF et des transferts, réduire de nouveau ces fonctions en DDE est un non sens absolu.

La création des pôles découpe encore plus (mais en plus gros paquets cette fois) l'organisation et les missions de l'Etat tout en visant la mutualisation et donc la réduction des moyens et permet l'expérimentation locale.

Le renforcement des pouvoirs des préfets menace l'indispensable équilibre entre compétence politique, portée par le représentant politique de l'Etat sur le territoire (logique horizontale), et compétence technique (logique verticale). Cela fut manifeste en 2005 : affichage dans la directive nationale d'orientation du ministère de l'Intérieur de faire des sous-préfets les responsables des unités territoriales de l'Equipement ; refus des préfets de région, selon une logique de pouvoir, de voir se créer des directions interrégionales des routes ; autoritarisme à outrance de plusieurs préfets de département vis-à-vis des DDE en refusant les projets de service ou en leur interdisant toute concertation avec les collectivités territoriales (alors que le ministre de l'Equipement leur impose bien logiquement ce dialogue en vue des transferts à venir) Tout dans cette « réforme » est dicté par le mécano administratif, la logique de pouvoir (on l'a bien vu lors de la création des huit pôles, notamment entre Industrie et Ecologie) et la volonté de réduire les moyens et interventions de l'Etat.

La synergie interministérielle qui s'avère toujours plus indispensable n'en sort même pas renforcée : la logique de pouvoir entre les préfets, entre les différents chefs de pôles et au sein des pôles eux-mêmes, et entre les services régionaux sépare plus qu'elle ne rapproche. Et la LOLF vient accentuer cela en confiant à chacun une part de pouvoir et d'autonomie supplémentaire.

Le plus grave est bien l'impact de cette « régionalisation » sur l'organisation et l'action départementale des services de l'Etat.

Au sein du ministère de l'Equipement, nous avons plusieurs fois condamné la rédaction de textes officiels présentant l'action des services dans un avenir proche et restreignant systématiquement les « services déconcentrés » aux futurs DRE sans jamais mentionner les DDE, SN, SM, CETE, CIFP...

La montée en puissance des DRE (renforcée par le départ des compétences routières ou de police des eaux) d'une part et l'approche par le « mécano » administratif brutal d'autre part conduiront inévitablement à la disparition des DDE et de l'organisation infra départementale de l'Equipement (placée dès lors auprès de l'Intérieur et des sous-préfets) si rien n'est fait pour inverser ces tendances.

Dans ce cadre, l'idée défendue de longue date par le SNITPECT est bien un rapprochement fort entre les différents pôles techniques territoriaux (Equipement, partie aménagement des DDAF, subdivision des DRIRE, notamment), pour aboutir à un pôle technique et opérationnel fort de l'Etat : antenne unique en matière d'équipement, d'aménagement du territoire, de protection de l'environnement, de prévention des pollutions et des risques naturels et technologiques, d'urbanisme, de politique de la ville... sorte de véritable direction départementale de l'aménagement et du développement durables des territoires. La démarche doit être menée avec discernement et prudence, dans un cadre concerté et après en avoir identifié les besoins et les attentes. Elle doit découler d'une approche par les missions, par les enjeux des territoires et par l'indispensable synergie interministérielle.

Mais déjà cette approche est clairement menacée par l'application des « réformes régionales » : expérimentation non concertée de fusion DRIRE-DIREN dans déjà quatre régions sans intégrer de lien avec l'Equipement (voir Tribune 1.198 d'août 2005), volonté de l'Intérieur de donner un pouvoir hiérarchique total des préfets de départements (par compensation) sur les services déconcentrés départementaux de l'Etat (ou plutôt ce qui va en rester), autorité de fait, par la LOLF, des DRE sur le niveau départemental.

En rompant les liens verticaux avec les ministères de tutelle, responsables de la mise en œuvre des politiques sectorielles, cette approche tuerait de fait le fonctionnement en réseau qui garantit le développement de la compétence collective à tous les niveaux territoriaux pertinents. Par un contenu affaibli et affadi des fonctions à assumer qui nuirait fortement à l'attractivité des postes, cette approche tuerait de fait le développement de la compétence individuelle, notamment de l'encadrement, condamné à « faire de la reprographie en préfecture ». Elle tue la synergie inter ministérielle, elle condamne la territorialité infra départementale, elle réduit l'intervention de l'Etat.

Et ce ne sont pas les orientations propres au ministère de l'Equipement qui vont inverser cette tendance.

#### 4.4 Quel lendemain pour l'Equipement ?

Cette interrogation est plus que légitime face aux évolutions et « réformes », non concertées, venant impacter de plein fouet le ministère de l'Equipement, ses missions, son organisation et ses agents.

Par ailleurs, la constitution du nouveau gouvernement en juin 2005 a entraîné le départ de l'Aménagement du Territoire et

du Logement dans d'autres ministères. De plus, la décision brutale du gouvernement de privatiser les autoroutes, laissant en plan le financement des programmes d'infrastructures, fragilise le ministère. Doit-on voir un symbole dans l'ordre des termes de l'intitulé même du ministère l'Equipement déjà relégué derrière les Transports ?

#### 4.4.1 Une logique de « vente par appartements »

La loi sur les responsabilités locales entrée en vigueur au 1<sup>er</sup> janvier 2005, et les transferts de services et d'emplois commencent à s'effectuer à marche forcée. 2005 et 2006 verront donc le contour et le contenu des services du ministère de l'Equipement complètement modifiés.

La logique arrêtée par le gouvernement a donc été celle de la partition (type article 7 de la loi de 92), entraînant un transfert au maître d'ouvrage, du service public de l'Equipement et de ses moyens.

On ne peut que regretter que tous les moyens n'aient pas été mis en œuvre pour faire de la mise à disposition en bloc des services auprès des maîtres d'ouvrage (type article 6 de la loi de 92), une solution viable et pérenne.

Cela aurait certainement nécessité un lourd travail pour donner de la durée à une telle organisation institutionnelle (fixer des objectifs de résultats avant les objectifs de moyens, instaurer des contrats de performance des services, négociés avec les maîtres d'ouvrage...) mais finalement guère plus compliqué que ce que la logique de la LOLF va imposer aux services de l'Equipement. Cela aurait surtout permis de donner du sens et une réalité à un Etat partenaire des collectivités par une plus grande synergie des moyens publics mis au service des citoyens et des territoires plutôt qu'une « vente par appartements » dont personne ne sait mesurer aujourd'hui les conséquences à court et long termes.

#### 4.4.2 Des transferts à un train d'enfer

Cette incertitude sur l'avenir est renforcée par le caractère extraordinairement compliqué et touffu de la loi du 13 août 2004 qu'accompagnent un calendrier serré et un impact direct sur les emplois du ministère.

L'année 2005 est marquée par la sortie d'un nombre de textes d'une ampleur sans doute jamais vue (circulaires interministérielles ou ministérielles, homologues, DSLD, arrêtés de transferts des RN, conventions locales...) et ce n'est pas terminé puisque 60 décrets au total et de nombreuses circulaires ministérielles sont attendus simplement pour la mise en œuvre de la loi de décentralisation.

Il nous appartient de « coller à l'actualité » autant que faire se peut mais en la matière l'exercice est difficile. Il est difficile pour tout le monde : les inquiétudes et interrogations dans la FPT (élus comme agents) sont aussi nombreuses que côté Etat. Il est aberrant de vouloir se précipiter alors que chaque article de la loi pose à chaque fois des questions auxquelles personne aujourd'hui n'est en mesure d'apporter de réponses sûres et vérifiables.

L'estimation d'un transfert de 30 000 à 35 000 agents de l'Equipement (dont 500 ITPE) vers les collectivités demeure toujours très approximative et ne concerne que le domaine routier. Les conséquences sur les emplois de l'autorité hiérarchique

ainsi que des activités dites « support » ne sont pas encore correctement évaluées et celles sur les emplois concernés par d'autres transferts (aéroports dont les transferts pourraient s'effectuer rapidement et de façon importante sous l'effet de la prochaine loi « de modernisation des aéroports » / ports / voie d'eau domaine pour lequel les agents des services navigation et DDE concernées pourraient rapidement être concernés par un autre transfert à VNF comme le réclame le président de l'EPIC et comme l'a porté la DTT en 2004 / et domaine habitat – logement) n'ont fait l'objet d'aucune concertation nationale ni locale à ce jour. A tout cela s'ajoutent des demandes d'expérimentations (possibles dès 2004 pour certains domaines). Concernant le domaine routier, les emplois et effectifs concernés sont déjà très importants :

	Emplois concernés (estimation) au MTETM	dont emplois d'ITPE (estimation)	Calendrier
Transfert des services article 7	7 000	80	2005
Transfert des services article 6	18 000	220	2006-2007
Transfert des routes nationales "d'intérêt local"	7 000	200	2006-2007
<b>Total</b>	<b>32 000</b>	<b>500</b>	

Pour les autres transferts, aucune estimation ne nous a été communiquée. Pour les transferts des ports maritimes par exemple, c'est à peine si la question du devenir des agents est abordée dans la circulaire ministérielle du 2 août 2005. Idem pour le domaine aéroportuaire, comme pour celui des voies navigables. Il n'est jamais question des agents transférés, uniquement de directives aux préfets et aux chefs de service concernés visant à « accélérer le processus » et « inciter les collectivités à se déclarer candidates au transfert ».

Sur ces domaines maritimes et fluviaux, portuaires et aéroportuaires, les textes organisant les transferts de septembre 2005 sont sans équivoque : il faut transférer pour se débarrasser, coûte que coûte, sans recherche de logique ni de plus-value pour le service public, sans vérifier au préalable les impacts sur les services, les collectivités et les agents. Des « recettes de vente » sont même données aux services pour qu'ils puissent aller inciter les collectivités à prendre au plus vite les infrastructures transférables, quitte à mentir sciemment sur les responsabilités réellement liées aux transferts en les minorant (une fiche MEDD-MTETM relative aux responsabilités des collectivités en matière de lutte contre les inondations une fois propriétaire du domaine public fluvial et gestionnaire de la voie d'eau est particulièrement scandaleuse).

Et les questions fondamentales que posent inmanquablement ces transferts forcés sur la cohérence des politiques transversales ou sur la nécessité de coordonner les responsabilités et interventions en cas de crise ne sont pas traitées. C'est par exemple le cas dans le domaine de la gestion hydraulique des bassins et sous bassins pour lequel le découpage du DPF et le transferts de certaines voies d'eau va accroître la dispersion des acteurs et des intervenants sans définir réellement le rôle de l'Etat en terme de coordination, d'incitation et d'intervention.

Quant à l'instruction du ministre du 28 mai 2005 relative au dimensionnement des services et parties de services à transférer, en dehors d'être incompréhensible pour le dimensionnement des fonctions supports à transférer, ses annexes fixant pour chaque grand domaine d'activités d'une DDE le périmètre des

missions transférées et celui des missions restant à l'Etat sont édifiantes. Le rapport de l'un à l'autre est disproportionné : l'ensemble des missions fondamentales sont transférables et l'instruction peine à identifier quelques lignes de missions restant de la responsabilité de l'Equipement.

Les très nombreux textes organisant les transferts ont été écrits dans une logique visant à rejeter un maximum de compétences vers les collectivités sans jamais s'interroger sur ce qui doit rester de la responsabilité de l'Equipement, sans jamais fixer les missions nouvelles ou à conforter pour accompagner les collectivités dans cette décentralisation, sans jamais se soucier des impacts réels sur les agents concernés.

#### 4.4.3 Une inquiétude légitime de tous les agents

Les interrogations accompagnant ces transferts des agents sont multiples. Nous l'avons vu dans la partie 2, en l'état le décret d'homologie est inacceptable pour les ITPE (il l'est également pour tous les corps d'exploitation) et celui du détachement sans limitation de durée n'est pas satisfaisant car il ne garantit pas les droits des agents, ni en terme de retour (par bien des aspects ce DSLD s'apparente à un « détachement à perpétuité » !) ni en terme de gestion quotidienne.

Ils sont tout autant rejetés par les collectivités : leurs représentants ont voté contre ces textes lors de leur examen par la commission commune de suivi des transferts réunie le 7 septembre 2005. Ainsi donc, les projets de textes censés fixer les conditions de transferts des agents de l'Etat dans la FPT sont jugés inacceptables par leurs représentants et par leurs employeurs futurs. Dans ces conditions, ils doivent être revus, évoluer et permettre pleinement le maintien des garanties statutaires des fonctionnaires transférés à égalité avec le détachement de droit commun et à parité avec la FPT. C'est donc un chantier plus large qu'il faut ouvrir et régler avant tout transfert de personnel : celui de la mobilité inter-fonctions publiques.

Par ailleurs, ces projets de textes posent la question de l'équivalence et de l'égalité de droit et de traitement entre le « détachement volontaire » de droit commun que nous connaissons bien et le « détachement de longue durée » imposé du fait de cet acte II de la décentralisation.

L'exercice du droit d'option est lui aussi mal estimé, malgré l'expérience dont dispose l'administration du fait des agents du ministère (ITPE majoritairement) ayant déjà opté pour la FPT. Des questions concernant la retraite et d'autres droits acquis normalement « transférés » avec les agents qui auraient le choix d'opter demeurent d'une rare complexité et pourraient ne pas être traitées d'ici les premiers décrets de transfert de service : plus que jamais, avec la FEETS-FO nous exigeons la mise en place d'un guide détaillé, objectif et basé sur des textes et des engagements opposables, précisant les droits et situation statutaires, de gestion et indemnitaires des agents transférés.

Enfin, le cas particulier des DOM mériterait un réel investissement du ministère. Par le biais de la FEETS ou directement, nous avons relayé au niveau de la DPSM et parfois même du Cabinet les interrogations posées par nos camarades en poste en outre-mer. Dès avril 2004, nous demandons au ministre l'ouverture d'une réflexion spécifique concernant le maintien des droits et statuts des agents potentiellement concernés par des transferts (sans cohérence d'un DOM à l'autre du fait de transferts

possibles à la région ou au département pour une même infrastructure). A titre d'exemple, les congés bonifiés auxquels les fonctionnaires de l'Etat en poste dans les DOM ont statutairement droit seront-ils maintenus aux agents transférés ? Nous regrettons vivement de n'avoir reçu, à ce jour, aucune réponse.

Le calendrier imposé par la loi étant très serré, trop serré, il appartient à l'Etat d'organiser correctement les conditions des transferts des agents dans le respect des engagements pris quant au maintien des droits existants. Il est inadmissible que les textes réglementaires, directives et consignes concernant les transferts des services aient été pris sans concertation et validation préalables des conditions de transfert des agents.

Nous exigeons des mesures adaptées en gestion en ce qui concerne le suivi des transferts des ingénieurs des TPE, comme nous l'avons développé dans la partie 2, notamment au niveau de la charte de gestion et de la note d'orientation à bâtir pour 2006.

Au niveau des sections du SNITPECT, une attention particulière devra être portée afin de participer, avec nos camarades du cartel local, aux commissions tripartites à venir :

La Confédération Force Ouvrière a adressé le 5 juillet à ses Unions départementales une circulaire concernant la mise en place et la participation aux commissions tripartites, mais qu'il est apparu utile de diffuser largement à toutes les sections du SNITPECT (voir Tribune 1.198 d'août 2005). Elle rappelle, à juste titre, dans quel cadre agissent ces dernières, en lien avec le cartel FO de chaque DDE et les Unions départementales FO, et indique les difficultés qu'elles pourraient rencontrer à cette occasion.

Dans tous les cas, j'invite chaque section du SNITPECT, par le biais de son cartel FO, à prendre contact avec son Union départementale et à être très vigilante en ce qui concerne la constitution d'une commission tripartite par le préfet.

#### 4.4.4 Roquelaure : « et 1, et 2 et 3 = zéro ! ».

##### Les vingt chantiers : une grande cacophonie pour cacher une stratégie incertaine

En parallèle à la mise en place de la LOLF et aux débats ayant conduit à l'adoption de la loi de décentralisation, le ministère a vécu une année 2004 intense en débats, discours et orientations internes. Mais la montagne accouche d'une souris.

La réflexion sur l'avenir du ministère a été lancée lors du séminaire de Roquelaure des 16 et 17 septembre 2003. Comme la stratégie ministérielle de réforme, les orientations générales données par le ministre de l'époque à l'issue du séminaire constituent des bases intéressantes, notamment concernant l'approche inter ministérielle, la réorganisation territoriale, le développement du partenariat ou encore... la reconnaissance du niveau des responsabilités, des fonctions et des compétences atteint par le corps des ITPE par la revalorisation du statut.

La suite vécue en 2004 s'est avérée beaucoup moins ambitieuse pour l'avenir du ministère et beaucoup plus inquiétante pour l'avenir des services et des agents. Pour en arriver en 2005 à ne tirer aucun enseignement ni plus-value de toutes ces réflexions.

Alors que les vingt chantiers constitués à l'issue de Roquelaure 1 avaient pu commencer leurs réflexions (sauf celui concernant les routes nationales aux conclusions connues de longue date), alors que la maquette LOLF était loin d'être connue et que la loi relative aux libertés locales demeurait encore très incertaine, la rencontre du ministre avec les directeurs et les chefs de services le 27 janvier 2004 a abouti à des annonces aussi arbitraires qu'inquiétantes. D'un seul coup ont surgi des principes en matière de missions à réduire ou abandonner, de réorganisation de l'administration (DAC, DRE, DDE), de territorialité en prenant comme référence des réorganisations contestables comme celle de la DDE 59.

Des annonces gratuites, sans fondement, y sont faites. Etranges propos, par exemple, que ceux indiquant « professionnalisme plutôt que polyvalence, accessibilité des interlocuteurs plutôt que proximité géographique ». Comme si les seconds ne contenaient pas déjà les premiers, alors que la réciproque est fautive. Il s'agit bien, outre d'une critique du travail des services et des agents du ministère, d'une attaque de la polyvalence (pour viser la gestion par filières) et de la territorialité (pour recentrer les moyens).

Sur ces bases les services devaient engager des réflexions locales pour venir alimenter les vingt chantiers, justement créés pour définir le cadre des « réforme de modernisation » afin d'aider les services à s'orienter !

La cacophonie fut complète de mars 2004 à mars 2005 : à l'exception de celui sur les routes, les chantiers n'arrivent pas alors à se positionner ni à avancer. Nous avons demandé à plusieurs reprises une information globale sur l'avancement des réflexions. Nous ne sommes pas arrivés à savoir où en étaient les travaux ni à obtenir des « points d'étape ».

La commission exécutive d'avril 2004 exigeait déjà un pilotage et une synergie entre ces chantiers pour bâtir un véritable projet ambitieux, clair, lisible et concerté pour le ministère. La création d'un nouveau poste de DPSM adjoint ayant fonction de « directeur de projet » de la démarche de modernisation n'a pas suffi pour obtenir cette coordination. La préfiguration puis la mise en œuvre du secrétariat général du ministère n'ont pas suffi à redonner du sens à la démarche.

Durant cette année, environ un service sur deux a organisé des réflexions sur son « avenir ». La situation d'extrême fragilité, d'incertitude et d'instabilité permanente et croissante vécue par les services et leurs agents s'est encore aggravée après la publication de la loi de décentralisation et la préparation en 2005 de la LOLF.

Cet exercice est d'autant plus irréaliste que des contradictions apparaissent alors dans les premiers éléments issus des chantiers toujours pas coordonnés.

La note d'étape de mai 2004 du chantier « prévention des risques et gestion de crise » reconnaît notamment l'incompatibilité entre le calendrier prévu dans la feuille de route du chantier et celui du travail demandé aux services déconcentrés.

Le chantier « hiérarchisation des missions » produit en juin 2004 le bilan de son travail, réalisé en chambre par un petit groupe DPSM-CGPC sans lien ni synergie avec les autres chantiers ni même avec les DAC et sans validation politique. On peut y découvrir que la maîtrise d'œuvre de travaux sur le

futur réseau routier national n'a pas de « légitimité » par l'Etat, affirmation visant l'abandon de ses fonctions en contradiction totale avec les orientations du rapport du DR du 31 mars 2004 visant la création de services d'ingénierie routière sur la base d'une forte légitimité !

Faute de donner du sens à la démarche, faute de pilotage et de coordination, faute de repartir des orientations de la S.M.R., la démarche des vingt chantiers et celles demandées aux services avancent sans lien, à des rythmes différents pour une stratégie non identifiée jusqu'au 23 mars 2005.

En fait, cette démarche (chantiers et groupes de travail – rencontres du DPSM dans les CIFP) permet de s'appuyer sur des propos tenus dans ces réunions pour affirmer des orientations, parfois préétablies comme pour les routes ou l'ingénierie publique et la territorialité. Il n'y a pas de construction, il y a recherche de quelques arguments pour afficher des axes politiques prédéterminés.

Ainsi, le 29 juin 2004, le ministre définit déjà les lignes de « l'Équipement de demain ». Les chantiers n'en sont pas à la moitié de leur réflexion, les services déconcentrés déconcertés, le défaut de cohérence dans la démarche reconnu mais le « tournant du ministère » est pris.

Les chantiers, qui doivent pourtant poursuivre leurs réflexions, ne sont plus là pour définir les objectifs et permettre d'identifier la stratégie et les missions de demain. Ils doivent alors accompagner ce tournant en permettant de justifier ces orientations, virages, et courbures. La destination, elle, n'est pas encore affichée même si des chantiers comme celui de la « Hiérarchisation des missions » n'ont pu s'empêcher de la signaler...

Les services doivent avancer sur leur projet (circulaire du 20/07/04) sans connaître les principes de fonctionnement à venir des chantiers ou des DAC, futures directions de programme. Ils n'ont hélas guère plus de lisibilité au printemps 2005 qu'au printemps 2004.

Le 23 mars 2005, le ministre réunit les chefs de service à la Maison de la Chimie. Au lieu d'une explosion d'ambition, c'est la dure réalité du pétard mouillé : les vingt chantiers sont terminés (?), mais personne n'en fait de synthèse, n'en tire d'enseignement, les « quatre piliers » des DDE restent au stade de l'incantation. Sans que le ministère ne leur donne de contenu, d'ambition, on rappelle aux DDE que leurs projets de service ne seront pas validés, qu'il est urgent d'attendre, et que le DDE est seul avec son préfet, ses agents, le CG pour « avancer » au mieux. Il devient alors visible que la réorganisation du ministère est illisible et sans aucune ambition.

Suite aux mouvements de protestation d'élus locaux et aux nombreuses manifestations en début d'année 2005 pour sauvegarder les services publics en zone rurale, la circulaire du Premier ministre du 3 mars 2005 aboutit de fait au gel des projets de réorganisation. Très inquiet des réactions et en s'appuyant sur cette circulaire, reconduite par le nouveau gouvernement en juin 2005, la plupart des préfets de départements ruraux ont interdit aux DDE tout contact et échange avec les CG et les autres élus du département. Et dans le même temps, la DGPA et le SG de l'Équipement exigeaient des DDE une pleine concertation avec les CG pour avancer sur les projets de réorganisations (de la DDE et du CG) en



prévision des transferts à venir. Si l'on ajoute donc à la LOLF, à la cacophonie interne du ministère, et aux incertitudes de la décentralisation les consignes contradictoires des préfets et une réforme de l'Etat sans cohérence (projets de fusion DDE-DDAF par exemple), chacun mesure dans quel brouillard sont placés les services actuellement. Et il leur est demandé de pré affecter les agents d'ici quelques semaines sur de telles bases. Cela nous paraît impensable et inadmissible.

Tout cela sans réelle concertation, ni dialogue social. Dans ces conditions difficiles, notre syndicat a pris position au fur et à mesure des informations reçues et a fait des propositions, au sein du groupe d'échange et par des rencontres avec les responsables de chantier et les directeurs d'administration centrale. La commission exécutive et les Tribunes et Flashs ont permis l'information et l'échange avec les ITPE.

Comme nous le revendiquions dès la fin de l'année 2003, un « forum de l'encadrement » du ministère s'impose plus que jamais.

Fin 2004, nous demandions avec force que des « Rencontres de l'Equipement » soient organisées le plus tôt possible, préalablement à tout arbitrage définitif sur l'organisation des services et évolution des missions du ministère. Il est essentiel de permettre à l'encadrement du ministère de s'exprimer pour que les inquiétudes soient entendues et les propositions prises en compte. Il convient d'y associer les organisations syndicales dans un esprit de réel dialogue social. La construction d'une réforme du ministère ne saurait se réaliser sans cela.

Des « Rencontres de l'Equipement » furent envisagées, à Strasbourg, en mars 2005. Elles furent bien vite annulées et remplacées par la quatrième rencontre du ministre de l'époque avec les chefs de services. Il était sans doute préférable de ne pas inviter tout l'encadrement du ministère à de telles rencontres, le ministre n'ayant visiblement rien à dire. Ces « Rencontres » devaient ensuite être organisées à l'automne 2005. Nous n'en avons plus entendu parler, le nouveau ministre de l'Equipement réunissant simplement à nouveau les chefs de service le 5 octobre 2005 pour construire l'avenir. Il est temps que cet avenir soit connu et identifié, de façon ambitieuse, après plus de deux ans de réflexion.

Pourtant, il n'est certainement pas trop tard pour écouter et avancer en partenariat pour un projet le plus partagé possible. Le SNITPECT est prêt à jouer son rôle.

La circulaire générale traçant l'avenir de l'Equipement que nous avons revendiqué auprès du ministre le 7 juillet 2005, puis lors du CTPM du 20 juillet 2005, est encore possible. Elle est indispensable, en repartant des points forces de certains des vingt chantiers, des expériences et projets de plusieurs services, des réflexions visant à aboutir à une stratégie pour le RST début 2006. Des « Rencontres de l'Equipement » à organiser en urgence début 2006 nous apparaîtraient comme un bon moyen pour le ministère de reprendre la main sur son avenir et sur celui des ses agents.

## **4.5 Pour un « Equipement demain » ambitieux, pour un service public de l'aménagement et du développement durable des territoires conforté**

Les orientations arrêtées par nos derniers congrès sur la réforme et la place des ingénieurs des TPE dans la sphère publique constituent une approche approfondie de nos conceptions pour refonder le service public de l'aménagement et du développement durables. Ces orientations fortes ont été défendues au cours de l'année 2005, lors de différentes rencontres, tant au niveau des cabinets ministériels que des administrations centrales. Force est de constater que si nous avons été écoutés, nous n'avons été que trop rarement entendus.

Sans revenir sur toutes nos interventions, pour la plupart reprises dans les Tribunes et dans les relevés de décisions de la CE, il est important de croiser nos revendications avec le « tango des décisions ministérielles » affichées depuis mi 2004 pour la perspective d'avenir de l'Equipement.

### **4.5.1 De quinze DAC à huit directions de programme : pour quel projet ?**

Au motif contestable de la LOLF et de la place prépondérante que vont tenir les directeurs de programme dans l'administration de l'Etat, une réorganisation des DAC du ministère de l'Equipement a été mise en œuvre en 2005. La réorganisation de l'administration centrale du ministère est effective depuis mai 2005.

Toutes les DAC furent concernées, de façon plus ou moins forte, pour passer de quinze à sept directions de programme et un « secrétariat général ».

La création d'une direction générale des transports et de la mer (DGTM) regroupant la DTT, la DTMPL et la DAMGM, s'explique du point de vue des objectifs et missions. Mais une telle réforme a été menée sans concertation et sans une réelle prise en compte des inquiétudes légitimes des personnels concernés. Par ailleurs, il est frappant de constater que la DGMT est avant tout organisée comme une « agence » comptable et financière gérant ses filiales ou établissements (RFF, VNF, concessionnaires...). Les dérives lolfienne vont jusqu'à ce que certains responsables de la DGMT se considèrent comme des « actionnaires majoritaires », de certains services du ministère, comme le CETMEF. Idem côté DGR avec le SETRA, service technique central pour lequel la DGMT tente une « OPA ».

Depuis le remaniement ministériel du printemps 2004, la DGUHC est placée sous l'autorité de deux ministères (Equipement - Cohésion sociale). Le changement de gouvernement de juin 2005 est venu confirmer cette « séparation interne ». Cette situation sera renforcée par la LOLF, avec le départ du programme Logement au ministère de la Cohésion Sociale. C'est une menace pour la structure même de la DGUHC (née du regroupement bien compris à l'époque du logement et de l'urbanisme !) et du coup pour le pilotage de l'activité des services déconcentrés, DDE en tête. Il est essentiel que les missions et fonctions de la DGUHC ne soient pas éclatées pour de simples motifs d'enjeux de pouvoirs ministériels. Nous revendiquons une DGUHC forte, ambitieuse et capable d'une

coordination et d'une animation cohérentes des DDE permettant d'affirmer leurs interventions dans tous les champs interministériels.

Dans ce cadre, le rapprochement entre le MTETM et le MEDD, amorcé en avril 2003 par les deux ministres, reste encore à concrétiser, au niveau national comme local. La mise en place de la LOLF ne doit pas conduire à un nouveau découpage mais à une meilleure synergie. La décision d'abandonner la police des eaux est un non-sens de ce point de vue comme nous l'avons démontré à plusieurs reprises (Tribunes d'avril 2004 et d'août 2005) et les fusions des DRIRE et DIREN, non concertées avec les personnels ni même entre ministères, renforcent l'idée d'une séparation des missions au niveau déconcentré.

Nous revendiquons et œuvrons pour donner un véritable sens et du concret au rapprochement Equipement-Ecologie. Il convient que les administrations centrales s'y consacrent réellement au moment où l'environnement et les risques deviennent un axe majeur de l'action des services de l'Equipement.

A ce titre, le SNITPECT revendique des circuits lolfiens (BOP, dialogue de gestion) compatibles entre les deux ministères et leurs services déconcentrés ainsi qu'une nouvelle organisation administrative autour du domaine de la prévention et de la gestion des risques. Le rapport de la présente Tribune qui sera présenté au congrès 2005 développe ces propositions et revendications.

#### **4.5.2 Un « secrétariat général du personnel et de l'administration » fort plutôt qu'un SG d'affichage séparé d'une DGPA faible**

Nous l'avons dit précédemment, la décision de séparer secrétariat général (SG) et direction générale du personnel et de l'administration (DGPA) ne va pas dans le sens d'une bonne lisibilité, renforce nos craintes en matière d'absence de dialogue social et conforte l'idée que les directions de programme pourront investir la gestion des personnels comme elles l'entendent, sans possibilité de contrôle ni de pilotage d'une DGPA affaiblie par une telle séparation.

La séparation n'est pas liée à un problème de taille (dans les deux cas la DGPA sera importante), comme nous le voyons au MEDD par exemple. Et, contrairement à ce qui avait été affirmé à l'époque en 2004, elle ne répond pas à une volonté politique du Premier ministre : la circulaire impose en effet la mise en place d'un secrétaire général au niveau de chaque ministère. En l'occurrence, pour l'Equipement, il était donc parfaitement possible de créer, autour du secrétaire général, un secrétariat général du personnel de l'administration, SGPA, regroupant DPSM, DAFAG, DAEI, SIC.

Le fait de regrouper SG et DGPA nous apparaît plus cohérent : cela n'interdit pas une organisation interne pour identifier les fonctions de stratégie, de prospective et de modernisation d'une part et celles de production et d'appui de l'autre. Et cela conforte l'idée d'un dialogue social au bon niveau au sein d'une direction forte et capable de « tenir » les autres directions de programme du ministère et de proposer au ministre les arbitrages inter programmes qui s'imposent.

Concernant la gestion des personnels du ministère, la nécessaire coordination entre les « autorités d'emploi » que constitueront les directions de programme et « l'autorité de gestion » de la DGPA serait renforcée autour d'un SG/DGPA unique.

A séparer les deux, on affaiblit et l'un (quelle position le SG peut-il réellement jouer entre Cabinet-DGPA et directions de programme ? Quel rôle en matière de dialogue social ? Quelle capacité d'intervention auprès des services déconcentrés sans être direction de programme ? Quels pilotage et animation, par exemple du RST, face aux interventions des directions de programme, certaines visant à créer leurs propres services techniques ?...) et l'autre (comment la DGPA pourra-t-elle affirmer son autorité de gestion face aux directions de programmes ? Quelle organisation et pilotage en matière de GPEC, de formation, recrutement, à la fois stratégie et support ?).

Anticiper et préparer les évolutions nécessaires ou contraintes, faire évoluer le pilotage des services déconcentrés et les principes de fonctionnement et de coordination de l'administration centrale constituent sans nul doute des objectifs fondamentaux pour l'avenir du ministère qu'un SGPA sert de façon plus affirmée et probante qu'un SG et une DGPA séparée.

Au bout de quelques mois d'exercice du binôme SG-DGPA, les interrogations et craintes que nous avons s'avèrent fondées, malgré toute la bonne volonté des agents du SG et de la DGPA. La question de la formation (écoles, continue, CIFP, intervention des directions de programme) que nous traitons dans le rapport 2005 en est l'illustration : alors que la mise en œuvre de la LOLF impose un pilote fort, identifié, reconnu et incontesté, la double tutelle SG-DGPA accroît la cacophonie ambiante et sert les desseins des directeurs de programmes de s'organiser « leur politique et stratégie de formation ».

Le retour à un SGPA unique ne saurait être synonyme d'échec de la nouvelle organisation, il marquerait simplement le retour au bon sens face à un tournant historique pour le ministère concerné par la LOLF, la décentralisation et la réforme de l'Etat. La survie de l'Equipement passe nécessairement par un SGPA unique. Plus que jamais.

#### **4.5.3 Créations des onze services routiers : une conduite dangereuse**

Dans le prolongement de nos analyses (4) lors de l'élaboration du rapport du directeur des routes du 31 mars 2004, le SNITPECT a pris position sur les orientations arrêtées par le ministre le 29 juin 2004 (5). Nous avons ensuite publié dans la Tribune n° 1.195 de février 2005 un article « RRN-LOLF » assez critique sur la mise en œuvre de la réforme de la gestion des routes nationales, auquel il convient de se référer.

Ce document, que certains ont pu juger sévère (mais les faits ne nous donnent-ils pas aujourd'hui raison ?), pointe les travers d'une réforme menée à marche forcée pour aboutir à la création de directions interrégionales des routes. Présentée comme le fruit d'une concertation, ses principes ont en fait été arrêtés de longue date, sans la moindre discussion sur l'analyse qui les sous-tendait.

(4) Mél diffusé aux sections en mars 2004 et Tribune n° 1.192 de mai 2004

(5) Tribune n° 1.193 d'août 2004.

Logique de pouvoir, indépendance vis-à-vis des structures administratives existantes, illusions quant aux moyens disponibles, la mise en place des DIR porte en germe les ravages que peut produire la LOLF et sa logique d'enfermement dans les fameux « programmes », sur un ministère initialement polyvalent dont un atout majeur est sa capacité à jouer un rôle d'ensemblier pour la déclinaison des différentes politiques publiques d'aménagement et de développement des territoires.

L'état d'avancement de cette réforme en ce second semestre de l'année 2005 renforce encore nos inquiétudes.

### **Décentralisation des RN : une procédure trop autoritaire**

En matière de transfert des RN, le premier semestre a été l'occasion d'une discussion en trompe l'œil autour de l'avis des départements sur le projet de futur réseau routier national. Contournant la volonté du législateur, le gouvernement a imposé son projet de réseau en ne tenant compte qu'à la marge des avis ou des contre-propositions des conseils généraux.

Depuis la conférence de presse du ministre de l'Équipement le 25 juillet 2005, la définition du réseau « d'excellence » semble désormais arrêtée, alors que des incohérences subsistent (discontinuités dans les itinéraires), mises en avant localement par les propres services du MTETM. Reste donc désormais à mettre en œuvre localement les transferts de compétences dans un contexte bien souvent tendu, les conseils généraux étant d'autant plus rétifs que leur avis a été peu pris en compte, voire ignoré au niveau national.

Dès lors, on peut redouter que les séquelles laissées dans les départements du fait de la méthode forte employée par le gouvernement viennent empoisonner les diverses procédures liées au transfert, notamment celles relatives aux personnels et à l'organisation du travail, alors que le sort de plus de 30 000 agents est en jeu.

Par ailleurs, les organigrammes des départements ne seront pas prêts pour l'organisation des pré positionnements prévus fin 2005, selon le calendrier trop serré de la circulaire du 10 août 2005, la création des DIR étant le cadet des soucis de conseils généraux déjà fort mal disposés envers l'État. Ce sont donc les agents qui risquent de faire les frais de la volonté de l'Équipement d'avancer à marche forcée tant en matière de transferts que pour la création de « ses DIR ». Et en matière de service public, il n'est pas même certain que la VH 2006/2007 sera opérationnelle du côté des CG (sans parler des DIR).

### **Une conduite de la réforme en plein brouillard**

Concernant la mise en place des DIR, 2005 a été l'année de la « préfiguration », vocable désormais omniprésent dans la dialectique de réforme du MTETM. Les équipes de préfiguration se sont constituées, souvent dans la difficulté liée à l'absence de moyens (postes budgétaires indisponibles, crédits non prévus, problèmes de logistique et de locaux). En septembre 2005, la plupart des équipes de préfiguration, auquel il convient de rendre un hommage appuyé pour avoir su travailler dans ces conditions, en étaient au stade du « camping », essayant de construire d'improbables services, sans moyens et sans aide des DDE pour une très grande majorité d'entre elles.

C'est donc dans une impréparation manifeste que l'aventure des DIR s'est engagée, confirmant nos craintes quant au

résultat de la démarche de la DR de mener de façon trop autonome et surtout trop rapide une réforme de cette ampleur.

C'est sans nul doute sur la conduite du dialogue social, qui aurait dû être une priorité compte tenu des bouleversements qu'implique la réforme sur la gestion et l'avenir des personnels, que la démarche a été particulièrement défailante.

Sur le plan national, il faut noter que la DR, puis la DGR, a mené une concertation régulière, s'est montré disponible pour échanger et a, à plusieurs reprises, intégré des éléments que nous revendiquons ou défendons. En revanche, au niveau local, les difficultés et incompréhensions ont été manifestes.

Certes, les préfigureurs ont su pour la plupart se montrer disponibles pour recevoir les représentants du personnel mais cela ne saurait suffire.

Sur le fond, incapables d'apporter des réponses aux questions les plus prégnantes, leurs prestations n'ont fait qu'aviver les tensions. Par exemple, en matière de gestion future des agents d'exploitation (recrutement, promotion, reclassement...), qui s'exerce jusqu'à présent au niveau départemental, aucune réponse n'est apportée, ce qui fait monter la colère dans les CEI. Qui plus est, les premières esquisses d'organisation présentées sont la plupart du temps drastiques s'agissant de suppression de sites et de recentrage sur les chefs lieux de région. C'est parfois le cas alors même que les RN et les projets qui y étaient associés sont conservés ce qui est incompréhensible et révoltant pour le personnel concerné.

Sur la forme, les DIR n'ayant aucune existence légale, il était concevable que ces échanges se déroulent au niveau des CTPS des DDE, ou bien en « bilatérales » avec les fédérations syndicales représentatives au CTPM. Mais malgré nos mises en garde, certains préfigureurs sont allés jusqu'à instaurer en septembre 2005 une sorte de « CTP » inter régional, se déconnectant des DDE et des représentations syndicales nationales. Dès lors, ils énoncent des incertitudes, dans une instance illégitime, voire illégale, dont les membres ne représentent qu'eux-mêmes. C'est une erreur manifeste démontrant que certains préfigureurs sont plus soucieux de border « leur territoire » que de construire le service public des routes de demain, avec les DDE et les agents !

Pire, les postes des premiers projets d'organigrammes présentés localement (ou affichés par plaquettes communiquées à tous les agents de l'inter régions), ne sont pas même budgétés : après évaluation par les DDE, le budget lolfien de 2006 prévoirait 15 à 20 % de postes en moins que ceux demandés en septembre 2005 par les préfigureurs ! A vouloir séparer le domaine routier des DDE dans l'urgence et sans attendre d'avoir passé le premier exercice lolfien 2006, l'Équipement va payer deux fois les réductions d'effectifs prévus : la suppression de 1.700 postes viendra en effet s'ajouter à l'augmentation des besoins du fait des doublons générés par la séparation des services.

Par ailleurs, par précipitation ou impréparation, l'administration a entraîné l'encadrement dans une vaste démarche d'explication, qui tenait parfois du marketing, pour le contredire sitôt après. Les services ont ainsi largement commenté le rapport du 31 mars 2004, prônant une organisation de l'exploitation à 4 niveaux (direction, SGR, subdivisions, CEI) alors même que les préfigureurs avaient pour consigne de faire disparaître le niveau

subdivision. Une telle attitude conduit à discréditer l'encadrement, ce qui est dangereux en période de conduite du changement. Elle a laissé le personnel bien amer et surtout très inquiet (le passage de quatre à trois niveaux augmentant les obligations de mobilités géographiques et nécessitant des modes de travail d'exploitation synonymes d'indemnités réduites) ce qui augure mal de la suite.

En définitive, tous ces flottements dans la conduite de la réforme confirment bien l'impossibilité pour une DAC sectorielle, aussi compétente soit-elle, de conduire seule une telle réforme, faute d'une véritable maîtrise des problématiques sociales transversales.

Cela ne rend que plus criant le défaut de pilotage général que nous dénonçons dès le début de l'année 2005. La prise en main par le SG et la DGPA que nous réclamions n'est toujours pas intervenue. A l'heure où ces lignes sont écrites, toutes les conditions sont réunies pour qu'éclate un conflit social de grande ampleur parce que les précautions minimales de transparence et de concertation n'ont pas été réunies pour un projet qui engage pourtant l'avenir immédiat de plusieurs dizaines de milliers d'agents.

Au fond, osons le dire franchement, c'est peut être ce qu'attendent les DDE et certaines autres DAC, restées curieusement en retrait de cette démarche. Car le ressenti (certainement exagéré mais bien réel) que pour la DGR et ses futurs services routiers, l'avenir des autres services de l'Equipement n'était pas un souci majeur, a entraîné un retour de balancier très néfaste à la réforme. Les plus forts opposants sont sans doute les DDE qui ne font rien pour que la mise en œuvre des DIR se passe dans de bonnes conditions, d'autant que l'arrogance de certains responsables de mission de préfiguration est venue exacerber les agacements des DDE liés à l'urgence et à la méthode employées. Bien que les préfets ne soient pas en reste puisqu'ils ont déclaré leur opposition à la réforme au printemps 2005. D'ailleurs, le ministère de l'Intérieur n'a-t-il pas prôné la création de directions des routes en région, les préfets parlant eux de directions inter départementales des routes, en lieu et place des DIR : d'autres noms, d'autres visions selon d'autres logiques de pouvoir.

Ajoutons à cela la grogne montante des agents faute de pilotage cohérent du dialogue social et l'on peut légitimement s'interroger sur la nécessité de tout stopper tant qu'il est encore temps ou, à défaut, d'en venir à un calendrier raisonnable.

### **Premières esquisses d'organisation : des lendemains qui déchantent !**

Au-delà des difficultés matérielles du démarrage évoquées plus haut, les phases d'état des lieux et de définition des organisations ont été l'occasion de cruelles désillusions pour ceux qui imaginaient que, la LOLF aidant, les DIR seraient les services les plus reluisants du ministère.

En matière d'effectifs tout d'abord, les préfigureurs ont dû rapidement intégrer le fait que les DIR allaient faire les frais des réductions de personnel intervenues depuis plusieurs années. En effet, les départements étant servis en priorité pour les transferts d'emplois, ce sont les DIR qui subiront les réductions d'effectifs dans le domaine routier. Par ailleurs dans la plupart des DDE, sitôt le projet des DIR connu, les chefs de service ont logiquement fait porter les suppressions de postes sur le domaine routier afin de conserver le meilleur potentiel pour

leurs futurs services. Souvent, les agents eux-mêmes ont préféré migrer vers des postes plus sûrs, délaissant les services routiers dont ils pressentaient (préfiguraient ?...) que l'avenir n'était pas consolidé.

En ce qui concerne les moyens immobiliers et matériels, les premiers élans d'enthousiasme ont là aussi été rapidement réfrénés : très tôt il est en effet apparu que les DIR - comme les DDE réorganisées d'ailleurs - allaient subir les effets de réductions budgétaires drastiques de sorte qu'il était illusoire d'espérer la construction rapide de nouvelles installations.

Tout ceci a fourni l'illustration d'un effet pervers que nous avons pourtant dénoncé dès 2004 : chacun veut disposer des moyens de son indépendance, notamment sur les moyens supports, avec le moins possible de mutualisation. A l'heure où le budget de l'Etat est en grande difficulté, la création de ces nouveaux services entraîne une surconsommation de moyens qui relève de la gabegie.

Mais au-delà de ces péripéties sur les moyens, les premiers organigrammes diffusés ne peuvent que susciter l'inquiétude quant à la consistance des postes proposés, notamment d'encadrement (premier, deuxième et troisième niveau).

Tout d'abord, le passage d'un projet initial à sept services routiers dont les périmètres coïncidaient avec ceux des zones de défense, à un projet à onze DIR (dont le périmètre ne correspond plus à rien...) a mécaniquement réduit le linéaire confié à chacune d'elles et, par voie de conséquence, les enjeux à traiter.

Les postes proposés au premier niveau, avec la disparition de la notion de subdivision, sont souvent en retrait par rapport aux responsabilités habituellement exercées à ce stade et l'on retrouve rarement un niveau d'autonomie qui permettra aux individus de bien valoriser un passage en DIR dans leur carrière. De même, au deuxième niveau, on a vu l'apparition de « districts » qui ne sont que des grosses subdivisions ainsi que des services fonctionnels au contenu bien pauvre.

Par ailleurs, s'agissant toujours du deuxième niveau, la participation à un comité de direction aussi « monocouleur » que celui d'une DIR (rappelons que la maîtrise d'ouvrage est traitée en SMO au niveau de chaque DRE) constitue un recul par rapport aux DDE, DRE et à la quasi-totalité des services spécialisés du ministère où les CODIR sont des lieux d'expression de problématiques multiples.

Ainsi, par la création de services ultra spécialisés et volontairement indépendants, la réforme conduit à un appauvrissement professionnel de la fonction d'encadrement et nous ne pouvons qu'inviter les ITPE qui souhaitent prendre une affectation en DIR à bien expertiser les enjeux et niveaux de responsabilités, pour éviter les écueils ultérieurs d'un poste faiblement valorisable. Et, par contrecoup, cet appauvrissement est également constaté dans les postes proposés dans les DDE !

Enfin, signalons que les dangers existent toujours d'une déstabilisation du RST par la multiplication en DIR de postes d'expertise, notamment dans le domaine des OA. Certains projets de DIR n'hésitent pas en effet à évoquer la nécessité de suppléer « aux carences inévitables des CETE » du fait de la raréfaction des crédits de titre 9. A ce titre, la « contribution » des préfigureurs en septembre 2005 sur « la stratégie du

RST dans le domaine routier » a été vécue par les CETE et labos comme une véritable provocation. Il est nécessaire que SG/DRAST et DGR fassent en sorte qu'une réelle synergie et une pleine complémentarité s'établissent entre services routiers et services du RST.

Toutes les inquiétudes que nous portons sur le développement des compétences dans le domaine routier, individuelles comme collectives, se confirment et pas uniquement pour les ITPE : baisse de contenus et niveaux de responsabilité entre postes en DDE et en DIR, fragilisation de la compétence scientifique et technique du RST, moindre diversification de parcours, impossibilité de passer de l'exploitation sur le terrain à des postes au siège sur d'autres champs...

Faut-il prendre le risque d'anéantir une telle compétence uniquement pour avancer quoiqu'il arrive sur un projet de plus en plus intenable?

### **Un avenir plutôt sombre**

Le tour d'horizon ne serait pas complet si nous ne tentions pas un peu de prospective en prenant quelque recul par rapport aux évolutions en cours.

Du point de vue financier tout d'abord, la situation est particulièrement inquiétante. Le budget de l'Etat semble engagé dans une phase de disette durable qui remet en cause la plupart des programmes d'investissement routiers.

Depuis plusieurs années déjà, les services grands travaux jonglent avec les intérêts moratoires et les stratégies d'endettement pour faire avancer des projets qui ne sont désormais plus financés. Le niveau de dette est tel que le budget d'investissement routier 2006 ne pourra vraisemblablement faire beaucoup mieux que solder les dettes 2005.

Dans le cadre des contrats de plan, dont le niveau d'exécution reste faible, arrivés à quasi-échec, l'Etat a perçu, de la part des collectivités, des fonds de concours qui n'ont pas été utilisés sur les opérations dont ils étaient l'objet, ce qui crée une situation explosive localement avec les partenaires.

A peine créée, l'agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF) est privée de sa principale ressource, les dividendes versés à l'Etat par les sociétés concessionnaires d'autoroutes, du fait de la privatisation de celles-ci (voir encart).

Cette pénurie budgétaire durable, qu'il serait naïf de contester comme le rappelle le PLF 2006, hypothèque gravement les programmes de travaux neufs au point que l'on peut se demander ce qu'il va en rester et, de façon connexe, s'il est toujours utile de maintenir une sous-direction « investissements routiers » à la DGR.

Que penser alors des plans de charge des SIR et SMO qui, faute de crédits, vont connaître un véritable chômage technique ? Peut-on imaginer que le parlement, à travers la logique de résultats de la LOLF, va continuer indéfiniment à allouer des moyens en personnel d'ingénierie au programme RRN alors que les chantiers n'existeront pas ?

On le voit le seul argument budgétaire suffit à faire douter de la stabilité de l'édifice.

Mais s'il n'est pas stable comment cet édifice va-t-il évoluer ? Depuis plusieurs années, comme nous l'avons vu précédemment, les projets routiers ne sont plus financés au point que l'Etat

en est réduit à « faire de la cavalerie » avec les fonds de concours des collectivités locales. Faut-il y voir le signe de son renoncement à équiper le territoire ?

Depuis juin 2005, la dénomination de notre ministère intègre l'Équipement en deuxième rang pour la première fois de son histoire. Faut-il y voir le signe du passage d'un ministère de projets, en premier lieu routiers, à un ministère de gestion ?

Depuis juin 2005, avec l'annonce de la privatisation des sociétés concessionnaires d'autoroutes, la toute jeune AFITF est mise au régime sec, privée de sa ressource principale. Faut-il y voir le signe d'un recul sévère, voire d'une disparition, du financement public des infrastructures ?

Depuis septembre 2005 nous savons, l'ayant appris en catimini et sans aucune concertation préalable, que la sous-direction des autoroutes et ouvrages concédés à la DGR (R-AR) va évoluer en « service à compétence nationale ». Comme nous savons également, de jurisprudence constante, qu'un tel statut est une étape intermédiaire pour la transformation en établissement public, faut-il y voir le signe d'un renoncement de l'Etat à prendre en charge en gestion directe les routes nationales, à l'instar de ce qu'il a fait pour les voies navigables et ferrées ainsi que les ports et aéroports ?

Débarassé des routes nationales d'intérêt local qu'il a transféré aux forces aux départements, ne voit-on pas très (trop) clairement ressurgir le spectre de l'établissement « Routes de France » dont le principe avait fleuri il y a quelques années ?

Lorsque l'on croise toutes ces données objectives et qu'on les confronte avec le modèle anglo-saxon, référence devenue obligatoire, où les pouvoirs publics n'exercent qu'un rôle limité de maîtrise d'ouvrage (définition des niveaux de service) et où l'aménagement et l'exploitation des routes sont confiés à des agences qui sous-traitent au secteur privé le maximum de prestations, comment ne pas y voir le signe qu'un tel désengagement est déjà amorcé ?

Bien sûr cet exercice de fiction a pour seul but d'appeler à la vigilance pour déclencher éventuellement le moment venu les réactions qui s'imposent. L'histoire de notre corps a déjà montré que nous pouvons contrer des orientations néfastes. Il n'en reste pas moins que, pour l'heure, la réforme supposée flamboyante de la gestion des routes semble se diriger dans un mur. Sans méconnaître la bonne volonté ou les compétences réelles des équipes de préfiguration, cela confirme que l'on ne peut pas bâtir une organisation pérenne sur de mauvaises bases, comme celles que nous n'avons eu de cesse de dénoncer depuis près de deux ans.

Nous appelons donc chacun, en cette phase de réorganisations tous azimuts, à exercer un esprit critique, le plus objectif possible, sur la réforme routière en cours. Au demeurant, n'est-il pas vrai qu'esprit critique et sens du recul sont des qualités majeures pour un cadre en général et un ITPE en particulier...

**Le MTETM fait fausse route, à trop vive allure. Il est urgent et encore possible de tout stopper ou de se donner le temps de réussir la réforme.**

La commission exécutive des 15 et 16 septembre 2005 s'est inquiétée « du calendrier effréné de la mise en œuvre des transferts des agents, imposé uniquement par la volonté jusqu'au

boutiste de rendre les DIR opérantes avant la viabilité hivernale 2006-2007 »

Le sens de notre analyse collective est bien d'aboutir au minimum au report du calendrier du transfert des agents (application circulaire 10 août) d'avant à juste après la VH 2006/2007 (février à mars 2007 plutôt que septembre 2006).

Sans ignorer les échéances électorales majeures de l'année 2007, un gain de six mois sur le calendrier prévu permettrait :

- de passer la VH 2006/2007 au niveau des DDE dans de bonnes conditions (car on va clairement à la catastrophe dans les conditions actuelles, tant côté DIR que CG) ;
- de travailler plus en concertation avec les CG pour finaliser les organigrammes et postes transférés ;
- de s'assurer de la faisabilité de la mise en œuvre des DIR (ou directions des routes en région ?...), sur un plan juridique, foncier, organisationnel et le cas échéant, de ne pas obérer la possibilité de revenir en arrière ;
- de finaliser les SMO en DRE ;
- de conserver la compétence routière en DDE et de laisser passer une année lolfienne pleine, avec les bugs qui ne manqueront pas de survenir ;
- d'être opérationnel pour la VH suivante 2007/2008 avec six mois (mars à septembre 2007) de mise en œuvre en DIR, si celles-ci doivent se maintenir, et dans les CG.

Le tout en respectant les limites de la loi pour le transfert des agents (janvier 2008), qui du coup peut s'opérer dans des conditions plus acceptables, selon les principes de la circulaire du 10 août 2005.

Un recadrage dans ce sens du ministre, soit en CTPM budgétaire, soit le 5 octobre 2005 auprès des chefs de service, serait certainement bienvenu, pour les agents, pour les services de l'Équipement (actuels comme préfigurés) et même pour les CG !... Il serait surtout le garant de l'avenir, du bon sens, et du maintien de la compétence routière à l'Équipement.

### Privatisation des autoroutes : nouvelle sortie de route pour le service public

L'été 2005 aura été celui du lancement de la privatisation des trois sociétés autoroutières ASF, SANEF et SAPRR. Cette décision du gouvernement, **prise en catimini sans même un débat au parlement**, n'est imposée par rien ni personne : ni par Bruxelles, ni par les sacro-saintes exigences de la concurrence, ni par une urgence quelconque. En revanche, elle relève d'une vision à courte vue, indigne à ce niveau décisionnel, aussi stupide que dangereuse.

Cette privatisation de sociétés d'économie mixte concessionnaires d'autoroutes (SEMCA) assurera certes des liquidités immédiates au gouvernement mais fera perdre à l'État, sur le moyen et le long terme, une source de revenus extrêmement importante : ces sociétés arrivant bientôt à la fin de leur période d'endettement, elles devraient ainsi dégager entre 1 et 2 milliards d'euros de résultat net distribuable en dividendes par an à partir de 2008 et jusqu'en 2032 (fin des concessions), soit entre 40 à 67 milliards d'euros sur vingt-cinq ans. Cette manne certaine à échéance de deux ou trois ans est à comparer aux 10 milliards d'euros estimés que leur vente pourrait rapporter, une

seule et unique fois. Dans ces conditions, il est ahurissant de se priver de cette future ressource publique au prétexte qu'il faut de l'argent frais, les sommes obtenues par la privatisation restant ridiculement faibles par rapport aux besoins de l'État.

Cette privatisation non débattue par le parlement servira donc, tout au plus, à ramener à l'État **un peu d'argent de poche** et pour une **affectation contestable** : les mesures de court terme du « contrat nouvelle embauche » du gouvernement (passées elles aussi sans concertation ni débat ni vote parlementaire, en urgence par le biais des ordonnances gouvernementales) posent de graves questions sociales et dégradent le droit et les conditions du travail au profit de la flexibilité à outrance, et une partie des sommes perçues doit être utilisée pour le désendettement de l'État, c'est-à-dire passer au chapitre pertes et profits de la LOLF. Le gouvernement sacrifie le moyen terme pour se donner une petite marge de manœuvre jusqu'en 2007, année électorale majeure. C'est lamentable et indigné.

Le réseau autoroutier français relève d'un monopole d'État historique et naturel qui permet le maintien d'une certaine égalité de droit et de traitement entre les usagers de toutes les autoroutes, un niveau de péage le plus bas possible compte tenu des coûts d'entretien et d'amortissement. Le réseau est quasi achevé, les péages maintenus à ce stade et les recettes des sociétés concessionnaires sont de moins en moins grevées par l'amortissement de nouveaux investissements. C'est avant tout un système qui a permis à la France de rattraper son retard dans les années 1960 et de se doter d'un réseau de desserte remarquable tant pour le désenclavement de certains territoires que pour le développement des régions.

Le réseau national routier français est considéré, suivant les enquêtes effectuées auprès d'usagers de différents pays de la communauté, comme étant un des meilleurs du point de vue de l'état des infrastructures et des services. Le réseau autoroutier concédé est considéré, malgré le péage, comme exemplaire par les usagers.

C'est ce qui a conduit le précédent gouvernement à créer le 1<sup>er</sup> janvier 2005 **l'Agence de financement des infrastructures de transport de France (AFITF)**. Décidée en Comité Interministériel d'Aménagement du Territoire de décembre 2003, la création de cette agence doit permettre le financement d'un ambitieux programme d'infrastructures fluviales, portuaires, ferroviaires et routières jusqu'en 2025. En vendant à la sauvette le patrimoine autoroutier, c'est le budget de l'AFITF (entre 500 et 600 millions d'euros par an) que le gouvernement remet purement et simplement en question.

Le 14 décembre 2004, à l'occasion de l'inauguration du viaduc de Millau, le Chef de l'État lui-même avait souligné que « *la nation s'est donnée les moyens de sa politique* », avec la création de l'AFITF qui doit bénéficier « *des dotations budgétaires nécessaires et des dividendes versés par les sociétés d'autoroutes* ».

La privatisation d'ASF, SANEF et SAPRR entraîne ainsi un risque direct pour le développement d'infrastructures de grande envergure, le rééquilibrage entre les différents modes de transport, le transport combiné et l'aménagement des territoires. Le gouvernement **sacrifie le développement durable** en privatisant à bas prix des ressources publiques indispensables à l'aménagement futur du pays. C'est contraire à ce que doit être la philosophie de l'État dont le rôle est plus que jamais de préparer le moyen et le long terme.

C'est une erreur écologique majeure, car cette privatisation prive l'État des moyens pérennes pour mener une réelle politique volontariste de report des trafics de la route vers le rail ou le fluvial. Alors qu'en matière de réduction des émissions des gaz à effets de serre, le secteur des transports explose et reste le seul à ne pouvoir être maîtrisé,

protéger et développer les financements nécessaires aux alternatives à la route devrait être une priorité gouvernementale. Et c'est l'inverse qui est fait comme le confirme d'ailleurs l'autre décision de l'été (prise, elle aussi, sans concertation ni débat préalable) visant à **la suppression par la SNCF de plusieurs lignes de trains « interrégionaux » conduisant de fait à leur abandon**. Là encore la seule logique financière prime, comme celle du transfert de charge et de responsabilités vers les collectivités. Comme les routes nationales transférées aux départements, l'Etat oublie volontairement que ces lignes fixent les populations et permettent le développement social, de la solidarité entre territoires et de l'emploi. Elles représentent, même si elles sont déficitaires, un Etat garant de la cohésion territoriale et de la cohésion sociale nécessaire à un développement durable des territoires.

En ajoutant à tout cela que l'AFITF va devoir supporter de nouvelles charges en endossant le financement de la fin des contrats de plan Etat-Région 2000/2006, il faut craindre que cette « erreur » n'en soit pas une mais que cette décision réponde bien à une logique de désengagement total de l'Etat sur tous les champs de l'aménagement des territoires.

Et le gouvernement d'annoncer que les ressources de l'AFITF seraient maintenues par l'affectation de tout ou partie de la taxe de l'aménagement du territoire, sans en préciser le montant potentiel, par le biais du produit des amendes prélevées dans le cadre du contrôle sanction automatisé des vitesses.

Cette dernière proposition qui consiste à indiquer que le processus de prélèvement de ces amendes pourrait s'installer dans la pérennité alors que **leur objectif premier est de modifier le comportement des contrevenants afin de réduire à court terme l'accidentologie sur notre réseau routier** est pour le moins scandaleux, puisqu'il consiste à parier sur un comportement dangereux des citoyens pour financer les grands travaux d'infrastructures !

Par ailleurs, si le financement de l'AFITF peut effectivement être compensé par d'autres sources de financement existant, c'est un autre secteur qui sera pénalisé !

Cette privatisation consiste à vendre des équipements déjà payés par les usagers et les contribuables et à leur retirer, à eux comme à tous les citoyens, toute possibilité de profiter des énormes retours sur investissement attendu à brève échéance, par exemple grâce aux nouveaux travaux et aménagements d'intérêt général programmés par l'AFITF. Tout cela au grand bénéfice d'entreprises privées qui se paieront sur le dos des usagers et confisqueront les profits : en soumettant ces sociétés d'utilité publique aux contraintes de rentabilité de l'économie financière, le gouvernement sait parfaitement que celles-ci vont privilégier leurs actionnaires, des intérêts particuliers, et le court terme au développement des territoires sur le long terme.

Comment croire que le service public continuera d'être assuré dans les mêmes conditions et que le prix des péages restera mesuré sans contrôle ni participation de l'Etat avec comme simple garantie un commissaire du gouvernement au conseil d'administration des sociétés privées ? Chacun garde en mémoire la gestion calamiteuse de Cofiroute lors des intempéries de l'hiver 2002, et son refus de prévenir les usagers de ne pas s'engager sur l'autoroute afin d'engranger, malgré le risque, un maximum de péages (le péage de Cofiroute ayant augmenté de 27 % en cinq ans et étant largement plus cher que celui acquitté sur les autres SEMCA !). Et que penser de l'incapacité de l'Etat à raisonner l'entreprise privée en faveur de la sécurité des automobilistes ou à la sanctionner à la suite de cet épisode. Dans un rapport publié en 2003, la Cours des Comptes a été très sévère sur la gestion de

Cofiroute et son constat comme ses conclusions ne plaident pas pour une privatisation des SEMCA !

Cette privatisation interdit également toute régulation et **stratégie générale de gestion et d'exploitation du réseau national des routes**.

Les sociétés privées sont enclines à maintenir le maximum de trafic (trafic captif de clientèle) sur leur réseau plutôt que de contribuer à des actions de rééquilibrage aboutissant à des pertes de recettes potentielles. **La privatisation du réseau non concédé représente un risque pour l'exercice du rôle de l'Etat en tant qu'opérateur régulateur du fait de l'accroissement de la divergence d'intérêts entre les interlocuteurs des domaines autoroutiers et routiers (avec les DIR et les CG)**. Et cela joue sur la sécurité des usagers ! A titre d'exemple, la société privée Cofiroute soucieuse de réduire ces investissements non productifs au minimum malgré les diverses injonctions de l'Etat n'a jamais eu de politique de mise en place de panneaux à message variable contrairement aux autres sociétés d'autoroutes car elle estimait que les informations diffusées par le biais de la radio autoroutière étaient suffisantes pour informer sa clientèle. Elle n'a pas non plus prévu de programme de réalisation de refuges au droit des postes d'appel d'urgence estimant la dépense démesurée par rapport au gain de sécurité... On pourrait ainsi développer des exemples de risques de positions divergentes inhérentes au fait qu'en matière d'exigence de service, le management de ces sociétés est un exercice difficile et même généralement impossible.

Quant à la méthode de privatisation employée, elle est tout aussi scandaleuse : aucune urgence ne nécessitait cette décision à l'emporte pièce sans débats interministériels, sans diagnostic préalable et sans vote parlementaire. Si le choix de la procédure de l'appel à candidature doit limiter un peu les risques par rapport à une négociation immédiate de gré à gré, qui empêche les ententes en amont ? La presse s'est d'ailleurs fait en l'écho d'un « Yalta » des grands groupes de BTP pour la répartition des SEMCA. C'est écoeurant.

On s'achemine donc, sur le modèle déjà en vigueur dans le traitement des eaux (potables et assainissements) et des déchets, vers une généralisation des sociétés privées concessionnaires de service public gouvernées par le souci de leurs actionnaires et de leurs profits. Tout cela au bénéfice de grands groupes, majors du BTP français ou étrangers bien loin des préoccupations de service public et d'intérêt général, monopolisant le secteur en ayant dans leurs mains toutes les activités liées à l'entretien, l'exploitation et l'investissement du réseau autoroutier (travaux amont de création ou d'entretien du réseau, assainissement, génie civil, signalisation, éléments de sécurité, péages, radioguidages, services inhérents à l'exploitation...) sans contre-pouvoir ni limites !

Cette situation de monopole aura aussi des conséquences inéluctables sur les conditions de mise en concurrence lancées par les autres maîtres d'ouvrages de travaux d'infrastructures, si tant est que ces derniers puissent être financés, les mêmes grands groupes en question se positionnant sur des appels d'offres de travaux d'infrastructures ferroviaires, aériennes, fluviales ou maritimes. Le risque de comportement prédateur est réel en interne dans le milieu autoroutier avec des répercussions sur les autres mises en concurrence du secteur des infrastructures.

**La question de l'emploi et de l'avenir des agents** d'ASF, SANEF et SAPRR a été posée par la FEETS-FO au gouvernement. Aucune réponse, juste le risque, reconnu car bien réel, de suppressions de postes et d'une diminution des charges d'exploitation par souci de rentabilité.

La privatisation des sociétés d'autoroutes pourrait rapidement avoir pour première conséquence la substitution du personnel d'encadrement des actuelles SEMCA, ITPE en particulier, au bénéfice de « personnes proches des nouveaux dirigeants », privant ainsi le corps de l'accès à ces métiers et à la compétence routière.

Ensuite, il y aura plus sûrement d'autres conséquences sur le personnel d'exploitation actuel notamment sur le personnel péager et le personnel de viabilité et d'entretien. Le développement des systèmes de péage automatique, télépéage et moyens d'encaissement automatique monétique et cartes (facilement mises en œuvre à faible coût), ne peut que s'accélérer avec la privatisation. A fortiori lorsqu'il s'agit d'opérer cette automatisation au bénéfice du développement de filiales et sous-traitants du même groupe ! Idem concernant l'entretien routier.

Les premières mesures des nouvelles équipes dirigeantes porteront vraisemblablement sur la réduction drastique des charges d'exploitation, or les charges de personnel en constituent une grande part. L'Etat peut bien se bercer d'illusion en restant présent au sein des futurs conseils d'administration de ces sociétés, toutes les décisions en matière de gestion ne nécessitent pas l'aval du CA ! Par ailleurs, il est plus facile de s'entendre entre partenaires privés placés sur des champs concurrentiels différents pour faire accélérer tel type de mesures allant dans le sens d'un plus gros profit pour l'ensemble des partenaires. Cofiroute n'a pu le faire jusqu'à maintenant car trop isolé !

De la même façon, les charges d'entretien sont également réduites, surtout s'il n'y a pas nécessité de générer des travaux au cas où les actionnaires seraient plus sensibles aux profits financiers (en particulier les compagnies d'assurances dont beaucoup se portent candidates) qu'à un chiffre d'affaires généré par des travaux de plus en plus difficiles à réaliser dans de bonnes conditions et donc plus coûteux compte tenu de l'augmentation régulière des trafics. Les conséquences ne seront pas perceptibles à court terme tant il est manifeste que l'état général du réseau concédé est aujourd'hui satisfaisant, mais cela aura à terme des conséquences dramatiques, et notamment en terme de sécurité des usagers, au fur et à mesure du rapprochement de la date de fin de concession.

Les usagers, clients captifs entre deux péages, feront à terme les frais de ces opérations dont **l'Etat sera incapable de contrôler** qu'elles sont menées au meilleur prix, et ce alors même que certaines autoroutes auraient dû devenir gratuites !

Dans ces conditions quelle est la valeur de l'engagement des deux ministres de l'Equipement successifs de 2005 quant à l'avenir des DIR ?! Si un Premier ministre peut décider unilatéralement, six mois après les décisions de son prédécesseur (au sein du gouvernement duquel il exerçait...), de privatiser des SEMCA et d'anéantir les ressources de l'AFITF, **comment peut-on nous affirmer qu'il n'existe aucun risque de concession, puis de privatisation, des onze directions interrégionales des routes** alors même que leurs préfigureurs n'ont cessé de venter le modèle des SEMCA pour l'organisation de leur future direction ?!...

Avec le refus d'ouvrir le RST aux collectivités, le saucissonnage du réseau routier et autoroutier livré en majorité aux départements qui auront des moyens et des priorités différents, aux grands groupes privés de BTP pour ce qui concernent les autoroutes et à des préfigureurs de privatisations pour le réseau routier national, **c'est la fin de la compétence routière de l'Equipement et donc de l'Etat qui est engagée par le gouvernement.** Cela ne peut aboutir qu'à la fin de **toute compétence publique dans le domaine.**

#### 4.5.4 L'organisation territoriale à conforter sans la tronçonner

L'évolution de l'organisation déconcentrée de l'Etat doit être basée sur trois éléments clés :

- la réalité des enjeux territoriaux aux différentes échelles de proximité ;
- la traduction d'une véritable synergie interministérielle ;
- l'équilibre bien compris entre la compétence politique et la compétence technique.

Nous avons vu que ces objectifs ne sont malheureusement pas toujours ceux qui guident l'évolution de l'organisation régionale de l'Etat qui au contraire tend à les contrer.

Par ailleurs, on ne peut que s'interroger sur la décision de créer des directions générales régionales de l'Equipement sans définir clairement ce que cela implique pour les DRE, les autres services régionaux ou interrégionaux et les DDE. Encore une fois, « l'outil » est instauré, les principes affichés (la notion « d'autorité » est plus que floue) et il faut ensuite lancer une mission expérimentale (en région Aquitaine en l'occurrence) pour tenter de justifier ces choix et donner un semblant de sens à la démarche. Peine perdue, l'étude aboutissant à un fiasco, puisque personne n'arrive à répondre à la question : une DGRE pour quelle plus-value ? Il semble donc, à ce stade, que la notion de DGRE soit momentanément abandonnée suite aux interventions de l'Intérieur et des préfets n'acceptant pas, toujours selon la sacro-sainte logique de pouvoir, l'instauration de ces nouveaux « généraux » sur leur région.

Le service public de l'Equipement mérite mieux.

Au niveau départemental, après avoir entendu « ce qui devait être abandonné », nous nous interrogeons sur le « découpage » en quatre piliers (connaissance, aménagement du territoire et urbanisme/habitat, logement, politique de la ville et constructions publiques/environnement et risques/politique des transports, sécurité routière, sûreté et ingénierie et gestion des crises) affiché par le DPSM lors de ces visites en CIFP au printemps 2004 puis repris de façon invariable dans les discours du ministre depuis, sans jamais leur donner de contenu.

Ce découpage n'est pas entièrement partagé par les DDE. Il est dicté une nouvelle fois par le mécano administratif et budgétaire qu'entraîne la LOLF et les futurs programmes. Et on peut craindre qu'il passe très vite d'orientations (louables mais réductrices) à un organigramme type imposé, ce qui ne serait pas admissible.

Par ailleurs, l'approche interministérielle, la réorganisation territoriale au bon niveau, le développement du partenariat conduisent naturellement à maintenir une intégration forte de la compétence routière dans le réseau des services déconcentrés qui doit donc se retrouver ajoutée aux « quatre piliers » au risque de rompre les liens politiques, sociaux et culturels avec les territoires et les services, y compris au sein de l'Equipement.

La réalité des enjeux territoriaux intègre à la fois les aspects institutionnels, notamment le développement de l'intercommunalité, et les aspects relevant des besoins des territoires en matière d'aménagement et de développement durables, pour permettre d'assumer les missions en garantissant le respect des principes républicains (liberté, égalité, fraternité) et des valeurs de service public (neutralité, objectivité, indépendance, désintéressement et proximité).



Cela suppose une présence territoriale confortée même si elle est fortement revisitée. Le nombre de subdivisions n'est certes pas un tabou, comme l'exprime le SNITPECT depuis plusieurs années. L'estimation de l'impact direct de la décentralisation sur les subdivisions entraîne leur réduction massive puisque 900 sur les 1.300 existantes seraient transférées. Cela ne signifie pas pour autant qu'il faille effacer la question du maintien des services publics (notamment en zone rurale) pour lui substituer uniquement celle du maintien de l'accès aux services publics. Les deux sujets sont à étudier.

L'année 2005 l'a démontré, la réaction de nos concitoyens, des élus, entreprises, contre la suppression des services publics de proximité est unanime. Pour le SNITPECT, les circulaires gouvernementales du 3 mars 2005 et du 2 août 2005 se doivent d'être intégrées dans les réflexions en cours de finalisation pour bâtir la DDE de demain : on ne peut supprimer une implantation territoriale sans s'interroger, au préalable et en concertation avec les intéressés, sur les effets directs et indirects de ce retrait de l'Etat et du service public. Surtout, il faut repartir des besoins locaux et se fixer des objectifs ambitieux pour assurer le maintien d'un service public de proximité fort.

Dès lors, et comme nous le défendons depuis quelques années, la recomposition du paysage infra départemental de chaque DDE doit s'imaginer sans se limiter à « 400 subdivisions restantes » et selon des organisations territoriales variables :

- dans l'espace, en associant subdivisions territoriales dans les milieux ruraux et à la frange entre rural et urbain, et divisions territoriales dans les milieux plutôt urbains, pour développer la connaissance et l'expertise territoriale qui fait la force des services de l'Etat ;
- dans le temps, avec un maillage territorial de projet, qui se superpose au maillage fixe couvrant tout le territoire, en s'affranchissant des limites de découpage de ce dernier pour autant que les enjeux l'imposent (exemples de maillage territorial de projet : enjeux d'aménagement et de développement d'un cours d'eau ; impacts de l'exploitation d'une industrie à risque ; couverture du territoire pour les réseaux de télécommunication et haut débit...).

A ce titre, on ne peut que dénoncer les annonces faites aux services jusqu'au début 2005 par feu la DPSM et visant à imposer un type d'organisation vidant de leur contenu les subdivisions territoriales, en reportant la « production » en « background » sur une « usine » à prestations d'ingénierie.

Nos camarades des DDE 59, 02 ou 64 ont tiré les conséquences de telles organisations tant du point de vue du portage des politiques publiques sur les territoires et de l'intervention directe de la DDE sur tous ces champs de missions que du point de vue du contenu des postes d'encadrement correspondants. C'est édifiant, fort inquiétant pour l'exercice des interventions de la DDE, pas compris de nos partenaires et dévalorisant pour les ITPE (et les autres cadres) concernés. Ils nous ont fait part du retour de leurs études lors du congrès de décembre 2004. Ce retour d'expérience et ces échanges entre sections sont indispensables au moment où les DDE doivent répondre au binôme SG-DGPA sur leurs projets de réorganisation territoriale. Comme elle l'a fait en 2004 et 2005, notre organisation syndicale permet ces contacts et échanges entre sections. Il est important que chaque bureau de section prenne position sur

les projets de services locaux et en informe la permanence du SNITPECT de façon à disposer d'une vision globale à l'échelle nationale et à en tirer des pistes de revendication.

Dans tous les cas, il s'agit d'assurer un contenu substantiel des fonctions et missions, avec une autonomie affirmée au bon niveau, pour chacun des postes dans les unités territoriales ou au siège, notamment pour ceux d'encadrement, afin de garantir l'attractivité et le développement des compétences. La mobilisation massive des jeunes ITPE en premier poste, tout mode de recrutement confondu, durant l'ensemble des actions 2004 et 2005 répondait aussi à une telle inquiétude aux vues des postes sans réels enjeux ni responsabilités qui leur sont parfois imposés.

Sur un autre plan, le maintien des postes de DDE adjoints, au troisième niveau de fonctions, et de secrétaires généraux de DDE, au deuxième niveau, constituent des éléments de pilotage, de management des agents et de construction des DDE de demain absolument indispensables. Le repositionnement des services, leur management vers l'interministériel, la mise en œuvre d'une nouvelle culture de gestion en DDE, du fait de la LOLF, en lien avec les DRE, l'organisation des transferts, ... autant de missions, de fonctions, de responsabilités pour lesquelles ces postes sont et seront d'une impérieuse nécessité pour réussir l'Equipement de demain au niveau déconcentré. Le SNITPECT réclame un discours clair de l'administration, face aux propos de certains directeurs et des préfigureurs des DIR « faisant leur marché ».

#### **4.5.5 Concrétiser les synergies interministérielles et définir une stratégie ministérielle pilotée**

Il revient bien à l'Etat de conforter la prise en charge des missions qui existent en réponse aux exigences environnementales, sociales et économiques, nécessitant d'affirmer les approches interministérielles au bon niveau territorial.

Près de 80 % de l'activité des DDE de demain sera interministérielle ou pour le compte de tiers. Il faut donc leur donner les moyens d'agir pour répondre à ces besoins de la société.

Les services de maîtrise d'ouvrage en DRE doivent dépasser la seule dimension routière du RRN : il faut profiter de cette création pour bâtir des SMO polyvalents, interdisciplinaires, de véritables comités de maîtrise d'ouvrage de l'Equipement en région pouvant agir et impulser des dynamiques en partenariat et s'appuyer sur les services départementaux ou régionaux et inter régionaux pour mettre en œuvre aux côtés des autres maîtres d'ouvrages.

La sécurité routière est aussi une excellente illustration. La mise en œuvre de la politique de sécurité routière face à une diversité de maîtres d'ouvrages impose une nouvelle approche s'appuyant sur une ingénierie forte de l'Etat garant, mais également solidaire et totalement partenaire. Il est tout à fait essentiel de donner une nouvelle ambition aux rôles des DDE auprès des préfets en tant que véritable service ressource, coordonnateur, pilote et animateur de la politique de l'Etat en la matière, en lien avec tous les gestionnaires de réseau routier.

De ce point de vue, la création de DIR séparées des DDE, avec leurs propres unités de sécurité routière, pose une nouvelle fois la question de la capacité de l'Équipement à jouer un tel rôle demain. Elle inquiète du fait de la perte potentielle de la compétence qu'elle suppose, en fragilisant l'indispensable synergie entre opérateur et régulateur. L'Équipement se prive là d'un levier d'intervention par perte de compétence. Les missions de l'appui du RST aux DDE sur ces champs sont également à définir rapidement pour conserver une capacité d'ingénierie en sécurité routière.

Le secteur du Logement est un autre exemple. Les événements dramatiques de l'été 2005 sont venus rappeler que la décentralisation avait abouti à une trop grande dispersion de la décision et à un affaiblissement de la volonté et de l'incitation à construire des logements sociaux (le double de ce qui se construit chaque année est nécessaire pour répondre aux besoins). La nouvelle décentralisation va accroître cette problématique et, sous l'impact de la LOLF, le transfert du programme Logement au ministère de la cohésion sociale vient encore diminuer l'intervention de l'État. Aucun ministre ne s'occupe réellement du dossier à temps plein désormais. La loi « habitat pour tous » promise par l'ancien ministre de l'Équipement, alors responsable du logement, est passée à la trappe. Et la DGUHC, écartelée entre ces deux ministères, continue d'affaiblir l'IP en DDE. À l'urgence sociale en matière de logement, l'État répond par des divisions internes, une baisse des moyens d'actions et le renforcement des transferts vers des collectivités qui ne peuvent ou ne veulent pas agir.

L'Équipement et les DDE doivent retrouver une place prépondérante, de pilote sous l'égide des préfets, mais aussi et surtout de partenaire afin de s'attaquer réellement à l'insuffisance de construction de logements sociaux, stopper les déséquilibres de ce secteur et leurs effets pervers (vieillesse des centres villes, étalement urbain désordonné, circulation accrue, pollution, nuisances urbaines, familles prises dans la spirale du surendettement...).

Dans le même esprit, la prévention et la gestion des risques naturels et technologiques ne peuvent être résumées à l'élaboration des PPR et PPRT. Elles relèvent d'un traitement qui impose une large implication de l'État garant, solidaire et partenaire grâce à une solide capacité d'ingénierie.

Le rapport présenté au congrès 2005 développe des propositions pour l'avenir des DDE. Si le chantier ministériel « prévention des risques naturels et industriels et gestion de crise » a permis d'identifier des pistes intéressantes, il faut se donner les moyens de les mettre en œuvre. Si la circulaire commune des ministres de l'Équipement et de l'Environnement du 27 juillet 2005 trace des pistes intéressantes pour les DDE, il faut les concrétiser dès à présent. Cela doit sans doute commencer par un meilleur partenariat entre services de l'Équipement, de l'Environnement et de l'Industrie et par l'affichage de la prévention et de la gestion des risques au niveau d'une sous direction ad hoc, bien identifiée, au sein de la DGUHC.

Nous restons en attente d'un positionnement validé à l'interministériel et stratégique du ministère vis-à-vis du MEDD, du MISILL, du MINEFI et du MAAPAR, afin que chaque DDE puisse préciser son organisation que nous entendons au service d'une coordination et d'un partenariat interministériel.

C'est vrai sur tous les champs nouveaux « à investir » par les DDE selon les orientations arrêtées par le ministre :

- quelle DAC peut relayer, conforter et capitaliser les expérimentations réussies par plusieurs DDE en matière d'énergies renouvelables (éoliennes notamment) ?
- quelle DAC pilote la réflexion de positionnement du ministère sur l'aménagement des infrastructures numériques au sein du réseau (interministériel) d'application numérique des territoires ? « Les bas débits du haut débit » en zone rurale montrent que l'État partenaire est attendu sur ces champs !

La réorganisation du ministère doit intégrer ces dimensions, dès son organisation centrale.

De même, pour permettre aux DDE de devenir le bras séculier de l'aménagement du territoire au niveau local, il faut revenir à un positionnement clair et définitif de la DATAR au sein du MTETM.

La suggestion faite aux DDE de dialoguer avec les DDAF pour expérimenter un rapprochement n'est concevable qu'à partir du moment où des directives claires émanent du MTETM et du MAAPAR, en lien avec le MEDD et le MINEFI, pour avancer sur la question de directions départementales de l'aménagement et du développement durables des territoires.

Là encore, 2005 a vu ressortir le vieux serpent de mer du rapprochement DDE-DDAF sans pour autant qu'il y ait de véritable pilotage, sans arriver à sortir des enjeux stériles de pouvoirs (locaux comme nationaux). La circulaire du 16 novembre 2004 est restée en « RADE » (réforme de l'administration départementale de l'État) après avoir initié des expérimentations de rapprochement DDE-DDAF. Les ministères ne sont pas arrivés à fixer une liste de départements « expérimentaux ». Les préfets s'en sont donc chargés en impulsant dans quatorze départements au moins des expérimentations. Sans soutien de leurs administrations centrales respectives (elles-mêmes sans consignes), les directeurs départementaux concernés ont du faire face à des directives préfectorales plus dictées par la volonté de fusionner et réduire que par celle de rechercher des partenariats, des synergies, des plus-values pour le service public. La cacophonie a été telle que plus personne ne savait quels départements « expérimentaient » réellement et de quoi il était question. Au final, une circulaire du premier ministre du 28 juillet 2005 vient de nouveau d'enterrer le dossier en indiquant qu'il est urgent d'attendre.

Ce nouveau loupé dans le rapprochement entre DDE et DDAF et l'intervention non coordonnée des préfets montre notamment que l'organisation départementale de l'État doit être respectueuse d'un équilibre dosé entre compétence politique, portée par le représentant politique de l'État sur le territoire (logique horizontale), et compétence technique (logique verticale).

À ce titre, la prise de pouvoir hiérarchique complète des préfets sur les services déconcentrés de l'État, comme semble l'imaginer le ministère de l'Intérieur (discours du ministre de l'Intérieur le 3 mars 2005 à l'inauguration de la sous-préfecture de Raincy, 93/directive nationale d'orientation du ministère de l'Intérieur) est contre-productive :

- en rompant les liens verticaux avec les ministères de tutelle, responsables de la mise en œuvre des politiques sectorielles, cette approche tuerait de fait le fonctionnement en réseau

qui garantit le développement de la compétence collective à tous les niveaux territoriaux pertinents ;

- par un contenu affaibli et affadi des fonctions à assumer qui nuirait fortement à l'attractivité des postes, cette approche tuerait de fait le développement de la compétence individuelle, notamment de l'encadrement.

#### **4.5.6 Une ingénierie publique, outil et véritable politique, confortée au sein du SGPA**

Que pouvons-nous écrire de nouveau que ce que nous n'avons déjà démontré sur cette absolue nécessité ?!

L'ingénierie publique dépasse le simple concept d'outil (indispensable pour la mise en œuvre des politiques publiques et décisions concernant le ministère y compris sur des champs interministériels comme l'ingénierie de prévention, de protection et de préservation ou l'ingénierie de crise) pour atteindre celui de politique publique, par la lecture des missions à travers les postures de l'État, notamment celle de partenariat et de solidarité, pour garantir la bonne territorialisation des politiques publiques. La solidarité trouve une expression législative dans l'ATESAT. Les fortes attentes sociales, économiques et environnementales imposent de compléter cette expression législative avec le développement durable aux côtés de la voirie, de l'aménagement et de l'habitat. Le partenariat doit dépasser la simple démarche de conseil, qui ne répond pas à la réalité des enjeux.

Nous l'avons vu pour le logement, la sécurité routière, le développement des énergies renouvelables (pour lesquelles les régions attendent beaucoup de l'Etat pour générer de nouveaux projets), l'environnement, la route, etc., l'ingénierie de l'Etat et de l'Equipement en particulier (IP, RST) est très attendue par les collectivités, a fortiori en plein transfert de compétences. Le maintien d'une ingénierie forte à l'Etat est aussi le moyen de normer, de donner des références, de lutter contre la déréglementation dont les effets pervers et dramatiques ont encore été constatés en 2005 en matière de sécurité du transport aérien.

Dans le domaine routier, c'est bien avec un esprit de partenariat qu'il faut aborder l'ouverture du RST, SETRA et CETE en particulier, aux collectivités, nous y reviendrons. Idem en ce qui concerne l'avenir des parcs des DDE. Le rapport d'étape de M. Courtial tend à montrer que les parcs doivent s'ouvrir aux collectivités sans pour autant quitter l'Etat. Cette notion de partenariat est à construire, immédiatement, en collaboration avec les collectivités.

Il est donc plus que jamais indispensable de traduire l'enjeu de l'ingénierie de partenariat par une expression législative forte, pour compléter la réforme de l'ingénierie publique.

Cela dépasse de loin la réflexion (pour laquelle aucune réunion de concertation avec les organisations syndicales n'a été organisée préalablement aux annonces du ministre le 29 juin 2004) visant à l'aboutissement d'un document d'orientations stratégiques sur l'ingénierie territoriale de l'Etat. Définir l'ingénierie publique de l'Etat comme une ingénierie d'appui territorial est réducteur, à la fois géographiquement (l'I.P. du RST n'est pas que territoriale) et conceptuellement (cela fait référence à une I.P. outil sans référence à une I.P. politique publique).

Nous exigeons que l'ingénierie publique soit rattachée au pilotage de la stratégie au même titre que le RST (de la compétence

du SG à défaut de SGPA pour l'instant), et qu'une nouvelle ambition soit définie pour le ministère en la matière, en partenariat avec les collectivités publiques.

#### **4.5.7 Le RST : une stratégie ambitieuse pour 2006 avec une gouvernance à définir en inter-fonctions publiques**

L'avenir du réseau scientifique et technique est au cœur d'une forte contradiction : alors que la décentralisation à venir va accroître les besoins et attentes des maîtres d'ouvrages publics (FPE et FPT essentiellement), il se trouve mis dans une situation de profonde instabilité et d'éclatement potentiel au sein même de l'Equipement.

Le rapport et la motion adoptés à notre congrès 2004 précisent bien le diagnostic, les enjeux et nos revendications concernant l'avenir du RST et des services qui le composent. Nos revendications ont été affinées et complétées dans le cadre de la motion de la commission exécutive d'avril 2005. Il convient de s'y référer.

En matière de fonctionnement, nous y reviendrons dans la partie 5, nous ne sommes pas loin d'un véritable étouffement des CETE si on ne leur garantit pas l'affectation normale des crédits attendus y compris ceux reportés.

Au-delà, le contexte et les évolutions à venir soulèvent plus largement les questions fondamentales que nous avons posées : *Quelle stratégie pour le RST ? Quelle gouvernance pour les CETE et les STC demain ?*

#### **Quelle gouvernance dans le cadre de la LOLF ?**

Le double pilotage actuel des CETE, par la commande (qu'il faut ouvrir, hors champs concurrentiel, à tous les maîtres d'ouvrages publics) dans le cadre des stratégies pluriannuelles et par le partenariat (recherche, innovation, maintien et développement de compétences scientifiques et techniques) doit être conforté.

Or la LOLF pose le problème du pilotage des CETE et des STC et du nécessaire équilibre à instaurer entre le pilote (en théorie la DRAST au sein du secrétariat général du ministère) et les futurs « directeurs de programme ». Il faut impérativement éviter le découpage des CETE et leur pilotage impose de ce fait que les directeurs de programme sachent maîtriser les incidences de leurs actions sur les synergies indispensables au développement de l'outil commun qu'est pour eux le RST en se situant avec mesure « tantôt à la manœuvre, toujours dans l'équipage ».

Si l'arbitrage politique du ministre vise à ne pas réorganiser le RST et les CETE du fait de la LOLF, reste à assurer un pilotage cohérent prenant en compte la complexité générée par la LOLF. Lors des JRST de septembre 2005, il fut frappant de constater que la LOLF et ses effets ne furent jamais abordés, ni par le ministre, ni dans les interventions des plénières ou des ateliers : il s'agit pourtant DU sujet d'actualité aux enjeux immédiats et chacun s'empresse de l'occulter !

Le discours du ministre du 29 juin 2004 confirme que l'autorité « de management stratégique » et « d'allocation des moyens communs » reviendra aux futures directions de l'Equipement en région, notamment pour les CETE.

Là encore, un équilibre doit être imposé dès le début au DRE en matière de pilotage des CETE, sur les questions de la

gouvernance et de l'allocation des moyens. Le risque d'une mutualisation outrancière au niveau régional aboutissant à réduire fortement certains volets de l'ingénierie des CETE (partenariat comme champ concurrentiel) n'est pas à écarter, a fortiori sans un pilotage national clair et fort.

Nous considérons donc qu'il est indispensable de :

- mettre le RST à l'abri des conséquences fâcheuses des REA sauvages, comme celles réalisées par les DRE 2005 ;
- définir clairement les priorités et missions et leurs interactions avec les différents acteurs internes et externes au MTETM ;
- lisser les à-coups des différents programmes, contrer les logiques de pouvoir et encourager une veille technologique et scientifique sur les domaines non portés (à l'heure actuelle) par ces différents programmes ;
- encadrer efficacement les différents STC, en lien avec les DAC sectorielles, et renforcer leurs rôles d'animation du RST ;
- intégrer pleinement les laboratoires des écoles, ceux de l'ENTPE en particulier, dans ce pilotage du RST.

En cela, nous condamnons et avons combattu en 2005 toutes les tentatives de cloisonnement, voire de « découpage », de tout ou partie du RST sur la base des missions et des programmes LOLF.

Cela nous a conduit en avril 2005 à proposer le rattachement de tous les services du RST à un programme support spécifique, sous le pilotage unique, fort et cohérent, de la DRAST au sein du SG, dotée de moyens en adéquation avec l'ampleur de la mission.

Compte tenu de la mise en place réelle du SG et des premières dérives lolfiennes, on peut craindre que cela ne soit pas encore suffisant.

Aussi revendiquons-nous la mise en place d'une direction du pilotage du RST au sein d'un véritable SGPA. Elle prendrait assez de poids, de capacité d'intervention, en s'appuyant sur un programme unique « support soutien stratégie » pour le pilotage et le rattachement des moyens des services du RST. Cela permettrait de garantir la cohérence d'ensemble y compris pour le maintien et le développement de la compétence collective au bénéfice de toutes les politiques publiques et maîtres d'ouvrage publics en s'assurant de l'autorité de gestion. Ce n'est pas le cas avec l'actuelle DRAST, sous dimensionnée, rattachée à un simple SG.

La question du positionnement du ou des Budget(s) Opérationnel(s) de Programme liés (spécifiques ?) au RST se pose : là encore, une direction du pilotage du RST placée au sein d'un SGPA permettrait l'instauration de BOP directs avec les CETE.

### **Quelle gouvernance des CETE pour répondre et travailler avec les DDE ?**

Cette question passe préalablement par la définition du positionnement, du contour, du contenu concret des missions confiées aux DDE demain.

Au-delà, quels seront les liens et le rôle des CETE avec les DDE ? Il nous paraît plus que temps de passer des discours et concepts aux actes et directives en matière d'ingénierie de partenariat et d'innovation pour lesquelles les CETE et les DDE

seront les points de concrétisation, de capitalisation et de développement de la compétence.

A condition naturellement de ne pas créer en parallèle des services « à part » comme les services routiers et leurs services interrégionaux d'ouvrages d'art. Nous sommes catégoriquement opposés à la création de tels services, venant puiser la compétence dans les CETE et les déshabiller ainsi d'une compétence qu'il faut au contraire conforter, au service de tous les maîtres d'ouvrages publics, collectivités locales comprises. Nous sommes intervenus dans ce sens auprès du ministre, du DRAST, du SG et du DGR durant l'année 2005.

Le rôle des CETE dans l'animation des services et des réseaux locaux et dans la construction des compétences qui leur sont nécessaires doit être affirmé. Cela n'a pas été suffisamment le cas aux journées du RST de septembre 2005.

### **Quelle gouvernance pour poursuivre un fonctionnement en réseau ?**

Il serait dangereux d'écarter les services techniques centraux du débat sur la gouvernance future du RST. Ces « têtes de réseau » doivent être pleinement intégrées à la réflexion. Car il s'agit bien d'un véritable réseau qu'il faut pérenniser en renforçant la chaîne « ingénierie, innovation, recherche » et en cherchant déjà à l'élargir à des problématiques interministérielles.

En ce sens, le plan d'actions structurantes du RST et les nouvelles actions structurantes qui en découlent, conduites à l'échelle du réseau des CETE et des STC, nous apparaissent une excellente stratégie. Des réponses qui nous ont été apportées sur ce nouveau dispositif de pilotage et de réflexion du RST, l'ouverture aux autres ministères y est concrétisée. Nous proposons par ailleurs que des liaisons plus fortes avec les STC ou organismes de recherche d'autres ministères (SCHAPI, INERIS, ADEME...) s'instaurent dans ce cadre.

L'autre enjeu est d'arriver à faire fonctionner le réseau scientifique et technique en réseaux, et cela pose la question de l'animation et du pilotage technique déjà évoqué. Plutôt que d'identifier un « directeur des CETE » au sein d'une DRAST déjà affaibli dans un SG sans moyens d'intervention et de laisser les STC au bon vouloir de leur directeur de programme de rattachement (« actionnaire majoritaire » pour reprendre l'expression de l'un d'eux !), c'est bien vers une fonction de directeur du pilotage du RST au sein du SGPA que nous revendiquons que la solution soit recherchée.

Il faut donner cette dimension au pilotage des services du RST, se donner les moyens par un programme unique, se libérer d'une logique de rivalités et de pouvoir entre personnes et directions de programme ou de concurrence entre les entités du RST, permettre la mise en œuvre concrète des préconisations intellectuelles de la DRAST, éviter que chaque services du RST n'ait SA stratégie locale, nationale ou même internationale, fédérer les multiples acteurs dans le domaine de l'innovation, ... bref, il faut un pilote du réseau, pour fonctionner en réseaux selon une stratégie nationale forte, alimentée en moyens pérennes, et dont la gouvernance soit ouverte aux partenaires en inter-fonctions publiques.

Ces enjeux liés au pilotage en réseau et au mode de fonctionnement actuel des CETE-Labos, posent la question de la forme administrative et statutaire des services du RST. Le

pilotage par la commande conduit à dissocier la responsabilité des moyens de celle de la réponse aux besoins. Les exemples caricaturaux et absurdes se succèdent tous les jours pour en arriver à ce que les CETE et laboratoires ne puissent travailler pour une DDE ou un SN faute de titre IX ! Nous revendiquons que l'on donne les moyens aux services de l'Equipement de travailler ensemble, sans contrainte, de mettre à profit les compétences de chacun au bénéfice du service public de l'Equipement, de l'Etat et de la fonction publique.

### **Quelle gouvernance pour une ouverture aux collectivités locales ?**

La question de la représentation des collectivités locales est certes une question qu'il leur appartient de régler. Mais est-ce sans aide et partenariat de l'Etat ?

L'Etat et le ministre de l'Equipement nous semblent légitimes pour associer d'ores et déjà et immédiatement les collectivités locales et pour étudier avec elles les possibilités d'une ouverture de la gouvernance du RST aux maîtres d'ouvrages publics locaux !

Des conclusions et conséquences d'une telle réflexion, complexe, forcément délicate et longue, pourront naître les contours de l'indispensable représentation des collectivités locales. A laisser les collectivités seules, et en s'amusant à interroger séparément les différentes associations d'élus ou de personnels d'encadrement, l'Etat prend le risque que rien n'aboutisse et que le RST ne puisse s'ouvrir à elles en ingénierie de partenariat hors du champ concurrentiel.

Cela relève peut-être d'une stratégie, mais dans ce cas elle est suicidaire pour le RST et la compétence technique : à refuser l'ouverture et le partenariat, l'Etat anéantira son réseau qui ne survivra pas à cet enfermement. Si cette politique de la terre brûlée n'est pas celle du gouvernement, ce que nous voulons croire s'agissant d'un bien comme le RST au service de la collectivité publique, alors il est plus que tant d'agir et d'une façon plus ambitieuse que l'organisation d'un nouveau congrès ouvert aux collectivités promis par le ministre pour 2006 ! De plus, l'organisation d'un « événement » en 2006 serait du plus mauvais effet vis-à-vis des collectivités si une position politique claire n'était pas préalablement arrêtée sur l'ensemble des questions liées à ce partenariat et à cette ouverture

Nous réclamons l'ouverture immédiate de réflexions et d'échanges de l'Equipement avec les collectivités locales qui l'appellent de leurs vœux. Les liens tissés en 2005 avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux de France (AITF) montrent nos identités de vues concernant l'avenir d'un RST renforcé et réactif à l'ensemble des problèmes et attentes de LA fonction publique capable de répondre aux enjeux de toute la maîtrise d'ouvrage publique.

Nous exigeons que l'Etat prenne les initiatives adéquates pour permettre une ouverture et une association des collectivités

territoriales et de leurs agents à la gouvernance de l'actuel RST de l'Etat. Dans ce but, le SNITPECT réclame la mise en œuvre immédiate d'un chantier de réflexion et d'une étude juridique, sous le pilotage du ministre de l'Equipement, en association avec les autres ministères concernés par le RST de l'Etat et les représentants des collectivités locales afin de proposer pour la fin de l'année 2005 un mode de fonctionnement permettant cette ouverture aux collectivités territoriales et une refonte en conséquence de la gouvernance du RST.

Nous proposons de réfléchir à l'ouverture du RST aux collectivités locales, par l'intermédiaire :

- de la participation des collectivités locales aux instances de pilotage du RST ;
- de la mise en place de possibilités d'échanges de personnels entre RST et FPT, en particulier en lien avec l'AITF ;
- de la mise en place d'un accompagnement du transfert des infrastructures aux collectivités territoriales par un transfert de compétences/connaissances au moyen d'un « droit de tirage » des collectivités sur le RST, traduisant ainsi une volonté forte de l'Etat d'un transfert juste, efficace et possible.

Face à toutes les évolutions concomitantes de la sphère publique, la question de la gouvernance, du pilotage et de la stratégie d'intervention des CETE au service de l'aménagement et du développement durables des territoires est clairement posée. Les CETE et les STC constituent un cadre d'appui pour toute la collectivité nationale : les réponses rapides à ces interrogations sont donc une obligation pour le ministère. Il convient de les bâtir en synergie interministérielle et avec les représentants des collectivités locales.

Cette stratégie pour le RST à horizon cinq ans est annoncée par le ministre pour janvier 2006. Sur le principe, cela répond à notre attente exprimée au congrès 2004. Mais pour l'instant, le projet n'avance pas avec l'ambition qui s'impose sur la question d'avenir, de survie, de cette ouverture de la gouvernance aux collectivités.

Nous insistons sur le fait que, même pour les compétences qu'il transfère, l'Etat reste garant du maintien des activités de recherche, de méthodologie ainsi que leurs diffusions.

Le SNITPECT exige le maintien de l'unicité du RST et revendique la reconnaissance dans la stratégie 2006/2011 de sa vocation à servir l'ensemble des maîtrises d'ouvrages publiques, et tout particulièrement les collectivités territoriales, pour leurs compétences de droit dont celles transférées à l'issue de l'actuelle phase de décentralisation.

Nous revendiquons donc la mise en œuvre des évolutions nécessaires pour que le réseau scientifique et technique puisse produire, renforcer et mettre à disposition de la collectivité les savoir-faire techniques nécessaires au développement des actions des acteurs publics en prenant en compte leurs besoins spécifiques.

## 5. Un contexte général aux évolutions aussi multiples qu'inquiétantes

En complément des évolutions précédemment évoquées, d'autres concernent de façon moins immédiate notre environnement professionnel comme notre vie quotidienne. Et elles sont tout aussi inquiétantes.

Impossible ici d'être exhaustif, tant les sujets d'actualité ne cessent de s'effacer et de ressurgir à des rythmes imprévisibles et aléatoires, en particulier quand ils sont traités par des gouvernants et dirigeants passés maître du jeu de cache-cache et de la stratégie « des petits pas ». Ainsi, même avec un congrès annuel, coller à l'actualité est une activité difficile et intense que nous tentons de réaliser en permanence pour vous informer dans nos différentes publications et prendre en commission exécutive les décisions qui s'imposent dans le cadre du mandat défini au congrès.

Il est donc particulièrement important de disposer d'une organisation syndicale réactive sur tous les principaux sujets qui nous concernent, pour améliorer notre capacité à anticiper et à réagir. Cela passe par des sections dynamiques, par des assemblées générales et réunions régulières permettant à tous nos adhérents de s'exprimer et par un circuit d'échanges « sections – commission exécutive – bureau national » perpétuellement aux aguets de l'actualité et échangeant très vite.

Le principal support de notre corps de doctrine est produit par la commission exécutive, qui choisit des sujets et constitue des groupes de travail qui produisent les rapports annuels que vous trouvez dans cette Tribune. Volontairement détaillés, ils ont pour buts de vous expliciter le déroulement de la réflexion qui conduit à des prises de position que vous déciderez de valider ou non au congrès, mais aussi de retrouver, lorsque du temps a passé, pourquoi nous avons, ensemble, pris certains caps dans la direction où nous nous orientons tous.

Sur d'autres sujets, c'est par nos appartenances aux fédérations de la confédération Force Ouvrière que nous pouvons suivre leurs évolutions et mieux cerner leurs impacts pour le service public, nos missions et sur le corps des ITPE directement.

Il vous appartient, à vous tous les adhérents et à vous seuls, de débattre sur ces bases, d'enrichir ces travaux de vos avis, puis, les décisions prises au congrès, de vous engager à fond pour faire aboutir nos revendications et faire progresser nos idées.

### 5.1 Des conditions de travail, d'emploi et des niveaux de rémunérations encore dégradés en 2005

#### 5.1.1 Le temps de travail : un fort risque de dérive en général, une analyse indispensable avant la réorganisation du MTETM et les transferts

Comme l'année précédente, 2005 a vu se confirmer les attaques à l'encontre de la réduction du temps de travail : suppression d'un jour férié, augmentation du contingent des heures supplémentaires, affaiblissement des garanties collectives au profit

de négociations au niveau des entreprises et de certains établissements publics, voire négociations directes individuelles entre employeur et salarié (avec toutes les dérives que cela peut engendrer) !

Pourtant la mise en œuvre et les effets de cette réforme sociale n'en sont pourtant qu'à leurs débuts. Les données publiées en juin 2005 par les différents observatoires sur l'emploi, confirmées par le gouvernement, créditent la réforme de l'ARTT de plusieurs centaines de milliers de créations d'emplois dans le secteur privé. Aujourd'hui 60 % des salariés français en bénéficient et c'est vers une augmentation et non une réduction de ce nombre qu'il convient d'aller afin de poursuivre les effets de cette réforme sur l'emploi notamment. Il faut s'interroger aussi sur ses conséquences dans le secteur public où, en revanche, aucune création d'emplois n'a eu lieu, bien au contraire.

Et c'est une rengaine ancienne qui a fait de nouveau son apparition, tendant à accréditer l'idée que les Français n'ont plus de motivation pour le travail, du fait justement de la réduction du temps de travail. Il faut affirmer haut et fort que nous n'avons de leçons à recevoir de personne en matière de motivation pour le travail et d'investissement professionnel.

La réduction du temps de travail est, sans nul doute possible, un progrès social pour tous les salariés, notamment pour les cadres et dont les ITPE bénéficient très justement. Les marges qu'elle a apportées dans l'organisation respective du temps de travail et du temps personnel, constituent une avancée qui ne saurait être remise en cause.

Nous n'avons pas à rougir d'en bénéficier ! Ne tombons pas dans ce piège visant à culpabiliser les salariés, les cadres en particulier, de surcroît s'ils sont fonctionnaires.

Ne tombons pas non plus dans celui d'une évolution au nom des « choix de chacun » : dire que l'on ne touche pas à la durée légale du travail mais que l'on « offre » aux salariés la possibilité de travailler plus est un leurre, qui plus est un leurre dangereux.

De fait, on remettrait en cause la durée légale (au risque de créer une inégalité de droits et de traitement). Et c'est faire croire au salarié qu'il a la liberté de fixer lui-même sa durée du travail, ce qui est naturellement faux et impensable. Il n'y a qu'à regarder dans le privé comme dans le public, les difficultés qui existent pour passer à temps partiel ou parfois même pour revenir à temps plein. Certains salariés ne le peuvent pas et nous rencontrons ces difficultés au quotidien dans nos services, pour nous ou nos collaborateurs.

Le piège absolu est bien celui de raisonner individuellement et de penser que travailler plus nous est possible et doit nous permettre d'avoir des avantages, parce que nos conditions de vie, de travail et de santé sont optimales à l'instant donné. Cela peut être possible, mais uniquement grâce à la revendication collective, la seule pouvant obtenir des garanties pour progresser tous, des dérogations maîtrisées et encadrées, des assurances pour se protéger lorsque l'on ne peut plus tenir le rythme. Se

croire au-dessus des autres et capable d'affronter seul toujours plus de contraintes et de travail ne dure jamais très longtemps.

Enfin, cela signifie que pour gagner plus il faut impérativement travailler plus : où est la liberté de négociation des salaires dans tout cela ?!!!

Derrière ces discours, il y a la volonté de moins payer les heures supplémentaires, de développer les dérogations et de privilégier l'individualisme au détriment du collectif seul moteur d'un réel progrès social pour tous. En renvoyant les discussions au niveau de l'entreprise, le gouvernement sait qu'il offre la possibilité aux employeurs d'un chantage à l'emploi, de créer des conditions de travail précaires et flexibles, et de privilégier la négociation individuelle (souvent contrainte) contre la défense collective des salariés.

Nous considérons qu'il n'y a pas à ouvrir le dossier des « 35 heures ». Tout au plus faut-il continuer à viser l'amélioration de sa mise en œuvre, dans le privé comme le public, pour conforter un tel progrès social et permettre des créations d'emplois. La véritable question à traiter est salariale, et dans ce cadre, effectivement, celle du temps de travail peut être portée en considérant bien les objectifs d'emploi et de pouvoir d'achat.

Par exemple, des questions concernant l'organisation collective du travail depuis la mise en œuvre de cette réforme des « 35 heures » demeurent, en particulier à l'Etat et dans les services où nous exerçons. Mais ces points restant à régler dans nos administrations ne sont pas du fait des agents travaillant désormais 35 heures !

Seule une réelle évaluation objective, quantitative mais surtout qualitative, permettra de définir les véritables pistes de progrès dans une logique confortée de bénéfice pour tous, des agents comme du service public.

Cette évaluation a débuté très mollement en 2004 (année 2003 évaluée) mais n'est pas parvenue à son terme au sein du ministère en charge de l'Equipement. Et elle ne s'est pas poursuivie en 2005. Les bilans fournis en septembre 2004 par la DPSM se contentaient d'une somme de tableaux et données chiffrées brutes rarement exploitables. Il est impossible au niveau national d'en tirer les conséquences de la mise en œuvre de l'ARTT sur la position des agents et en matière d'organisation et de condition du travail. D'autant qu'un tiers des services n'avaient pas répondu et que des problèmes de cohérence existaient entre les différents systèmes statistiques employés.

Ce travail n'a pas encore débuté dans d'autres ministères (Ecologie par exemple).

Nous exigeons l'aboutissement de ces évaluations (qualitatives, évolutions d'une année sur l'autre et depuis 2001 pour mesurer les effets sur la durée, remontées sociales, impact de l'ARTT sur les organisations et réciproquement...) pour permettre un réel diagnostic au sein de nos organisations et pour prolonger l'action revendicative en faveur de l'amélioration des conditions de travail. Cette approche doit être impérativement réalisée à l'échelle de chaque service, en CTPS et CHS et au niveau national.

Et c'est bien maintenant, en cette phase de transition de l'organisation des structures et des services, qu'il faut mener ce travail : la donnée ARTT doit intégrer les éléments de réflexion en vue de l'organisation des transferts en conseils

généraux, de la création des DIR et des SMO, de la restructuration des DDE. Il est fondamental de disposer de tous ces points AVANT de caler les organigrammes et de « pré flécher » les agents. Ceux-ci doivent être informés, au préalable, des conditions de l'ARTT qui les attendent dans leurs nouvelles structures.

Nous avons demandé cette évaluation pour l'avenir ainsi qu'un bilan 2001/2004 par corps, notamment au sein des bilans de gestion. Pour les ITPE, nous demandons à ce que le bilan de gestion 2004 intègre un volet ARTT et que des éléments prospectifs nous soient donnés avant mutations des ITPE fin 2006.

Nous exigeons aussi des réponses à nos questions et revendications : un arrêt de la Cour de Cassation du 5 novembre 2003 tend à démontrer que le système de compensations instauré par notre administration ne peut être considéré comme un système d'équivalence et qu'il convient bien de revenir à une prise en compte plus directe du temps de trajet réel entre le domicile et le lieu où l'agent est envoyé en mission dès lors qu'il ne s'agit pas de son lieu de travail habituel. La réponse fournie par la DPSM en juillet 2004 est volontairement ambiguë et nous réclamons la réouverture de négociation sur ce point auprès de la DGPA.

Avec les syndicats FO, le SNITPECT dénonce les insuffisances des dispositions des textes en vigueur concernant le règlement des frais de déplacement (décret n° 90-437 du 28 mai 1990 modifié par le décret 2000-928 du 22 septembre 2000 et circulaire d'application du 22 septembre 2000).

Nous considérons (voir Tribune 1.197 de juin 2005) que l'ensemble des dépenses engagées par les agents à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, des besoins du service, des actions de formation initiale et continue, doit être totalement pris en charge par l'administration. Or, nous constatons que les agents, et notamment les ITPE amenés à fortement se déplacer, sont fréquemment contraints de prendre en charge sur leurs deniers personnels tout ou partie des frais résultants de déplacements insuffisamment indemnisés ou exclus du bénéfice de l'indemnisation.

Cette situation est inacceptable. Aussi, la revalorisation légitime de + 6,8% des indemnités kilométriques obtenue par FO reste largement insuffisante : que signifie en effet une augmentation de 2 centimes d'euros par kilomètre quand le gazole augmente de 20 % en un an et quand les coûts de l'essence s'envolent comme à l'été 2005. C'est bien sur l'ensemble du dossier frais de déplacements que les syndicats FO entendent porter à tous niveaux leurs revendications en cette fin d'année 2005 et en 2006.

Comme beaucoup d'autres agents de la fonction publique, les ITPE sont très concernés par ces revendications majeures, étant amenés à de nombreux déplacements dans le cadre de leurs missions et responsabilités. L'ARTT, légitime et dont nous revendiquons le maintien et la confortement, n'ayant pas été compensée par des créations d'effectifs dans les structures qui nous emploient (au contraire à l'Etat, les réductions d'effectifs n'ayant cessé de croître depuis la mise en place de l'ARTT), les déplacements générés par nos activités se sont multipliés ces trois dernières années. Les conditions de prise en charge et de compensations doivent évoluer au plus vite (voir

revendications des syndicats FO, dont le SNITPECT, dans la Tribune 1.197 de juin 2005).

### 5.1.2 L'emploi : une urgence sociale

La question de l'emploi reste bien entendu majeure dans les préoccupations syndicales au niveau national. La dégradation sans précédent du marché de l'emploi concerne tout le monde et a des répercussions sur chacun. Il faut espérer une croissance renouvelée potentiellement génératrice de richesse en création d'emplois. Seule une volonté politique forte vers une véritable politique salariale permettra cette concrétisation. Pour l'heure, la prudence s'impose : plus de la moitié des sorties du chômage se font sur des emplois précaires (y compris au sein de la fonction publique). L'objectif reste bien d'obtenir un vrai travail avec un vrai salaire.

Dès le départ, en juin 2005, le nouveau gouvernement a contingenté cette question pourtant annoncée comme prioritaire aux marges de manœuvres budgétaires, étroites par nature, quel que soit d'ailleurs le contexte économique du moment. Pour nous la réponse n'est pas là : il convient bien de se redonner de l'oxygène et de se donner les moyens de retrouver une croissance économique par des efforts, au préalable, sur l'emploi : et si cela impose de s'écarter des contraintes du pacte de stabilité et de croissance pour soutenir la demande sociale et la demande publique, en matière d'investissement et de stratégie industrielle en particulier, alors tant pis. Il s'agit, et de nombreux économistes l'ont démontré en 2005, d'un pari crédible à tenter : sortir du pacte de stabilité pour y retourner ensuite, avec un taux de chômage réduit et des emplois pérennes créés. Les conditions de l'emploi et sociales des citoyens ne méritent-elles pas que cela soit tenté ?!

La seule réponse est de privatiser encore et toujours afin de « rester dans les clous du Pacte » : France Télécom, Gaz de France, sociétés d'autoroutes (après que le ministre de l'Équipement a affirmé début 2005 qu'aucune privatisation des concessions d'autoroutes ne s'effectuerait !). Le gouvernement redéploie, économise, privatise, instaure des conditions d'embauche précaires de courtes durées (faire illusion jusqu'en 2007 ?).

Au lieu de répondre aux urgences sociales et républicaines, le gouvernement a choisi en juin 2005 de promouvoir encore et toujours l'emploi précaire. Le « contrat nouvelle embauche » est plus fragile qu'un CDI et pire qu'un CDD ! Cette logique est celle du « pour embaucher, il faut pouvoir licencier plus vite ». Quant à l'idée d'imposer une période d'essai de deux ans avec licenciement possible sans justification, elle est tout simplement intolérable.

Précarité et flexibilité du travail, « passer au karcher » le Code du Travail, attaquer le statut général de la fonction publique (PACTE et loi de transposition du droit communautaire en août 2005), refus de donner un véritable coup de pouce au SMIC (qui concerne désormais 15 % de la population salariée en France !) : le gouvernement et les employeurs ne respectent plus de logique salariale alors que les exonérations de cotisations sociales sont toujours plus importantes !

Cette question majeure de notre société mérite plus qu'un calcul politicien de courte vue. Elle mérite un autre système de répartition des richesses et de tirer vers le haut les droits et les garanties du salarié.

Au niveau du corps des ITPE, la question de l'emploi est préoccupante du point de vue du « pyramidage » du corps, du contenu des postes et des responsabilités confiées aux ITPE. Elle ne l'est pas aujourd'hui en terme de besoin quantitatif : pour 2006, les recrutements statutaires suffisent amplement et c'est bien un diagnostic des postes proposés qu'il faut réaliser au niveau de la DGPA pour faire respecter le bon niveau de responsabilité des postes et du coup leur attractivité. L'adéquation entre niveau de grade et niveau de fonction impose de réfléchir sur le repyramidage, service par service et d'obtenir un taux promu / promouvables de l'ordre de 10 % pour assurer ce repyramidage globalement au niveau du corps.

En revanche sur d'autres corps, le manque en effectifs est criant. Cela se reporte sur chaque cadre qui doit compenser les vacances de postes, bien réelles, elles, de ses collaborateurs. Au sein du ministère, 30 % des catégories A et 43 % des A+ font l'objet d'écêtement mensuel (dépassement des 12 heures de crédit mensuel et on ne connaît pas le nombre d'heures écâtées !...) faute de moyens. Chaque ITPE donne déjà annuellement à l'administration plus de 8 heures « gratuites » et non compensées (+ 7 heures avec le lundi de Pentecôte en 2005 !).

Au niveau de la fonction publique, la prise en charge de ces questions d'emplois relève logiquement du niveau des fédérations (FEETS et FGF) plus que du niveau des syndicats nationaux. Après une année 2005 déjà forte en réductions d'effectifs au sein de l'État (de l'ordre 7 500 dont 1 400 à l'Équipement, succédant à 1 000 autres suppressions 2004), 2006 ne déroge pas à la règle et s'annonce même bien pire. Cette réduction annoncée de l'ordre de 5 100 emplois de fonctionnaires au niveau de la fonction publique d'État frappe l'Équipement de plein fouet : 1 733 suppressions d'emplois, hors transferts ! Un bien triste record !

Elle se veut justifiée au nom d'un nécessaire abaissement de la fameuse « dette publique » pour rentrer dans les clous du pacte de stabilité et de croissance européen, à savoir un déficit inférieur à 3 % du P.I.B. Au delà de cette approche comptable, la dette de l'État en matière de service public et d'efficacité de son action qu'entraînent de telles réductions vis-à-vis des conditions d'embauches et vis-à-vis des conditions de vie tous nos concitoyens est-elle bien mesurée ?! La richesse générée par le service public est-elle prise en compte dans une telle approche ? Certes non.

Quelle incohérence, alors que les besoins des services publics demeurent y compris au niveau de l'État et que l'urgence gouvernementale est légitimement tournée vers l'emploi et la lutte contre le chômage, que de supprimer dogmatiquement 5 000 nouveaux emplois dans la fonction publique ! Et le Ministre des Finances d'annoncer en juin 2005 que grâce à la nouvelle loi de finances, il y aura bien plus de 5 000 postes de fonctionnaires supprimés, en plus, en 2006. D'un côté le gouvernement dégrade les conditions d'emplois, de l'autre il prescrit la précarité et la flexibilité par ordonnance !

Le passage de la Réforme de l'État au ministère des Finances est aussi illogique qu'inquiétant : regrouper le Budget et la Réforme de l'État augure d'une approche purement financière de celle-ci. Cette décision du gouvernement constitué après le 29 mai 2005 est justifiée par la LOLF, selon le ministre



des Finances. C'est par la réforme de l'Etat et grâce à l'outil lolfien que « l'on pourra dégager des marges de manœuvres » : la Réforme de l'Etat devient donc d'abord la réduction des effectifs publics, par principe, par dogme.

Les annonces de ne remplacer qu'un fonctionnaire sur deux ou sur trois (cela dépend des ministres et des périodes, électorales ou non) partant à la retraite au motif de « gagner en productivité » ne sont jamais démontrées. S'il ne faut certes pas avoir de tabous pour examiner la situation (quantitative et leur répartition) des effectifs dans la fonction publique, il n'est pas acceptable qu'un gouvernement fasse de telles annonces dogmatiques sans poser la seule question qui s'impose au préalable : quels besoins de service public ?

Soixante et onze mille fonctionnaires (des trois fonctions publiques) ont pris leur retraite en 2005, ils seront plus de 81 000 en 2008. Les besoins de services publics diminuent-ils à hauteur de 35 000 à 40 000 emplois publics en moins chaque année ? Ce n'est pas l'impression donnée par les missions confiées aux ITPE dans les trois fonctions publiques.

### 5.1.3 Un fonctionnement des services parfois aux limites de l'impossible

Cette logique comptable à l'œuvre a conduit à rendre encore plus exsangue le fonctionnement des services en 2005. Nous en sommes arrivés à de tels affaiblissements dans certains services que l'administration se refuse à évaluer les conséquences de ces réductions ! A quoi bon regarder ce qui n'existe plus ou s'effondre...

Aux réductions massives d'effectifs, des coupes sombres budgétaires ont été effectuées, notamment dans les ministères en charge de l'Equipement et de l'Environnement. Aussi bien en autorisation de programmes qu'en crédits de paiements (retardant d'autant plusieurs opérations, travaux, ou études parfois en pleine réalisation !) et que sur les moyens de fonctionnement des services.

Par ailleurs des gels budgétaires massifs sont intervenus en 2004 et 2005. Nous avons eu beaucoup de mal à obtenir des chiffres de la part de l'administration mais ces gels ont représenté 272 millions d'euros soit 3,25% du budget de l'Equipement en 2004 : l'immobilier (30 % des AP gelées), le fonctionnement des services déconcentrés (l'administration centrale fut relativement épargnée) et la formation dans ces services, pourtant déjà si faiblement dotée en moyens budgétaires, furent les principales victimes de ces gels et par-là même l'exercice du service public.

En 2005, l'équation fut encore plus simple : la moitié des crédits gelés furent purement et simplement supprimés par le gouvernement en septembre ! L'annulation des crédits publics en 2005 est quatre fois supérieure à celle de 2004 !

Quant au PLF 2006, si chacun le sait contraint, il est impossible d'en donner le contenu précis au moment où je termine ce rapport. D'une part, le CTPM budgétaire du 29 septembre 2005 ne s'est pas tenu, faute de présence du ministre, et est donc reporté en octobre, et d'autre part la présentation dimensionnée permet à l'administration de présenter le budget d'une façon intraduisible et inexploitable, ce qui est le cas avec la présentation faite par le gouvernement le 28 septembre 2005.

Et pourtant des efforts énormes ont été faits dans les dernières décennies pour optimiser encore et toujours la dépense publique, notamment à l'Equipement ! Aujourd'hui, il n'existe plus globalement de marges pour de nouveaux « progrès », tout juste peut-on regarder si des répartitions internes sont possibles pour orienter les moyens de l'action publique vers de nouveaux besoins (et à condition que d'autres se réduisent).

Comment peut-on déceimment annoncer la refondation du service public de l'aménagement et du développement des territoires sans s'engager à garantir ses moyens en fonctionnement (au MTETM comme au MEDD) afin qu'il assume les missions qui lui sont confiées ?!

Désormais, la volonté de mutualiser, au niveau des DRE demain ou dans le cadre de la fusion DRIRE-DIREN déjà engagée, ne peut plus afficher l'excuse d'améliorer la performance des services : cette modernisation n'a qu'un but, réduire les effectifs et réduire les champs d'intervention des services de l'Etat. L'administration elle-même ne sait plus quelle explication trouver pour tenter, sans conviction, de masquer cette dure réalité.

### **Le fonctionnement des services du RST : à la limite de la rupture**

En matière de fonctionnement des services, le cas du réseau scientifique et technique et des CETE en particulier est à suivre de très près. C'est ce que nous avons fait en 2004 (rapport RST au congrès) puis en 2005 : motion RST de la commission exécutive en avril 2005, interventions dans plusieurs CETE, participation aux journées du RST à Lyon les 5 et 6 septembre 2005.

Le volume des activités réalisées par le RST en matière d'ingénierie publique pour compte de tiers a fortement diminué depuis la mise en œuvre de la réforme de l'ingénierie publique. Et cela risque d'empirer du fait des transferts des routes, des privatisations, et de la perte potentielle de compétences des services du RST du fait de la création des DIR. L'état des finances des collectivités, et des conseils généraux en particulier, qui doivent assumer toujours plus de compétences du fait des transferts et du désengagement de l'Etat, entraîne une tendance à l'analyse des offres de prestations intellectuelles davantage en fonction du prix proposé que du contenu technique de la prestation.

Nous réclamons la réalisation concrète de l'engagement du précédent ministre de l'Equipement de développer l'ingénierie publique au-delà de la concurrence, pour la mise en œuvre des politiques d'aménagement et de développement durables des territoires en partenariat entre décideurs publics. Cela impose une traduction législative de cet engagement et le SNITPECT revendique que le pilotage et la stratégie de l'ingénierie publique soient désormais rattachés au secrétariat général, au même titre que le RST.

Cela impose également d'aborder ce partenariat du RST avec toutes les collectivités, mais aussi avec les sociétés d'autoroutes, concessionnaires d'aérodromes et de ports ou bien encore VNF dont la convention permettant un travail direct entre CETE et services navigation arrive à échéance fin 2005. Or cette question essentielle reste absente du projet de stratégie pour le RST présentée aux journées du RST de septembre 2005.

Sur les évolutions induites par la mise en œuvre de la LOLF et la régionalisation de l'Equipement, il est indispensable de

mettre le RST et les CETE en particulier, à l'abri des conséquences fâcheuses des REA sauvages : la REA 2005 fut ravageuse pour tous les CETE qui ont servi de variable d'ajustement en terme d'effectifs aux DRE pour se « préfigurer » « leur » direction en région de demain ; le DRAST eut beau s'en émouvoir par écrit au DPSM (dont l'absence d'arbitrage et de volonté d'intervenir sur le sujet fut révélatrice) en janvier 2005, rien n'y a fait et il est à craindre que la REA 2006 soit encore pire !

Là encore, comment ne pas s'inquiéter lorsque le document de la DRAST présenté aux JRST ne traite pas de ces « questions qui fâchent » et qui sont pourtant essentielles pour identifier la marge de manœuvre disponible pour définir la stratégie du RST : quel mode de financement, quelle maîtrise des effectifs, quel fonctionnement lollien pour les services du RST ?

Le SNITPECT combat et combattrait toute tentative de cloisonnement, voire de « découpage », de tout ou partie du RST sur la base des missions et des programmes LOLF, et revendique le rattachement de tous les services du RST à un unique programme support/soutien/stratégie spécifique, sous le pilotage unique, fort et cohérent, d'une direction du pilotage du RST au sein du SGPA, dotée de moyens en adéquation avec l'ampleur de la mission. Cela reste possible à réaliser, si le ministre veut s'en donner l'ambition. Ambition absente des journées du RST de septembre 2005.

En 2004, nous avons notamment interrogé la DPSM et les CETE sur les conséquences du nouveau gel de 7,5 M€ correspondant à la suppression de reports de recettes 2003 sur 2004 après celui constaté de 5,2 M€ en 2003. Aucune réponse ne nous a été apportée. En 2005, aucune précision sur l'état des moyens budgétaires des services du RST ne fut donnée puisque le conseil central des CETE n'a pas été organisé et que ce point fut volontairement occulté lors des JRST de septembre.

Les conséquences peuvent pourtant être dramatiques, l'étouffement des CETE est programmé si on ne leur garantit pas l'affectation normale des crédits attendus y compris ceux reportés. Et si les réductions d'effectifs devaient continuer à décimer les équipes (REA 2006, impact des services d'OA en DIR, pyramide des âges défavorable en CETE), notamment en catégories A, c'est bien l'abandon dans plusieurs régions de certains domaines d'activités qui sera enregistré dès 2006 !

Et les réflexions permettant une budgétisation des moyens des CETE tardent toujours à venir ! Aucune annonce sur la budgétisation des CETE n'a été faite à ce jour en 2005. Quant aux journées du RST des 5 et 6 septembre 2005, le mode de financement et la maîtrise des moyens et des effectifs y furent étrangement absents des débats !

Nous exigeons qu'une véritable réflexion s'engage sans délai pour écrire une procédure de budgétisation adaptée et mesurable des moyens financiers pour le fonctionnement et l'investissement matériel dans l'innovation et la recherche.

Le SNITPECT a alerté le ministre dès 2002 sur la nécessité impérieuse de conforter l'avenir des CETE en prenant rapidement des dispositions garantissant leur fonctionnement dans la durée. Cela nous a alors conduit à demander au ministre de porter une politique de budgétisation, même partielle, des moyens de fonctionnement et d'investissement de l'innovation et de la recherche.

L'évolution du cadre juridique pour l'exercice des missions d'ingénierie publique impacte le mode de fonctionnement des CETE, réduisant de fait, comme le SNITPECT l'avait d'ailleurs annoncé, la part des fonds de concours dans les résultats.

Il convient à ce titre de s'interroger sur le maintien du système de fonctionnement tel qu'il a été instauré dans le passé, face à une évolution aussi forte du contexte et du cadre juridique.

Le principe consistant à asseoir exclusivement les moyens financiers de fonctionnement et d'investissement matériels d'organismes du service public sur les recettes sonnantes et trébuchantes encaissées pour les activités pour compte de tiers doit certainement être revu. Pour autant, il est également nécessaire de bien appréhender les enjeux de la budgétisation pour éviter sa traduction immédiate en une réduction nouvelle d'effectifs et de moyens d'intervention. Cela rendrait alors aléatoires voire nulles les capacités d'intervention pour tiers ou celles relevant plus généralement du partenariat entre différents décideurs publics, en particulier dans le champ de l'ingénierie d'innovation (recherche, développement, méthodologie, capitalisation d'expériences et élaboration de règles de l'art...).

C'est pourquoi, nous renouvelons notre demande pour qu'une véritable réflexion s'engage sans délai sur la budgétisation des CETE et LRPC mais aussi sur le cadre juridique de ces services :

- le MTETM doit se donner les moyens d'assurer une politique ambitieuse pour le RST, sans découpage et en partenariat interministériel et inter fonctions publiques. Les mécanismes de la REA et de la LOLF ne sauraient être prétexte à une diminution insidieuse des moyens du RST : la réponse est dans la volonté d'un réel pilotage du RST par le couple SG/DGPA, à regrouper selon nous au sein du SGPA ;
- le SNITPECT considère que les financements du RST doivent être clairement définis dans le cadre de la stratégie globale du RST : et cela doit être connu et affiché d'ici la fin de l'année 2005.

#### 5.1.4 « Augmenter les salaires, pas les horaires »

C'est sur ce mot d'ordre, entre autres, que FO a su largement mobiliser les 20 janvier, 5 février, 10 mars et 4 octobre 2005. Ces mobilisations, auxquelles ont pris part le SNITPECT et de très nombreux ITPE à Paris comme en province, furent un succès indéniable. Comme en 2003 et 2004, elles étaient indispensables et cette fois, elles ont permis d'aboutir à des premières avancées concrètes car elles furent suffisamment réussies pour établir un rapport de force permettant d'engager des négociations avec le gouvernement, pour 2005 et qui ne soient pas subordonnées à un quelconque « donnant-donnant ».

Les salariés n'ont tout simplement plus rien à donner. Il s'agit en fait de tenter de rattraper la détérioration du pouvoir d'achat dans le privé comme dans la fonction publique.

Lors des négociations de fin mars 2005, FO a exigé de ne discuter que des salaires, en niveau et pour 2005 uniquement, en refusant la pluriannualité proposée pour les deux années 2005 et 2006, acceptée par certaines autres confédérations... Le gouvernement a finalement accepté de ramener la discussion sur la seule année 2005.

Pour autant, il en est resté à une mesure unilatérale concernant le salaires des fonctionnaires : + 0,5 % d'augmentation au

1<sup>er</sup> février, idem au 1<sup>er</sup> juillet, + 0,8 % prévu au 1<sup>er</sup> novembre, soit + 1,8 % en niveau pour l'année 2005 correspondant à l'inflation prévue en mars pour cette année.

Comme nous le précisons dans la Tribune 1.197 de juin 2005, une indemnité de sommet de grade a également été obtenue. Correspondant à 1,2% du traitement annuel brut et destinée aux agents bloqués au sommet de leur grade depuis au moins trois ans (situation appréciée à la date du 31 décembre 2004) cette indemnité, versée en une seule fois en juillet 2005, reste néanmoins exceptionnelle et non reconductible. Nous revendiquons son maintien pour les années à venir, à commencer en 2006. Plusieurs ITPE ont pu en bénéficier, comme 118 000 agents de l'Etat, 50 000 territoriaux, 88 000 hospitaliers ou encore 15 000 militaires. Néanmoins, sa circulaire d'application a cherché à en minorer les effets et à réduire le plus possible le nombre de bénéficiaires.

Il s'agit désormais de négocier les salaires pour 2006 et de faire prendre en compte le passif des années 2000 à 2004. Ce rattrapage d'au moins 5 % doit absolument être pris en compte dans le cadre de l'augmentation de la valeur du point mais surtout d'une véritable réforme de la grille indiciaire pour les trois fonctions publiques. Dans ce cadre, la préservation des statuts, des déroulements de carrières, des principes fondamentaux de la fonction publique de carrière doit se concrétiser par la réforme de la grille indiciaire.

Et là encore, il y a urgence : la stagnation (et donc la régression) de la valeur du point et l'écrasement de la grille accentuent la faible attractivité de la fonction publique dans son ensemble et augmentent encore la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, au même titre que celui de tous les salariés.

Aujourd'hui, selon une étude du CREC (Connaissance de l'Emploi, des Revenus et des Coûts : association loi 1901 créée en 1995), la condition salariale française est comparable à ce qu'elle était il y a cinquante ans : le salaire net moyen n'a pas connu de progression du pouvoir d'achat depuis la fin des années 1970 et au total des vingt-cinq dernières années, les gains du pouvoir d'achat sont restés minimes, de l'ordre de 0,2 à 0,3 % par an, largement en retrait par rapport à l'évolution du niveau de vie moyen en France et du coût de celle-ci.

A qualification constante, le pouvoir d'achat du salaire net moyen des salariés du privé a légèrement augmenté (+ 0,2 % par an) entre 1982 et 2002 tandis que celui des salariés du secteur public a diminué (- 0,1 % par an). Et cette tendance s'est poursuivie en 2003 (baisse du pouvoir d'achat du salaire moyen de - 0,3 %) et 2004 (augmentation proche du 0), les mesures gagnées pour 2005 ne faisant qu'éviter que celle-ci ne s'aggrave encore.

En septembre 2005, la valeur du point d'indice représente 4,44 euros (en multipliant l'indice majoré par cette valeur, chacun obtient le montant du traitement brut mensuel) : l'écart avec l'indice des prix (qui s'envole comme par exemple les coûts des carburants à l'été 2005, ou du gaz et d'autres produits de consommation courante) n'a jamais été aussi élevé et atteint les 7 %.

La stagnation des salaires pose à l'évidence une véritable question sociale. De plus en plus, les employeurs font supporter aux salariés et aux citoyens la précarité, le chômage et la dégradation

des conditions de travail. Ils sont de moins en moins « socialement responsables ». Une partie du coût de la précarité est transférée au régime d'assurance maladie : seuls 40 % des demandeurs d'emploi sont indemnisés par l'UNEDIC, la dégradation des conditions de travail dégrade la santé des salariés et pénalise les comptes de l'assurance maladie et les exonérations pèsent lourdement sur les recettes de la Sécurité Sociale.

Et cela s'observe à l'Équipement autour de la mise en œuvre de la LOLF et de l'introduction de la possibilité de déroger à l'adéquation entre niveaux de grades et de fonctions : mettre un ITPE pour encadrer d'autres ITPE n'est pas une façon de « valoriser » un potentiel, c'est un moyen de rémunérer un cadre au premier niveau de grade pour des responsabilités de deuxième niveau de fonctions !

Autre exemple : la question de la mobilité forcée, liée aux transferts à venir. Les conditions de mise en œuvre et la valeur de l'Indemnité Spécifique de Mobilité (ISM : voir Tribune 1.196 d'avril 2005) relèvent de l'insulte et de la provocation : non seulement cette ISM se doit d'être automatique, ce qu'elle ne sera pas si tant est qu'un agent du MTETM en bénéficie réellement, mais elle se doit d'être revalorisée et versée chaque année. Comment le fait de donner pour solde de tout compte, après maintes procédures complexes et sous réserve de l'arrêt de réorganisation du préfet, le montant « d'une mobylette d'occasion et sans le plein d'essence » à des agents devant déménager ou acheter un véhicule supplémentaire pour conserver leur travail peut-il apparaître comme acceptable ?! Nous l'avons dit, bien que le corps des ITPE ne soit pas le plus concerné par l'ISM, le mépris des personnes qui a accompagné cette mascarade d'ISM est écœurant.

C'est aussi une question économique. Il ne suffit certes pas de revendiquer le maintien du pouvoir d'achat : c'est le partage équilibré, cadré et égalitaire, des fruits de la croissance et des gains de productivité qui peut permettre d'éviter l'enfermement dans le cercle récessif des salaires.

Or, depuis vingt-cinq ans, l'économie de marché dans laquelle notre pays évolue n'a pas été capable de garantir une croissance équilibrée. Les prévisions sont revues à la baisse systématiquement après les annonces optimistes du gouvernement visant à rassurer pour faire passer ses réformes. Puis la réalité est encore en dessous des prévisions recalées. Sur le front de l'emploi comme sur celui des salaires, l'échec est patent. Le chômage et le sous-emploi, y compris au sein de la Fonction publique, n'ont hélas jamais été aussi élevés tandis que les salaires ont décroché durablement la croissance économique. Les politiques mises en œuvre ont renforcé directement ou indirectement le poids des mécanismes de marché dans la régulation économique et sociale. La mise en œuvre de nouvelles régulation apparaît plus urgente que jamais car les salaires ne suffisent aujourd'hui plus à vivre !

## 5.2 Le dialogue social en panne, le paritarisme toujours attaqué

L'année 2005 a débuté sur des attaques méprisantes envers les fonctionnaires de la part du ministre de la Fonction publique du moment. Jamais des propos d'une telle violence n'avaient été tenus en public à l'encontre des fonctionnaires par un ministre de la Fonction publique. Face à l'absence de dialogue social, pire face au mépris et au refus du gouvernement de

contredire les propos du ministre, c'est dans la rue que les fédérations syndicales représentatives des fonctionnaires, FO en tête, ont appelé les fonctionnaires puis les salariés à se défendre, à se faire à nouveau entendre et respecter et à obliger le gouvernement à engager de réelles concertations sur les salaires.

Des résultats furent obtenus, mais entre le gouvernement et les fonctionnaires le dialogue social fut difficile durant toute l'année 2005 et une certaine « incompréhension », pour ne pas dire cassure, a été engendrée.

### **5.2.1 La démocratie sociale ne peut se définir qu'à travers paritarisme, dialogue et concertation**

Au-delà de la question salariale, le constat de l'absence de réel dialogue social est unanimement partagé : les organisations syndicales sont de plus en plus mises devant le fait accompli et leur participation dans les instances de « concertation » ou groupes de travail n'a plus d'autre objet que d'informer sur des décisions déjà prises unilatéralement par le gouvernement ou l'administration. Ou alors la multitude, la fréquence et l'urgence des réunions et des décisions font qu'il est aujourd'hui impossible d'obtenir une véritable concertation puis une possibilité de négociation.

Le « paritarisme » est également fortement attaqué depuis 2004. A un point tel que le ministre de la Fonction publique exprimait son sentiment que le paritarisme n'avait « rien apporté depuis le début ». Or, le paritarisme est une philosophie sociale au service de délibération, de concertation et de décision au service d'une vraie égalité de droits et de traitement. C'est un principe d'organisation affirmé et que nous défendons, non seulement au niveau des instances centrales (UNEDIC, assurance maladie...) mais aussi des commissions périphériques et locales (la CAP nationale du corps des ITPE par exemple).

De ce fait, les attaques contre le paritarisme aggravent dramatiquement la crise d'absence de concertation : l'exemple des « réformes » des retraites et de l'assurance maladie est révélateur. Elles ont été posées sous forme de décisions autoritaires et impératives : le système est en danger et il faut dans l'urgence définir de nouvelles règles forcément douloureuses pour les retraités et les assurés sociaux. L'équation comptable de départ, non concertée et jamais démontrée, interdit un véritable travail paritaire préparatoire et aboutit aux conséquences néfastes que l'on connaît.

Ce fut le même mécanisme pour imposer le lundi de Pentecôte travaillé. Cette fois au nom de la solidarité entre générations et du fait que chacun ne travaille plus suffisamment depuis les 35 heures. Le fiasco fut complet, tournant même au ridicule. Car faute de concertation, le gouvernement a imposé une mauvaise réponse à une bonne question. Seuls les salariés doivent travailler gratuitement une journée de plus : drôle de conception de la solidarité nationale, qui plus est de la part d'un gouvernement qui interdit aux avancées statutaires de s'appliquer aux retraités et qui ferme les services publics de proximité, dont les subdivisions de l'Équipement, les rendant ainsi inaccessibles aux personnes fragiles et démunies que sont généralement les personnes âgées.

Si la nécessité d'une aide aux personnes âgées (et la chaleur de l'été 2005 durant lequel ces lignes s'écrivent démontre l'importance de cette assistance au même titre, mais heureusement dans des conditions moins dramatiques que l'été 2003) ne fait aucun doute, la solution n'est pas du côté de la décision unilatérale ! Et certainement pas en opposant des catégories les unes aux autres :

salariés et non salariés, valides ou handicapés, jeunes ou vieux... a fortiori pour un résultat non garanti et qui finalement s'avère un échec : selon l'INSEE (juin 2005) puis le rapport d'évaluation de cette « journée de solidarité » (juillet 2005), l'impact économique du Lundi de Pentecôte travaillé est « très proche du zéro » et n'a rapporté que quelques miettes sur la croissance du PIB. Et en juillet 2005, le Commissariat au Plan a estimé que le nombre de personnes dépendantes de plus de 75 ans allait augmenter de 35 % ! Ce n'est pas une journée de plus imposée aux seuls salariés qui résoudra le problème de l'absence d'assistance publique et de lits dans les centres spécialisés !

La prise en charge collective de la perte d'autonomie due à l'âge ou à la situation de handicap mérite mieux que cette décision non concertée, jusqu'au-boutiste et profondément injuste.

Malgré ce bilan catastrophique, le gouvernement maintient, sans concertation (pléonasmе), l'idée d'une journée supplémentaire travaillée, non rémunérée, pour les salariés en 2006 qui pourra être autre que le Lundi de Pentecôte (pourquoi pas le 25 décembre ? cela fait longtemps que nous ne croyons plus au Père Noël avec ce gouvernement !). En fait, il s'agit bien là de prétextes pour obtenir un peu (sept heures) d'allongement du temps de travail. Mais quand la solidarité est diluée dogmatiquement dans la compétitivité et le libéralisme économique, elle devient charité, facultative ou obligatoire au nom de la culpabilisation que cela engendre.

La solidarité ne s'exerce pas une seule journée avec le travail obligatoire mais dans le cadre de la Sécurité Sociale, de l'Impôt et de l'action volontariste de l'Etat et de ses services !

### **5.2.2 Hélas, les exemples ne manquent pas en 2005 pour confirmer cette réduction du dialogue et cette volonté de passer en force, sans concertation**

Parution du décret instaurant l'indemnité de sommet de grade sans concertation / cavalier législatif caché dans la loi de finances rectificative pour 2004, entre Noël 2004 et le 1<sup>er</sup> janvier 2005 pour modifier le Code des pensions et réduire la possibilité de partir en retraite anticipée pour les pères et mères de trois enfants / Refus d'écoute et de dialogue sur l'instauration du lundi de Pentecôte travaillé /...

Lors du « débat » sur le service minimum, les organisations syndicales furent entendues, jamais écoutées !

Sujet majeur de la rentrée de septembre 2004, la mise en place d'un service garanti dans les transports publics terrestres et plus largement en cas de grève a été régulièrement placée au centre des débats en 2005, en particulier au STIF (Syndicat des Transports de l'Ile-de-France) : comme par hasard, juste avant le transfert de responsabilités de l'Etat à la Région, le préfet de la région Ile de France, président du STIF à ce moment, fait adopter un « service garanti », sans aucune concertation : la RATP et la SNCF ont l'obligation d'assurer un minimum de trafic les jours de grève. Elles ont aussi l'obligation de respecter le droit de grève !

Une nouvelle fois, on ne cherche pas à repartir de l'existant mais à considérer que ce qui existe n'est ni bon, ni perfectible : la méthode cherche à culpabiliser et à expliquer qu'il faut tout revoir !

On n'oublie volontairement un peu vite que le droit de grève (instauré par la constitution) va déjà dans un sens de négociation préalable en prévoyant un préavis de cinq jours pour négocier et éviter les réquisitions comme cela était le cas avant 1963. La restriction

du droit de grève n'est pas négociable, le préalable avant chaque conflit si. C'est vers lui que les efforts doivent se porter.

Et que dire de la façon dont a été « adoptée » la loi relative aux libertés et responsabilités locales en août 2004, ou bien les mesures pour l'emploi « des 100 jours » à l'été 2005 par simples ordonnances ! Un échec doublé d'un mépris du dialogue en général, y compris parlementaire !

Comment un gouvernement peut-il passer, par ordonnance ou selon la procédure du « 49-3 », des réformes aussi fondamentales pour l'avenir de tous les citoyens, qui plus est en pleine période de congés d'été et sans accepter les débats même au sein de sa propre majorité parlementaire !?

Sur le principe, l'annonce de la privatisation totale de la SANEF, d'ASF et d'APRR en pleine déclaration de politique générale du nouveau Premier ministre est tout aussi inadmissible. C'est revenir en quelques mois sur l'arbitrage rendu par son prédécesseur sans même une concertation préalable au sein des ministères qui ont conduit et construit la décision gouvernementale d'origine. Belle preuve de continuité républicaine et de solidarité gouvernement. L'absence de concertation et de dialogue commence au sein même du gouvernement : dans ces conditions comment espérer mieux à notre niveau et surtout quels crédits donnés aux engagements et décisions des ministres ?

Aujourd'hui, le gouvernement impose le diktat de réponses uniques (privatiser, transférer) en faisant l'économie de poser au préalable les questions essentielles et d'en débattre. Il s'agit toujours de choix dogmatiques, souvent irréversibles, qui appellent pourtant de véritables expertises préalables, indépendantes et contradictoires, de vrais débats et de véritables décisions démocratiques. C'est tout l'inverse qui est décidé : décision unilatérale, non justifiée, refus du dialogue, sourde oreille et mépris face aux arguments contraires à la décision qui tentent de se faire entendre, calcul politicien au plus haut niveau de l'Etat sur des mesures concernant tous nos concitoyens et notamment les plus démunis. Ce qui est grave, c'est que c'est une fois de plus l'image de l'Etat qui est mis à mal avec de telles pratiques et que les conséquences se payent au niveau du bien collectif ou de la protection sociale.

Et ce n'est pas terminé. 2005 est aussi l'année de la publication de la loi (non adoptée au moment où j'écris ce rapport) relative à la « modernisation de la fonction publique ». Là encore même stratégie des « petits pas » : discussion sans le contenu global exact mais quelques points techniques particuliers puis élaboration d'un projet de loi justifié par le fait qu'il y a « urgence à agir » et présenté face aux citoyens comme le résultat d'échanges avec les organisations syndicales.

Cette loi pourrait bien être essentielle et stratégique sur de nombreux points intéressant directement le corps des ITPE et nos revendications (formation, recrutement, mobilité inter fonctions-publiques, protection juridique des fonctionnaires, report des limites d'âges, déontologie...) : nous exigeons d'être correctement associés à son élaboration d'une façon réellement concertée dans un souci de construction au service du service public et de ses agents.

### 5.2.3 Fonctions publiques : une rupture du dialogue

D'autres réformes spécifiques à la fonction publique sont en cours et ont été lancées en 2005 sans concertation. Le projet de suppression des 900 corps de fonctionnaires par vingt-huit

cadres statutaires n'a jamais fait l'objet d'une analyse ou d'un diagnostic. Car il n'y a pas eu de concertation !

En fait, il y a eu en 2005 de la part du gouvernement une série de « flashes d'information », sans aucune concertation organisée : cette stratégie consistant à faire de la communication en pointant des affirmations dogmatiques et populistes, des lieux communs, voire des contre-vérités donne l'impression que les choses avancent, sans désaccord manifeste puisque la concertation n'existe pas et qu'il faut attendre la fin de toutes les communications pour découvrir où l'on veut nous amener. Sauf qu'à la fin du puzzle, c'est aussi la fin du chemin et qu'il est trop tard pour bifurquer ou faire modifier la direction.

C'est ainsi que le ministre de la Fonction publique s'est adressé aux fonctionnaires, par mél, en février puis en mai 2005 et qu'il a fait une grande « tournée » en inter régions au printemps 2005. De « il y a trop de fonctionnaires », le discours est passé à « il y a trop de corps » ou « vous êtes mal gérés ». Méthode contestable car interdisant l'échange, le dialogue, la négociation collective et privilégiant la réponse individuelle (rare mais dont une au moins devrait permettre au ministre de confirmer que sa vision est « partagée par les fonctionnaires »).

Il n'est pas question de refuser d'étudier le problème posé par le nombre de corps ou la gestion de la fonction publique. Le SNITPECT n'a de cesse de le faire et d'être force de propositions sur ces champs. Mais quand on découvre la place réservée aux ingénieurs de travaux des différents ministères, relégués au rang d'ingénieurs de production sans responsabilité ni accès aux fonctions élevées, quand on comprend que le projet vise avant tout à la suppression des statuts particuliers et du statut général de la fonction publique, quand il s'agit de passer d'une fonction publique de carrière à une fonction publique d'emploi où même la rémunération est éclatée par un salaire à « trois étages » lié au poste et à la fonction, et bien entendu au mérite et à la performance, quand on parle de suppression des CAP et d'instauration de conventions collectives avec des contrats individuels... là, toutes les lignes d'alerte sont franchies et la seule réponse possible est le refus en bloc de cette explosion des garanties et des droits des agents de l'Etat et de la FPE elle-même.

Et paradoxalement, l'absence de concertation peut même concerner des réformes statutaires. Alors qu'il faut se battre pour que certaines aboutissent, et demander aux ingénieurs concernés des efforts et investissements pour que l'Etat tienne enfin ses engagements, le gouvernement a passé plusieurs réformes statutaires sans aucune concertation. A titre d'exemple, il aura fallu toute la vigilance de la FGF-FO pour bloquer le passage en force à la commission des statuts du 25 mai 2005 de trois dossiers statutaires et pour imposer à la DGAFP un retour au dialogue sur la réforme de la catégorie A (projet de décret statutaire dit « A type » concernant les corps de la filière administrative paru juste après le 31 mai 2005 et s'alignant sur la réforme statutaire du corps des ITPE).

En parallèle à ces méthodes, toute une panoplie de « réformes du dialogue social » est subitement apparue aux organisations syndicales, présentée par le ministère de la Fonction publique fin 2004 / début 2005 : suppression du paritarisme, refonte des compétences des CTP (nationaux et locaux), nouvelles règles régissant la « négociation » en vue d'obtenir des « accords majo-

ritaires », retrait des jeunes de moins de vingt-cinq ans dans le calcul des effectifs pour les élections aux CTP et CAP... Puis, régulièrement, les organisations syndicales apprennent par la presse que le nouveau « comité d'évaluation des stratégies ministérielles de réforme », instauré sans concertation en septembre 2004, avance de nouvelles propositions de réforme de l'Etat qui seront prises en compte dans les prochaines SMR.

J'arrête là ce défilé d'attaques intempestives contre le dialogue social qui démontre que, plus que jamais, nous devons être vigilants, réactifs, solidaires et revendicatifs.

Concernant la fonction publique, du fait que la rupture du dialogue a été organisée par le ministre lui-même, chacun en vient à s'interroger sur ce qu'est aujourd'hui ce ministère de la Fonction publique : est-il au service de la progression, de la promotion, de la défense du service public et des agents publics ou au contraire l'instrument de leur destruction ?

#### **5.2.4 Equipement : des améliorations du dialogue social depuis la mise en place de la DGPA mais un poids ministériel affaibli**

Au-delà des « réformes » ou textes nationaux, le dialogue social fut difficile également à l'Equipement.

Concernant les « groupes d'échanges » instaurés mensuellement par la DPSM avec les organisations syndicales en 2004, les réunions de début 2005 ont tourné à la farce puisque n'étaient abordés en fait que des sujets mineurs d'ordres techniques (remontées mécaniques, conventions aéroportuaires...) alors que l'homologie, la création des DIR, le détachement sans limitation de durée, l'organisation du transfert des agents, la réorganisation de la centrale et le pilotage SG/DGPA, la mobilité à venir des agents, les projets de service des DDE... se retrouvaient systématiquement relégués en fin de réunion, voire pas abordés du tout.

La FEETS-FO a pu obtenir un retour à la normale et aux réelles priorités au printemps 2005 en indiquant qu'elle ne participerait plus à ces échanges dans le cas contraire. Nous avons également obtenu l'instauration de quelques groupes de travail et de concertation thématiques. Par ailleurs, il a été obtenu par la FEETS-FO des moyens supplémentaires pour la concertations locale et les droits syndicaux dans le cadre de la mise en œuvre de la décentralisation ainsi que pour l'instauration des DIR (circulaire DPSM du 31 janvier 2005 – voir Tribune 1.196 d'avril 2005 / circulaire DGR-SG du 28 mai 2005 – voir Tribune 1.197 de juin 2005).

Force est de constater que la transformation DPSM en DGPA a permis de relancer le dialogue social, de remettre les priorités en ordre lors des groupes d'échanges, et de débloquent des situations conflictuelles générées par certains chefs de services réfractaires à donner les moyens aux syndicats consentis par les directives de la centrale.

Toutefois, localement, le nombre de CTPS boycottés, ou l'absence volontaire de CTPS, les réorganisations cachées mises en œuvre selon la stratégie des petits pas, le refus des chefs de services d'appliquer les orientations de la centrale voire du ministre (ce fut le cas à l'issue de la rencontre du 23 mars 2005), les volontés d'indépendances et d'autonomies, exacerbées à l'approche de la LOLF, des DRDE... démontrent que le dialogue est loin d'être rétabli à l'Equipement et qu'il y a urgence à ce que le binôme SG/DGPA reprenne en main le pilotage des services et fasse respecter le dialogue social, dans toutes les instances où il est de droit.

Par ailleurs, et c'est un point réellement inquiétant, l'Equipement s'est retrouvé très affaibli à l'interministériel durant 2005, y compris sur des sujets concernant directement ses agents (homologie, détachement sans limitation de durée, transferts de compétences...). On comprend la crainte de l'administration de devoir concerter sur ce que le ministre lui-même ne maîtrise pas et subit par des arbitrages défavorables de Matignon sous le poids d'autres ministères. On le comprend, mais il faut surtout s'en inquiéter et faire en sorte de redonner un poids à l'Equipement. Cela passe par l'affichage d'une réelle stratégie, d'une politique identifiée ambitieuse et porteuse d'avenir pour le service public et les agents. Il n'est pas acceptable que cette perte de poids conduise les dirigeants du ministère à négocier en cachette avec les autres ministères pour tenter de sauver quelques meubles en en bradant d'autres, comme cela fut le cas avec le ministère de l'Intérieur en début d'année 2005 pour tenter de sauver les DIR.

Concernant la privatisation des autoroutes, l'Equipement fut réellement le « dindon de la farce ». L'excès de confiance affiché dans l'euphorie de la décision initiale du gouvernement autour de l'AFITF a rendu la chute provoquée par l'annonce du nouveau Premier ministre en juin 2005 encore plus forte : le ministère de l'Equipement s'est retrouvé en position de faiblesse au sein du gouvernement dès l'arrivée du nouveau ministre des Transports (l'Equipement se dirigeant doucement mais sûrement vers la sortie du nom et des compétences du ministère), sans même être en mesure de protéger les décisions gouvernementales précédentes.

Grâce à la mobilisation des ITPE de 2004, poursuivie en 2005, le corps des ITPE a su obtenir des conditions de concertation acceptables de la part de l'administration au niveau national. Ce fut notamment le cas en matière de gestion (travail pour l'aboutissement de la nouvelle charte de gestion) et en CAP où le retour au paritarisme, au dialogue, à l'échange et à la possibilité de défendre individuellement chaque dossier, y compris à l'essai-mage et pour les premières affectations, est à saluer.

Le dialogue social et le paritarisme ne sont jamais acquis. Ils sont une réalité fonction de la force et du poids que nous voulons bien nous donner collectivement : 2004 puis 2005 en sont la démonstration

### **5.3 Les retraites et pensions : un recul social avéré mais à l'ampleur encore sous-estimée**

L'année 2003 restera dans l'histoire comme celle d'un recul social majeur, avec la réforme des retraites et des pensions. L'année 2004 l'a rappelé et a déjà démontré que les « engagements » rassurants pris par ceux qui ont cautionné cette réforme ne seraient pas tenus. L'année 2005 est venue confirmer que les dérives de cette « réforme » sont bel et bien énormes à l'encontre de tous nos concitoyens.

Nous l'avions affirmé haut et fort : cette réforme ne permet en rien de régler la question du financement des retraites, puisque la totalité de l'approche comptable retenue est basée sur l'hypothèse d'un recul très significatif du chômage, en dessous d'un seuil de l'ordre de 4,5 %, pour permettre le financement des retraites des salariés bénéficiant d'une caisse de retraite, par l'excédent qui serait ainsi dégagé sur les cotisations chômage.

Or, les années 2004 et 2005 et la dégradation importante du marché de l'emploi montrent que cette hypothèse n'était pas crédible et totalement infondée. Il eut été plus sage et plus juste de partir d'hypothèses plus viables comme celle que nous défendions et prévoyant un doublement du PIB d'ici 2040 (établie suite aux travaux du COR, conseil d'orientation sur les retraites) plutôt que sur celui d'une baisse durable du chômage, compte tenu du retour d'expérience sur les deux sujets. 2005 vient confirmer cette analyse.

Par ailleurs, en augmentant la durée d'activité nécessaire pour bénéficier d'une pension à taux plein (75 % du salaire indiciaire détenu durant les six derniers mois), le pari non avoué a été fait que les fonctionnaires ne changent pas leur culture en maintenant leur départ en retraite après la durée moyenne d'activité actuellement constatée (soit moins de 37,5 ans) et que donc leur pension en soit d'autant plus diminuée qu'une pénalité par année d'activité manquante va être instaurée. Ainsi, c'est le budget de l'Etat qui sera d'autant allégé, puisque le principe de la pension de retraite défini en tant que salaire différé des fonctionnaires, dû par l'Etat en compensation des devoirs et des obligations qui leurs sont imposés, est maintenu.

2005 montre déjà que ce calcul écœurant se réalisera. La détérioration manifeste des conditions de travail dans nos services, l'absence d'augmentation salariale (et la baisse du pouvoir d'achat que cela engendre), la suppression du CFA, les difficultés voire les refus rencontrés par les ITPE pour obtenir une mise en CPA (pour raisons de priorités de service), les blocages instaurés par plusieurs chefs de services à l'encontre du CFC, pourtant généralisé cette année (après la trahison de 2004), ou de l'IRGS, voire du CARGS, le refus inqualifiable du gouvernement de faire bénéficier aux retraités des avancées de la réforme statutaire, accentuent les départs en retraite dans des conditions encore plus précaires et défavorables pour les ITPE partant.

Mais comment peut-on demander aux agents publics de travailler plus longtemps et tout faire pour qu'ils soient obligés de partir plus tôt et dans des conditions dégradées ? Cela relève soit de la schizophrénie soit d'une volonté calculée d'économie sur le dos des agents.

Le budget de l'Etat constitue bien la ressource pour payer les pensions (qui sont donc un salaire) des fonctionnaires de l'Etat. Il n'y a pas de cotisation employeur pour les fonctionnaires de l'Etat. Les calculs savants qui ont été faits pour démontrer que l'Etat employeur doit financer les pensions à hauteur de 40 à 50 % du montant dû, en regard du montant résultant des cotisations fictives des fonctionnaires actuellement actifs constituaient donc une manipulation comme nous l'avions dénoncé avec F.O. en 2003.

Or ce « taux » explose dès lors que l'Etat viendrait à mettre progressivement en extinction sa fonction publique en ne remplaçant pas les actifs partant en retraite ! Au motif des mêmes faux calculs, ne risque-t-on pas dans les prochaines années une nouvelle « réforme » synonyme d'encore plus de recul pour les fonctionnaires ? Nous pouvons le craindre compte tenu du non-replacement programmé des fonctionnaires partant en retraite.

**Les années 2004 et 2005 furent celles de la sortie de plusieurs décrets et arrêtés d'application de la loi du 21 août 2003.**

Ces textes furent sans doute, pour une certaine organisation dite syndicale, une grande désillusion. Ils furent pour le SNITPECT et FO la confirmation d'un recul social annoncé :

- un traitement défavorable du public (pour les agents non titulaires) par rapport au privé concernant la prise en compte des « carrières longues » au motif d'arbitrage budgétaire serré et des modalités d'application aboutissant à exclure de la mesure 17.000 agents sur les 27.000 concernés ;
- l'instauration d'une sur-cotisation au paiement de la part employeur pour que les périodes de temps partiel puissent être comptabilisées comme du temps plein. Avec une telle surcote et un plafonnement à quatre trimestres, cette mesure prévue par la loi se retrouve dissuasive dans son application et impossible à réaliser pour la plupart des agents concernés ; la circulaire du 3 mars 2005 est venue confirmer que cette mesure était dissuasive et inapplicable pour les milliers de fonctionnaires à temps partiel ou en CPA ;
- la modification en catimini par décret le 24 août 2004 des règles d'attribution permettant au conjoint survivant de percevoir une partie de la retraite de son conjoint disparu : à compter du 1er juillet 2006 la part de la pension de retraite complémentaire sera prise en compte dans le calcul des ressources du conjoint survivant excluant ainsi jusqu'à 40 % de bénéficiaires potentiels. Ce n'est plus un recul à ce stade, c'est un scandale absolu ;
- une autre « arnaque » de la loi, le rachat des années d'études : compte tenu de son caractère très complexe (fonction de l'âge du demandeur avec trois options possibles) mais surtout du montant extraordinairement onéreux de la mesure, il est inaccessible de fait. Les quelques camarades qui ont regardé avec le SNITPECT ce que cela entraînait pour le rachat de quelques trimestres d'études supérieures ont tous renoncé face aux montants que cela représentait.

Nous revendiquons toujours de revenir à une durée d'activité de 37,5 ans pour obtenir le taux de remplacement maximal de 75 %.

**Le RAFP (régime de retraite additionnelle de la Fonction publique) : Racket Aggravé des Fonctionnaires sur leurs Primes :**

Nous revendiquons l'intégration de la totalité des primes au calcul de la pension, donc suivant le même système de calcul que la pension sur salaire prévu dans le code des pensions.

Le système finalement mis en place, le RAFP, avec la création de la caisse additionnelle sur les primes, fonds de pension déguisés, ne vient pas compenser, même en partie, l'allongement de la durée de la carrière, la baisse du niveau de pension ou une éventuelle décote. De plus, cette caisse versera peu les premières années, jusqu'en 2040, mais encaissera beaucoup (25 millions d'euros d'allocations la première année en 2005 alors qu'elle enregistrera 1,1 milliard d'euros de recettes !) : ce système devient donc une ponction supplémentaire camouflée comme chaque ITPE s'en est rendu compte dès janvier 2005 sur sa feuille de salaire et la baisse de 5 % de ses ISS.

Nous avons présenté la mise en œuvre de ce nouveau régime (pain sec et eau) dans la Tribune 1.195 de février 2005.

Les cotisations servent en premier lieu au fonctionnement de l'établissement public destiné à les gérer...

L'assiette de cotisation sera basée sur tous les éléments de rémunération soumis à CSG et n'ouvrant pas droit à pension de retraite au titre du Code des Pensions. Pourront y être inclus les avantages en nature (logement et véhicules de fonction dans certains cas pour la FPT ou la préfectorale). Pour les ITPE, il s'agit pour l'essentiel de

la PSR et de l'ISS. La cotisation s'élève à 5% du montant perçu. Ces 5 % seront prélevés directement sur la rémunération versée à l'agent et sont abondés à même hauteur par l'employeur. Soit  $5\%+5\% = 10\%$ . Cela semble intéressant mais le système montre immédiatement ses faiblesses et ses limites intrinsèques.

Tout d'abord, l'assiette de cotisation est plafonnée à 20% du traitement indiciaire brut de l'agent. Cette limite est d'ordinaire atteinte et largement dépassée par tous les ITPE en position normale d'activité ou en détachement, le régime indemnitaire PSR+ISS représentant en effet jusqu'à 70% du traitement indiciaire pour les premiers échelons de certains grades (et 40% des revenus), et toujours environ 30% au minimum du traitement brut même aux derniers échelons ! L'assiette est donc bien trop faible pour pouvoir intégrer la totalité du régime indemnitaire ! Et heureusement, car lorsque l'on se penche sur les modalités pratiques de mise en œuvre, on constate que cette caisse cumule tous les défauts à la fois de la capitalisation et de la répartition.

Les droits ne seront ouverts qu'à partir de 60 ans, et seulement à la demande expresse du bénéficiaire ! C'est insupportable.

Ce système est un véritable fonds de pension : abondé à part égale par l'employeur et par l'agent, le compte individuel obligatoire est géré comme un régime de placement assurantiel, avec recherche de rendement optimum (en principe sécurisé dans son fonctionnement par la sagesse du conseil d'administration mais, à la lecture des textes, absolument pas garanti par l'Etat !).

Avec une gestion de « bon père de famille », diront certains, on vient de réinventer l'eau chaude, car il y existe déjà des systèmes équivalents, même si l'employeur ne contribue pas financièrement. Cependant, l'eau chaude devient sulfureuse car le représentant de l'Etat présidant le conseil d'administration pourrait se trouver fortement incité à orienter l'investissement de la masse financière dans des opérations portées et dictées par le gouvernement : l'argent « placé » par les fonctionnaires irait alors financer ou rattraper les futures déboires de l'Etat. Belle perspective !

La valeur de liquidation du point de retraite ne dépend pas seulement du « trésor de guerre » accumulé au fil des années avec le rendement adossé (ou la décote en cas de placements malheureux ou de déconiture générale des marchés...), mais aussi du nombre d'actifs cotisants dans le système ! Cela ne peut que rappeler le fâcheux souvenir du CREF, mis en quasi-faillite par le déséquilibre de son principe pyramidal fondateur, exigeant pour sa stabilité un ratio actifs/retraités à peu près constant.

Aujourd'hui, alors que la fonction publique est mise à l'index comme étant le trou noir budgétivore empêchant le redressement des comptes de la Nation, qui peut honnêtement soutenir que le nombre des actifs de la F.P. ne va pas lourdement chuter ? Certainement pas le gouvernement et son PLF 2006 !

Quelle efficacité financière attendre de la solidarité intergénérationnelle lorsque les 5 millions d'agents publics d'aujourd'hui seront devenus 4 millions de retraités pour 2 millions seulement, voire moins, d'actifs cotisants à ce généreux régime ? Et imaginons déjà les propos lancés à l'encontre des fonctionnaires lorsque le taux équivalent de cotisation de l'employeur au titre de la pension passera consécutivement de 45% environ aujourd'hui à plus de 80% dans ces perspectives de ratio actifs/retraités dans le secteur public !

Concrètement, cela se traduira sur le régime complémentaire obligatoire mis en place en 2005 par un effondrement continu de la valeur du point servi au départ en retraite. A situations égales de durée et de montant de cotisation, cette valeur de liquidation pourrait être divisée par 2, voire 3, sur une période de huit à quinze ans selon les flux et les stocks. Ce système est inégalitaire au possible et plus qu'incertain.

Enfin, la question de l'année de retard dans le versement de l'ISS « perturbe » les principes d'arrêt des comptes au premier trimestre de l'année N+1, puisque pour les retraités au 31 décembre 2004 par exemple, le montant d'ISS versée au titre de 2004 ne sera connu qu'en décembre 2005. Il suffirait donc pour résoudre cette difficulté d'effectuer ce rattrapage, en versant en 2006 l'ISS 2005 et celle de 2006 !

Cette retraite additionnelle est un placement en viager, mais c'est nous qui payons sur nos têtes ! Au bilan, qui accepterait de signer un contrat de placement dont le montant restitué au final ne peut être déterminé et le rendement ni connu, ni même garanti ? Autant laisser la liberté à chacun de choisir l'établissement financier dans lequel ses fonds seront placés !

Pour le SNITPECT, nous rappelons notre revendication pour des conditions identiques de prise en compte des primes, indemnités et du traitement principal dans le calcul de la retraite : soit 75% pour une carrière complète. Ce qui signifie sans doute un effort de cotisation de 7,85% pour les agents, mais surtout une implication à hauteur nécessaire pour l'employeur !

### **Départ anticipé en retraite des parents de trois enfants et plus : une nouvelle régression des droits orchestrée en catimini par le gouvernement en 2005**

Nous sommes longuement revenus sur les différents épisodes de ce drame dans nos Tribunes 2005.

Au-delà des nombreux ITPE potentiellement concernés, cette affaire a symbolisé tous les effets pervers d'une approche purement comptable de la réforme des retraites et a démontré tout le mépris utilisé par le gouvernement pour avancer à la hussarde contre des droits acquis et d'autres progrès sociaux gagnés par la jurisprudence et les principes d'égalité (homme-femme en l'occurrence).

Le SNITPECT exige :

- de rétablir dès 2006 les droits pour les mères de trois enfants avec l'unique condition des quinze ans de service
- l'ouverture de ce droit aux pères dans les mêmes conditions.

Avec FO, nous revendiquons l'instauration de l'égalité totale entre les hommes et les femmes, notamment en matière de droits à la retraite après quinze ans d'activité et de pension de reversion. Nous sommes déterminés à ce que ces droits soient rétablis pour tous les fonctionnaires hommes et femmes et, concernant les ITPE, que cela s'accompagne d'une promotion à IRGS.

Avec Force Ouvrière, nous réclamons l'ouverture d'une véritable négociation sur ce sujet ainsi que sur les bonifications pour enfants. En effet, pour nous rien n'est réglé sur ce sujet !

### **Une aggravation alarmante de la perte du pouvoir d'achat des retraités**

Aujourd'hui, toutes les analyses s'accordent pour estimer à environ 10% la perte du pouvoir d'achat des retraités depuis dix ans. La hausse continue des prélèvements sociaux et les conditions du calcul de la pension toujours plus exigeantes entraînent une



baisse du pouvoir d'achat des retraites nettes des fonctionnaires retraités de - 0,6% par an en euros constant entre 1993 et 2003, baisse accrue en 2004 où les retraites brutes ont évolué moins vite que les prix de la consommation.

Nous sommes dans une logique progressive mais constante depuis 1993 de baisse du niveau des pensions et du recours croissant à l'individualisation qui expose les individus aux aléas des marchés financiers.

Les retraités et pensionnés subissent déjà :

- le relèvement de la CSG à 0,4% depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2005 ;
- la hausse significative du forfait hospitalier et les remboursements de nombreux médicaments ;
- l'augmentation du prix de journée en maison de retraite ;
- l'institution du forfait d'un euro appelé à augmenter, pour chaque consultation médicale ;
- la hausse considérable des cotisations de complémentaires santé ;
- et bien entendu les augmentations des prix à la consommation, des loyers, des transports (des futurs péages ?...), des impôts locaux (décentralisation...)...

L'érosion du pouvoir d'achat des retraités a fait l'objet d'un rapport alarmant du Comité National des Retraités et Personnes Agées en mai 2005. Le gouvernement n'a pas souhaité y répondre ni donner des suites pour endiguer ce phénomène aussi inquiétant qu'insupportable.

C'est la mise en commun et le partage du risque à travers des régimes basés sur la solidarité, tant pour les retraites que pour la Sécurité sociale, qu'il faut construire. Et ce n'est pas ce que fait la réforme de 2003.

### **Un combat à poursuivre**

Dans les Tribunes éditées en 2005, la question des retraites a été largement abordée. Une analyse très fine des impacts de la loi et des textes d'application a été diffusée dans la Tribune 1.196 d'avril 2005. Il convient de s'y référer. Notre camarade Désiré Estay, délégué des retraités à la CE, s'est attaché à diffuser de nombreuses informations dans son « coin du retraité » au sein de nos publications. Chaque section doit absolument maintenir et renforcer le contact avec nos camarades retraités, notamment lors des AG.

En gestion, la question des fins de carrière a été longuement défendue par le SNITPECT. Nous obtenons en 2005 des mesures essentielles : généralisation du principalat, de l'IRGS (y compris aux pères et mères de plus de trois enfants pouvant encore bénéficier d'une retraite anticipée), instauration d'un principalat long, automaticité et renforcement de l'ICRGS en lieu et place du CARGS, suppression des limites d'âge pour la promotion au niveau de fonctions supérieur...

Autant de gains collectifs bénéficiant à TOUS les ITPE en fin de carrière, améliorant celle-ci. A défaut de pouvoir agir à notre niveau sur le dossier des retraites, nous arrivons par notre mobilisation à positionner le corps des ITPE dans des conditions améliorées pour partir en retraite. C'est une première étape. Et elle en appelle d'autres, obligatoirement collectives.

Si ce combat reste difficile et son issue plus qu'incertaine, la véritable question du financement des retraites et des pensions reste posée, ce qui permettra encore de revendiquer et d'agir. Le dossier des retraites n'est pas clos ! Notre détermination non plus.

## **5.4 La réforme de l'assurance maladie : un premier bilan désastreux, une rupture confirmée de l'égalité des droits**

Force est de constater que la réforme de l'assurance maladie, imposée en 2004 par le gouvernement avec la même méthode autoritaire que celle utilisée en 2003 pour les retraites, nous conduit à une logique bien éloignée du système solidaire fondé en 1945.

L'assurance maladie est la composante essentielle de la Sécurité Sociale depuis cette date en tant qu'élément fondamental du pacte social et républicain au regard des valeurs de solidarité et d'égalité. Des insuffisances existent aujourd'hui, en particulier en terme d'égalité d'accès à la santé pour tous. Mais ce système permet au plus grand nombre de bénéficier du constant progrès médical et constitue l'un des meilleurs au monde (le deuxième selon l'OMS).

Notre société consacre une part croissante des richesses qu'elle crée à la santé depuis 1960 environ. Est-ce un mal ? Le progrès scientifique et médical, l'allongement de la durée de la vie mais aussi le développement de pathologies chroniques expliquent cette augmentation. Incontestablement, cette tendance à la hausse des dépenses de santé constitue un vrai défi pour notre avenir : mais assurer la santé à tous et l'améliorer dans les années à venir tout en maîtrisant mieux les dépenses ne doit s'envisager qu'en renforçant les principes fondamentaux de la Sécurité sociale.

La construction originelle de la sécurité sociale est basée sur le salaire différé. Cela justifie le paritarisme : c'est parce que les cotisations collectées sont en partie constituées des parts « salariales » (avec celles « patronales ») que les organisations syndicales représentant les salariés en sont les gestionnaires. Ce paritarisme représente un rempart contre l'étatisation et la privatisation du système.

Le gouvernement justifie toujours sa réforme du fait d'un déficit important et de mesures arrêtées pour isoler la dette, ce fameux « trou de la Sécu », et permettre un retour à l'équilibre de l'assurance maladie vers 2007 ! Il est vrai qu'annoncer que chaque minute le déficit de l'assurance maladie se creuse de 23 000 Euros interroge et inquiète. Et c'est bien le but recherché : inquiéter, culpabiliser, éviter un réel diagnostic pour imposer aux principes d'une urgence impérieuse. Toujours la même méthode.

Un diagnostic complet, intégrant par exemple que chaque minute les entreprises bénéficient de 36000 Euros d'exonérations de cotisations patronales et que 10 % ne sont pas compensées par l'Etat, permet alors de relativiser l'annonce gouvernementale. Plutôt que de dramatiser, pourquoi refuser une réelle clarification des financements et des responsabilités entre le budget de l'Etat et le budget de la Sécurité Sociale ?!

Dans de telles conditions partiales comment ne pas s'interroger sur la véracité du « déficit » annoncé !

Pour l'heure, la première année du nouveau dispositif offre un bilan catastrophique : le déficit est revu à la hausse pour 2005, entre 8,3 et 11 milliards d'euros (au lieu des 8 annoncés), et la Caisse nationale d'Assurance Maladie a indiqué en juillet 2005 que l'objectif des 5,6 milliards était intenable pour 2006, tablant sur une espérance de 8 milliards, malgré la panoplie de mesures du nouveau dispositif mise en œuvre. On est loin, très loin, d'un retour à l'équilibre pour 2007.

Chacun connaît le contenu des mesures de la réforme. Nous vous avons adressé l'analyse détaillée de Force Ouvrière sur celles-ci dans la Tribune 1.193 d'août 2004. Il convient de s'y référer tant cette analyse est claire, précise et éclairante de vérité plus d'un an après la publication de la loi.

Certains points méritent néanmoins d'être abordés plus particulièrement.

Sous couvert de « responsabilisation » des assurés sociaux, « coupables » du déficit, c'est bien l'égal accès aux soins qui est remis en cause.

Le forfait de 1 euro par acte médical est particulièrement symbolique de cette logique : avec cette mesure plus l'assuré est malade, plus il est pénalisé financièrement. Quant on sait que 5 % des assurés concentrent 50 % des dépenses et qu'il s'agit principalement de patients en affections longues, il y a de quoi s'inquiéter. Déjà, l'instauration d'une franchise plus importante est envisagée par le gouvernement.

L'élargissement de l'assiette de la CSG, pesant sur les salariés, ainsi que l'augmentation du taux sur les retraités et les titulaires d'une pension d'invalidité renforce cette inégalité en choisissant de pénaliser les plus faibles (déjà touchés par la contre réforme sur les retraites) toujours au motif de « culpabilité ». Et ce sera pire en 2006, puisque chacun devra se sentir encore plus coupable de ne pas arriver à maintenir le déficit et que le gouvernement imposera « des mesures nouvelles, plus draconiennes ».

Alors que des ménages doivent renoncer aux soins du fait de leurs coûts et de leurs difficultés d'accès, le recul de la prise en charge par la Sécurité sociale et son conditionnement au « bon comportement » (les mesures de la réforme comportent des obligations paraissant parfois « naturelles » à chacun mais dont personne n'a vraiment évalué les conséquences) développe déjà une médecine inégalitaire et une protection sociale à plusieurs vitesses.

Et le Haut Conseil pour l'Avenir de l'Assurance Maladie, mis en place par le gouvernement en octobre 2003, vient de mettre en garde dans son rapport 2005 contre les effets de deux mesures phares : le médecin traitant et le dossier médical personnel.

L'analyse préalable de FO se confirme déjà. S'il est incontestable qu'il convient d'intervenir sur les mentalités de chacun afin de maîtriser le nomadisme médical, cette maladie moderne qui transforme certains patients en consommateurs de médecine et de médecins, le passage obligatoire au « médecin traitant » est décrié par tous : non seulement il ne résout rien mais la mise en œuvre cacophonique aggrave les inégalités et instaure une médecine à plusieurs vitesses.

Nous assistons tout d'abord à une véritable anarchie tarifaire : les spécialistes ont profité de la réforme pour imposer une augmentation de leurs honoraires. Les mutuelles dénombrent désormais plus de trente tarifs différents.

Cette hausse chaotique mais réelle entraîne déjà des comportements pervers : les plus aisés s'offrent les spécialistes plus chers et moins remboursés et sont traités prioritairement par ces derniers. Le décrochement du remboursement en cas d'accès direct à un spécialiste ne modifie pas le comportement des plus aisés, et certains spécialistes organisent déjà « leur clientèle » en fonction de ce critère !

La mesure devant s'appliquer au 1<sup>er</sup> juillet 2005, seuls 40% des assurés sociaux avaient renvoyé leur formulaire à cette date. La complexité du système, peu expliqué, les critiques unanimes des médecins, le labyrinthe tarifaire des spécialistes, les annonces contradictoires des ministres de la Santé en mai puis en juin 2005 sur l'obligation ou non de respecter la date du 1<sup>er</sup> juillet, ainsi que l'absence des décrets d'application fixant la diminution des remboursements à ceux qui ne respecteront pas les nouvelles règles entraînent que les assurés sociaux n'y comprennent plus rien et plusieurs se verront rapidement sanctionner pour ne pas avoir respecté des règles incompréhensibles.

Tous ces points et le parasitage par plusieurs lobbies voyant là prétexte à relever leurs taux et prélèvements, font penser à l'instauration rampante d'une médecine à plusieurs vitesses, inégalitaire car aux accès différenciés selon le revenu du patient.

Tout cela est d'autant plus inacceptable et scandaleux que le chiffrage de la réforme est contestable et contesté : nous l'avons dit, le diagnostic est engagé et les estimations financières gouvernementales annoncées furent contredites par plusieurs économistes et spécialistes en 2004 (l'Observatoire français des conjonctures économiques), par les actuels gestionnaires du système (la CNAM en juillet 2005 également) et même par le MINEFI avec la fameuse note de la direction de la Prévision en juin 2004. Aujourd'hui les résultats donnent raison à ses prévisions. Et la CNAM d'estimer que seule l'intervention de l'Etat, à hauteur de 1,7 milliard d'euros sur son budget, peut ramener le déficit dans des proportions tenables.

La logique purement comptable de cette réforme ne règle pas la situation financière de la Sécurité Sociale. Par ailleurs, les vraies questions posées à notre société ne sont en rien résolues. Au contraire, elles sont aggravées. Cela est intolérable.

Il ne s'agit pas d'erreur d'évaluation mais de choix : celui de culpabiliser les assurés, celui de faire porter l'effort sur les assurés alors que celui demandé aux employeurs (privé comme l'Etat lui-même) est anecdotique, celui de justifier l'introduction des assurances privées dans la gestion de la sécurité sociale et celui d'en terminer avec le paritarisme.

Chacun est concerné. Chaque ITPE l'est. Et nous voulons le rester demain d'une façon égalitaire et solidaire selon les principes du système de santé de 1945.

Parce que cette « réforme » ne permet pas le retour à la maîtrise médicalisée (nécessaire mais incompatible avec une maîtrise comptable prédéterminée et restrictive) de l'évolution des dépenses d'assurance maladie, parce qu'elle ne résout pas les questions sociétales posées, parce que son attaque insidieuse contre l'égal accès aux soins est avérée, et enfin parce que d'autres choix restent possibles autour d'un système conventionnel fort garantissant un égal accès à des soins de qualité et respectant la liberté de choix et la liberté de prescription, nous ne pouvons en rester là !

Comme pour les retraites, le dossier n'est pas clos (plusieurs décrets doivent suivre) et le besoin d'une vraie réforme de progrès demeure. Le SNITPECT et les ITPE sauront y prendre leur part.

## 5.5 Europe : réorienter pour et par le social

L'un des mérites du référendum du 29 mai 2005 est qu'il aura suscité moult débats sur l'Europe, après une période de treize ans (référendum sur Maastricht de 1992) pendant laquelle l'Europe fut considérée comme étant une affaire de spécialistes, de gens qui savent ou sont supposés savoir. Ce fut ainsi le cas à l'occasion d'événements importants tels le traité d'Amsterdam en 1997, instaurant le pacte de stabilité et de croissance ou lors de l'élargissement des quinze à dix nouveaux pays membres réalisé en 2004.

En 2000, à l'occasion du traité de Nice, les quinze s'étaient mis d'accord pour, notamment, définir la charte des droits fondamentaux et les nouvelles modalités de fonctionnement de l'Union européenne dans la perspective de l'élargissement. A l'époque, les gouvernements

des quinze avaient salué la réforme du traité pourtant présenté lors de la campagne référendaire par les mêmes (en France comme dans d'autres pays de l'union) comme insuffisant voire nocif...

De fait, entre deux consultations référendaires, l'Europe avance quelque peu masquée. Par ailleurs, on peut toujours s'interroger sur le caractère réellement démocratique de l'outil référendaire dans la mesure où il repose sur une logique binaire (oui-non) et qu'il suppose une égalité d'information entre tous les citoyens, ce qui est loin d'avoir été le cas par la force des choses avec un texte aussi complexe que le « projet de traité constitutionnel ».

Dans ces conditions, l'annonce d'un référendum est apparu comme un événement exceptionnel : si le gouvernement consulte les citoyens, c'est que la question est fondamentale puisque depuis 1992, on ne l'a pas fait.

Peut-être dans ce cas eut-il été intéressant de le faire également pour d'autres réformes « internes » qui « parlent plus » à chaque citoyen comme les retraites et la Sécurité sociale !...

Difficile alors d'expliquer, par exemple, qu'il s'agit purement et simplement de compiler les textes existants.

Difficile également de déconnecter la question européenne des réalités économiques et sociales quotidiennes, dans la mesure où l'Europe pèse de plus en plus sur celles-ci aux dires même des dirigeants publics et privés.

Difficile encore de parler de l'Europe en 2005 comme on en parlait en 1957, comme si entre temps il ne s'était rien passé.

Dans un tel contexte, il était du rôle du syndicalisme libre et indépendant de répondre aux attentes en précisant ses positions et revendications. C'est ce que la confédération FO a fait à travers notamment de « fiches » d'analyse du texte, qui ont fait l'objet de diffusions par la FEETS-FO, d'un supplément spécial au journal confédéral et de la mise en place d'un espace public d'échange sur son site internet.

En terme de calendrier, les premières analyses de FO ont été diffusées fin 2004 puis début 2005, loin du débat interne lié au référendum. C'était volontaire de façon à ne pas tomber dans le piège d'être accusé d'avoir pris parti en faveur du oui ou du non, et afin d'éviter le mélange des genres qui devait immanquablement s'instaurer (débat tournant autour de la politique intérieure française).

FO a ainsi confirmé les critiques sur le pacte de stabilité et de croissance et ses conséquences, et a mis en garde contre les dangers de sa constitutionnalisation. De même, et comme nous le faisons dans le rapport approuvé au congrès 2003, FO a déjà pris position mi 2004 contre le projet de directive sur la libéralisation des services (dite directive Bolkestein) et s'est inquiété de la révision de la directive temps de travail. Il y a d'ailleurs fort à parier qu'en l'absence de référendum, ces deux textes (le premier avait d'ailleurs été accepté en son temps) n'auraient pas autant été ainsi débattus et momentanément repoussés (ne soyons pas dupes, ils reviendront). Ils révèlent la nature exacte des modalités de la construction européenne sous l'emprise unique du libéralisme économique. L'identité européenne est trop, voire uniquement, économique.

Dans les instances de FO, nous sommes toutes et tous des militant(e)s Force ouvrière. C'est pourquoi, fidèle à ses principes mais sans être neutre dans l'analyse, la confédération n'a pas donné de consigne de vote, laissant à chacun sa liberté de citoyen libre, critique et responsable. Les analyses et revendications ont été diffusées, indépendamment du référendum de façon à éclairer ceux qui ont voulu en prendre connaissance (adhérents d'un syndicat FO ou non).

Et il convient maintenant de réorienter la construction européenne pour qu'elle fasse du progrès social un objectif majoritaire. Si « plan B » il y a, et il y en a forcément plusieurs, il se doit d'être le « plan S » de Social comme l'a montré l'acuité des revendications en France, aux Pays-Bas et dans plusieurs autres pays durant le printemps 2005 : pouvoirs d'achat, politique industrielle et délocalisation, chômage, relations donneurs d'ordre – sous-traitants, solidarité, avec des services publics, assurance maladie et retraites... L'exigence de prise en compte du social prioritairement à l'économique ne fait plus aucun doute. Toutes les analyses post 29 mai 2005 l'ont démontré, le résultat du référendum n'est pas synonyme de rejet du projet européen, il marque au contraire, et en particulier chez les jeunes, une forte volonté de construire une « Europe sociale ».

A l'Europe et à ses Etats membres de relever ce défi. C'est de volonté politique et de rien d'autre dont il est question ici ! C'est aussi de respect dont il est question : les dirigeants (élus ou pas) des états membres qui votent et construisent les positions de l'Europe dans toutes ses instances, ne peuvent plus venir ensuite les critiquer devant leurs concitoyens en se réfugiant derrière la complexité (réelle) des institutions européennes.

Au niveau des instances syndicales européennes, FO rappelle que l'urgence pour le mouvement syndical européen est de répondre sur le terrain syndical et non institutionnel, en exprimant précisément nos revendications. Réaffirmer la nécessité d'une réorientation immédiate de la construction européenne qui fasse du progrès sociale la priorité passe par :

- la mise en œuvre par les Etats membres, coordonnée au niveau de l'Union Européenne, d'une politique de relance économique fondée sur l'augmentation du pouvoir d'achat et d'une politique industrielle ;
- la mise en œuvre des moyens budgétaires nécessaires à la solidarité entre Etats et territoires pour accompagner l'élargissement de l'Union et vis-à-vis des régions défavorisées ;
- la préservation des systèmes de protection sociale collective (retraite, santé, chômage) qui nécessite une redistribution des richesses en ce sens ;
- la suspension immédiate du processus d'adoption des directives sur les services et le temps de travail ;
- une vraie réforme du Pacte de stabilité et de croissance, qui ne soit pas un coup d'épée dans l'eau comme l'accord obtenu le 20 mars 2005 qui ne change rien au carcan budgétaire dont souffre l'économie européenne et par conséquent l'emploi ;
- une modification du statut de la Banque Centrale Européenne.

Sur le plan de la défense des salariés et des droits syndicaux, il reste également beaucoup à faire, en Europe, en France (et dans la fonction publique...). Trop souvent encore des salariés sont menacés ou licenciés parce qu'ils militent, s'engagent syndicalement ou défendent leurs camarades. Et inutile d'aller trop loin pour s'en rendre compte : un conseil général demandant à un préfet que les agents syndiqués de la DDE ne soient pas transférés, des ITPE non proposés à la CAP promotion du fait de leur engagement militant au SNITPECT !...

La liberté ne s'use que si l'on ne s'en sert pas. Ce qui est vrai sur le plan de la démocratie l'est aussi sur le plan syndical. Si nos dirigeants politiques, européens et français, si nos employeurs publics comme privés ne prennent pas la mesure des attentes, des inquiétudes et des mécontentements en négociant sérieusement et en respectant les droits syndicaux fondamentaux, il nous incombera de les y amener.

## 6. ISS : une nouvelle concertation pour la fin d'année 2005, une indispensable évolution en 2006

Nous venons de le voir, la baisse du pouvoir d'achat des fonctionnaires, actifs et retraités, qui atteint de bien tristes records et l'absence de revalorisation de la valeur du point d'indice posent la question de la rémunération et de son augmentation.

Et lorsque ces effets s'aggravent, du fait de la réforme sur les retraites de 2003 ou des mobilités à venir du fait de la décentralisation, les réponses du gouvernement sont insultantes et perverses, comme l'ISM ou l'Indemnité exceptionnelle de sommet de grade : le nombre de bénéficiaires est volontairement réduit à sa plus simple expression et ses effets quasi nuls (voir Tribune 1.196 et 1.197 d'avril et juin 2005).

Avec les syndicats FO, le SNITPECT a également dénoncé les insuffisances des dispositions des textes en vigueur concernant le règlement des frais de déplacement. L'ensemble des dépenses engagées par les agents à l'occasion des déplacements effectués dans le cadre de l'exercice de leurs fonctions, des besoins du service, des actions de formation initiale et continue doit être totalement pris en charge par l'administration.

Or, nous constatons que les agents, et notamment les cadres amenés à fréquemment se déplacer, sont souvent contraints de prendre en charge sur leurs deniers personnels tout ou partie des frais résultant de déplacements insuffisamment indemnisés ou exclus du bénéfice de l'indemnisation.

Cette situation est inacceptable et vient renforcer la baisse générale du niveau des rémunérations. Aussi, au-delà de la revalorisation légitime de +6.8% des indemnités kilométriques (voir Tribune 1.198 d'août 2005), c'est bien sur l'ensemble du dossier frais de déplacements que nous portons à tous niveaux des revendications de revalorisations.

Comme beaucoup d'autres agents de la fonction publique, les ITPE sont très concernés par ces revendications majeures, étant amenés à de nombreux déplacements dans le cadre de leurs missions et responsabilités.

### 6.1 Confirmation des évolutions des coefficients de grades dans le corps des ITPE gagnées par le SNITPECT

La réforme statutaire que nous obtenons en 2005 pour le corps des ITPE est un pas supplémentaire dans un environnement bien dégradé. Mais ce pas est loin d'être suffisant du point de vue du niveau des rémunérations.

C'est pourquoi le SNITPECT s'est battu pour obtenir, en complément, des mesures de gestion comme le principalat, l'IRGS et l'ICRGS de façon à permettre une progression indemnitaire en fin de carrière pour les deux grades et une reconnaissance des niveaux de responsabilités exercés.

De même, nous avons pu arracher en octobre 2004 la décision du ministre d'augmenter les niveaux de grades des ISS pour le corps à :

- ITPE : passage de 25 à 30 points d'ISS à partir du septième échelon,

- IDTPE : passage de 42 à 50 points d'ISS à partir du sixième échelon et de cinq ans d'ancienneté dans le grade d'IDTPE ;
- ICTPE du 2G à 55 points ;
- ICTPE du 1G à 62 points.

Dès la réunion relative au PLF du 7 mars 2005 puis lors des CAP du 16 mars et du 8 juin 2005, l'administration nous a confirmé que cette mesure était prévue et budgétée au projet de Loi de Finances pour 2006.

La DGPA nous a transmis en octobre 2005 le projet de décret ISS et nous a assuré que les nouveaux coefficients de grade seraient pris en compte et budgétés au PLF 2006 pour une application sur l'ISS versée dès le début de l'année 2006.

Le SNITPECT reste très vigilant sur l'application totale de cette réforme selon le calendrier prévu.

Durant le premier semestre 2005, l'administration nous a par ailleurs confirmé les points suivants :

- L'enveloppe de la masse salariale pour l'ISS 2004 (versée en 2005) a été augmentée de 1,5% en euros courants. Quand on connaît l'affichage que le ministère de la Fonction publique fait de l'impact du GVT (glissement vieillesse technicité), à savoir 3% par an au minimum, cela ne peut rien présager de très favorable en matière catégorielle ou indemnitaire globalement pour le ministère, sauf à sacrifier le volume des recrutements externes destinés à compenser, pour partie, les départs en retraite.
- La revalorisation du taux de base a été de 1,5% en 2004 sur l'ISS de 2003. Une revalorisation identique est donc budgétée pour 2005 sur l'ISS 2004. La FEETS-FO et le SNITPECT ont réclamé que la valeur du point de l'ISS soit revalorisée d'au moins la valeur de l'inflation 2004, soit 1,9%, afin de conserver le pouvoir d'achat des agents de la filière technique très fortement impacté par l'ISS.
- La DGPA a confirmé son intention de poursuivre cette augmentation de 1,5 % pour l'ISS versée en 2006. Las, les premiers éléments du PLF 2006 anéantissent cette intention !...

Suite à une forte pression de la FEETS-FO (bien seule à revendiquer sur l'ISS avec ses syndicats nationaux, les autres fédérations ne relayant pas), l'arrêté du 20 septembre 2005 permet l'obtention des revalorisations annoncées. Le taux de base est désormais fixé à 353,7 euros, soit 1,5 % d'augmentation, ce qui est intéressant dans la perspective de l'augmentation des coefficients ISS des grades et emplois fonctionnels du corps des ITPE.

Par contre, en 2004, une diminution sensible du montant mensuel de l'ISS a été mise en œuvre de façon unilatérale par l'administration en décidant de ne plus verser aux agents techniques et d'exploitation cette indemnité par fraction mensuelle de 1/12<sup>e</sup> mais seulement par 90 % du montant de l'ISS perçue au titre de 2003 (le mois de décembre 2004 devant régulariser la différence).

Nous condamnons le fait que l'ISS constitue la seule indemnité exclue des primes dont la mensualité est régularisée au douzième.

En 2005 nous n'avons pu obtenir le retrait total de cette mesure, qui a été maintenue par la DPSM, puisque 95 % seulement du montant de l'ISS perçue au titre de 2004 est versé chaque mois.

Nous exigeons que la dotation d'ISS soit déterminée par acomptes mensuels égaux à 100 % des 1/12<sup>e</sup> des primes de l'année n-1.

Si la valeur du point a augmenté en 2004 et 2005, son augmentation globale depuis la budgétisation est totalement mangée par l'inflation importante de ces deux années ! Ainsi, c'est encore une baisse du pouvoir d'achat que nous constatons en 2004, alors qu'il a déjà régressé entre 1999 et 2004 d'au moins 9,5 % compte tenu de l'inflation.

Certes, le ministre a annoncé une revalorisation de l'ISS de 1,5 % pour 2006, nous avons pu obtenir en octobre 2004 la redistribution symbolique des 500 000 euros budgétés au PLF 2004 pour la réforme des ITPE au bénéfice d'un gain ponctuel en PSR pour 2004, la PSR et l'ISS augmentent pour les différents grades du corps et l'emploi d'ITPE 2G et 1G grâce à la réforme statutaire gagnée en 2005, mais cela reste sans commune mesure avec l'indispensable augmentation plus consistante pour rattraper la perte subie et développer le niveau de la rémunération.

Et l'année 2005 aura été celle du retrait des prestations familiales de la feuille de salaire et aussi de la retenue d'environ 5 % sur l'ISS dans le cadre de l'application scélérate de l'intégration des primes dans le calcul de la retraite transformée en ponction supplémentaire.

Tous ces éléments imposent d'aboutir à une revalorisation substantielle des valeurs et niveaux de l'ISS et une amélioration de ces principes d'application dès l'année 2006.

## 6.2 Une attente forte pour faire évoluer les principes de l'ISS

Si l'année 2003 fut celle d'avancées avec la mensualisation du versement des ISS et la parution de la première circulaire (11 juillet 2003) pour la mise en œuvre de l'ISS depuis sa création en 2000, suite à la budgétisation des rémunérations complémentaires, l'année 2004 fut synonyme de reculs en matière indemnitaire. Hélas, l'année 2005 n'a rien modifié et nous sommes toujours en attente d'une véritable reprise en main du dossier ISS par la DGPA.

### 6.2.1 Instructions DPSM des 27 janvier 2004 et 8 février 2005 : mettent en avant et accentuent les problématiques de l'ISS

Le 27 janvier 2004, la DPSM a commencé par diffuser une instruction non concertée relative au calcul des retenues à effectuer sur l'ISS en cas de grève (suite notamment aux grèves de 2003 concernant la réforme sur les retraites). Nous avons immédiatement écrit au Ministre, par le biais de la FEETS, par courrier du 24 février 2004. Compte tenu des règles de liquidation du versement de l'ISS portant déjà atteinte à celle d'égalité de droits et de traitement des fonctionnaires, l'application de cette instruction accentue encore cette inégalité (pour une même journée de grève effectuée, deux ITPE de même grade ont des retenues différentes). Nous exigeons donc le retrait de cette instruction.

Nous n'avons jamais reçu de réponse ni d'information, aucune réunion sur l'ISS ne s'étant tenue avec les organisations syndicales sur le sujet en 2004 malgré l'engagement de la DPSM d'une concertation en mai 2004.

Et pourtant, les principes de cette circulaire furent reconduits, automatiquement et toujours sans concertation, le 8 février 2005 par une nouvelle circulaire de la DPSM adressée à tous les services.

Dans les faits, l'application de ces circulaires s'est soldée par une cacophonie indescriptible : plusieurs services, dont la DPSM elle-même à l'automne 2004 à l'issue de la grève des ITPE du 29 juin 2004, ont appliqué des retenues sur l'ISS du mois suivant le jour de grève effectué par l'ITPE, n'attendant pas l'année suivante comme les circulaires DPSM le stipulent. Deux ITPE du même grade ayant fait grève le 10 mars 2005 se voient donc retenir une partie de leur ISS de façon différente selon leur service : l'un sur l'ISS (au titre de l'année 2004, antérieure à son jour de grève !!!) perçue en mai 2005, l'autre le sera en 2006 conformément à la circulaire DPSM du 8 février 2005. L'inégalité de droit et de traitement est extrême avec ces circulaires dont nous exigeons le retrait : les retenues en cas de grève ne doivent pas s'appliquer à l'ISS. A fortiori tant que celle-ci n'est pas annualisée et que l'année de retard n'est pas rétribuée aux agents techniques et d'exploitation de l'Équipement !

### 6.2.2 Le rattrapage de l'année de retard : à engager et mettre en œuvre, pour tous, en toute égalité, dès 2006

Alors que tous les autres ministères y sont maintenant parvenus (en 2001 au MINEFI, en 2002 au ministère de l'Agriculture), le rattrapage de l'année de retard dans le versement de l'ISS pour les fonctionnaires de l'Équipement n'est toujours pas d'actualité.

Cette rémunération du service fait l'année suivante constitue un handicap et un frein déterminants pour l'organisation des passerelles et de la mobilité, notamment entre les fonctions publiques alors qu'elle est préconisée pour le RST et sera accentuée et rendue obligatoire pour des milliers d'agents du ministère dès 2006 (transferts, DIR, réorganisation des DDE...) !

Lors de toutes les réunions sur l'ISS durant ce premier semestre 2005, le SNITPECT a réitéré sa revendication forte du passage au versement de l'ISS en année courante (c'est d'abord un droit mais c'est aussi une simplification de gestion, cela permet de résoudre la question des mobilités à l'essaiage, et cela permet à tout agent entrant de percevoir cette Indemnité dès son arrivée dans le corps) et ainsi d'un rattrapage au plus vite de l'année de retard dans le versement de l'ISS. Rappelant l'argumentaire déjà développé dans le courrier de la FEETS-FO du 24 février 2004 (qui fut le déclencheur d'un début de réflexion sur ce sujet au sein de l'administration de l'Équipement), nous réclamons un étalement dans le temps qui doit se faire davantage sur un principe de modération fiscale des conséquences sur le montant de l'impôt sur le revenu que sur des contraintes inhérentes aux moyens budgétaires. Un étalement semblable à celui mis en œuvre dans les autres ministères concernés, à savoir sur quatre ans, semble pouvoir constituer un bon compromis.

Suites à nos revendications et interrogations, des évolutions sur la position de la DPSM ont eu lieu entre février et mai 2005 pour aboutir à l'annonce de l'intention de l'administration de verser l'ISS en année courante, pour tous les agents à compter de l'année 2006. Dès lors, chacun percevrait l'ISS 2006 en 2006. La question devient donc : comment et quand est versée l'ISS 2005 ?

L'administration a rappelé que le montant total de cette mesure s'élève à 140 millions d'euros pour le ministère de l'Équipement. Se déclarant « consciente du problème », elle envisage de faire un premier pas en 2006 uniquement pour ce qui concerne les per-

sonnels quittant le ministère, en prévoyant une première tranche de 5 millions d'euros.

Comme la FEETS l'indiquait dès février 2004, il est certain que la conjonction de la LOLF (comment inscrire une telle « dette de l'Etat envers ses fonctionnaires » dans un budget lollien ?! sur quel programme ? comment gérer les mobilités internes (et externes) des agents qui du coup, changent de programme d'affectation ?...) et des transferts de personnels aux collectivités locales contraignent cette mise en œuvre d'un dû de l'Etat à ses agents. Mais cela ne saurait constituer une excuse pour ne pas faire ou pour créer un système inégalitaire et trop long !

A coût actuel, budgéter seulement 5 millions d'euros annuellement, comme cela est le cas au PLF 2006, signifie que les personnels devraient attendre en moyenne trente ans avant de pouvoir percevoir la rémunération qui leur est due ! C'est inacceptable, ne serait-ce parce que ce n'est pas crédible ! Que sera devenue l'ISS dans trente ans ?!

Par ailleurs, instaurer un système visant à ne rémunérer de l'année de retard que des agents « sortants » du ministère (cette notion de « sortant » ne pouvant, à nos yeux, que reprendre les positions suivantes : départ en retraite, hors cadre, droit d'option dans la FPT, démission et décès, sans y intégrer l'essaimage aux situations trop disparates et entraînant des aller-retour impossible à suivre et gérer dès lors) conduit à des inégalités manifestes : à situations statutaires et d'évolution de carrière identiques aujourd'hui, deux agents se retrouveront rétribués de façon différente selon leur carrière future et leur date de départ en retraite. Par ailleurs les conditions doivent être définies de la même façon pour tous. Or, sur la durée d'une carrière, un agent peut changer de grade, voire de corps : sur quelle base sera rémunéré un ICTPE partant en retraite dans trente ans, actuellement ITPE ? Sur l'ISS 2005 ?... C'est inapplicable.

Il est facile de voter des lois (loi dite « anti-cagnotte ») prévoyant que tout supplément de recettes fiscales imprévu doit être consacré à la réduction du déficit et de la dette de l'Etat, mais il faudrait peut-être songer à régler d'abord la dette à l'égard des agents plutôt qu'à l'égard des organismes financiers. Il est vrai que les agents prêtent sans intérêt depuis si longtemps !!!... Alors quelle légitimité à inclure le coût du règlement de cette dette dans le cadre des mesures catégorielles, comme l'administration tente habilement de le présenter ?!

Pour le SNITPECT, il ne peut s'agir de mesures catégorielles. Il s'agit d'une dette de l'Etat envers ses agents, à financer globalement sans l'affecter sur les mesures spécifiques pour les évolutions indispensables des conditions de rémunération des agents. L'un ne saurait bloquer ou freiner l'autre. Nous n'accepterons pas de régime inégalitaire et étalé sur des décennies pour certains agents.

La FEETS-FO et le SNITPECT ont exigé l'ouverture de réelles négociations sur cette question fondamentale. La DPSM y a répondu favorablement le 6 avril 2005 et une réunion spécifique devait être organisée rapidement. Elle n'a JAMAIS eu lieu !

Nous en appelons à la DGPA pour que cette question soit enfin traitée, pour 2006 !

Nous sommes déterminés à ce que le rattrapage de l'année de retard soit enfin engagé et mis en œuvre, pour tous, en toute égalité et étalé sur une durée acceptable de quatre ans.

Il s'agit d'un devoir de l'Etat et du ministère envers ses fonctionnaires.

### 6.2.3 Une expérimentation de « régionalisation » scandaleuse en 2004 dont le bilan 2005 démontre l'échec et l'inutilité

Une circulaire de la DPSM, non concertée au niveau national, a été adressée à trois DRDE (DRDE Rhône-Alpes, DRDE Poitou-Charentes, DRDE Haute-Normandie) en mai 2004 afin de mener une « expérimentation en matière de gestion indemnitaire régionale ». Il y est demandé aux DRDE de conduire, en lien avec les services concernés (DDE, CETE, SN, SM, CIFP et DRE), cette expérimentation notamment sur la répartition de l'enveloppe des intérimis et l'harmonisation des indemnités forfaitaires dont l'ISS.

Nous exigeons l'arrêt immédiat de cette « expérimentation » qui portait, rappelons-le, sur le régime indemnitaire des agents et sur leur droit en matière de primes d'intérimis réalisés !

Il est inadmissible que les agents aient servi de « cobayes » en 2004 sur simple décision du DPSM sans concertation préalable avec les syndicats.

Pour le SNITPECT, il y avait lieu de retirer cette circulaire et de ne pas l'appliquer. C'est presque ce qui s'est fait en réalité lorsque l'on examine la pauvreté du « bilan » proposé en mai 2005.

Cette expérimentation n'a rien amené d'autre que de perturber encore un peu plus le dispositif de répartition des ISS et des dotations d'Intérimis dans chaque service des trois régions identifiées par le DPSM (ce dont les directeurs régionaux se seraient bien passés comme ils ont pu l'indiquer aux OS locales en 2004 !) : le bilan est une somme de questions que nous posions déjà en août 2004 : Quel est le but recherché avec cette expérimentation ? Quelle peut en être la plus-value ?

La réponse issue du « bilan » 2005 est sans appel : **cela n'améliore rien mais complique tout.**

Le seul argument qui pouvait être avancé comme intéressant, à savoir une harmonisation des pratiques locales, tombe du fait que c'est d'une harmonisation nationale (et donc de consignes plus claires, comme par exemple en matière de concertation par corps et de délai de notification du coefficient ISS aux agents) dont les services ont besoin. Cette expérimentation se révèle être ce qu'elle était de fait : une volonté de la DPSM de reporter ses responsabilités sur les services au risque de voir naître vingt-deux gestions différentes de l'indemnité des agents. Que la DGPA reprenne la main que la DPSM a lâchée ! Voilà la conclusion de cette expérimentation incontrôlée.

Et cela est d'autant plus important que des dérives locales ont été constatées durant cette expérimentation puisque la DPSM ne gérait plus rien.

#### **Quelle concertation « régionale » ?**

La circulaire précisait que « selon les modalités définies par le directeur régional, les organisations syndicales seront informées du déroulement de l'expérimentation ». Le DRE était donc libre d'organiser l'information comme il l'entendait, la concertation étant à nouveau absente. Aucune des trois régions n'a fonctionné de la même manière. En se heurtant d'emblée à la question que nous soulevions en août 2004 : « Qui est légitime pour représenter les agents à l'échelon régional ? ».

La question se pose naturellement pour tous les syndicats et tous les corps. Et une chose est certaine, ce n'est pas à l'administration, et encore moins au DRDE, d'y répondre à la place des syndicats ! C'est pourtant ce qui fut fait en aboutissant à des réunions dites

d'information où les participants (côté syndicats comme administration, les DDE refusant au DRDE la légitimité de s'exprimer sur ce sujet en leur nom) ne représentaient qu'eux-mêmes ! Cette simple question démontre bien que la concertation préalable à l'échelon national était indispensable préalablement à toute « expérimentation ». Les chefs de services l'ont clairement indiqué dans leur bilan.

L'organisation du SNITPECT avec notamment les délégués régionaux constitue une première piste de réponse comme nous l'indiquons dans le rapport approuvé au congrès 2004 « SNITPECT demain ». Néanmoins, il nous appartient, et à nous seuls, en congrès, ce qui sera le cas cette année, de définir si le délégué régional est bien représentatif de tous les ITPE de sa région pour les représenter sur de tels sujets !

### **Une dérive autoritaire possible du DRE clairement identifiée :**

Dans une région sur les trois, le DRE a commencé à définir de nouveaux critères de répartition de l'ISS : un lien direct avec la notation, les enjeux du poste et de la fonction occupée (fonctionnalisation de l'ISS), le temps de présence (qui ne peut être un critère en droit pour fixer un coefficient individuel !)... C'est ainsi qu'un ITPE en DIREN s'est retrouvé avec un coefficient abaissé dogmatiquement par le DRE par rapport à la proposition de son directeur au motif que « la fonction occupée est trop faiblement exposée ». De plus, selon ce processus, le DRE jouant le rôle d'unique interlocuteur de la DPSM (recevant les dotations, remontant les « résultats » et répartitions après « harmonisation »), quel contrôle lui est appliqué pour vérifier que son travail avec les services concernés s'effectue sans pression ni arbitrage dogmatique ? Quels recours pour les services et, surtout, quels recours pour les agents ?

Les chefs de services l'ont bien noté et réclament dans ce bilan que soit « conservée la responsabilité hiérarchique des chefs de service ». Dès lors, à quoi sert cette régionalisation ? A rien car elle n'est ni souhaitée, ni souhaitable.

### **Un rattrapage arbitraire en interne à la région de la différence entre coefficients de services :**

Dans une région, il a été pris en compte le fait que les coefficients des services concernés au sein de cette région sont différents. La dérive au niveau d'une harmonisation régionale consiste à favoriser les agents des services au coefficient moindre au détriment de ceux en poste dans un service à coefficient plus élevé !

Il est intéressant de constater que les chefs de services se retrouvent ainsi très clairement dans notre revendication d'un resserrement progressif des coefficients de services (alignés sur celui le plus élevé). Mais cela ne peut s'exercer que dans le cadre d'un processus national ! Sinon, on risque d'assister à une pénalisation des agents au motif qu'ils sont en poste dans un service à coefficient élevé. Et quand la DPSM nous explique que le maintien de cette différence de coefficient entre services sert à rendre plus attractifs certains d'entre eux, l'expérimentation régionale vient anéantir ce seul justificatif ! Il faut à la fois stopper cette régionalisation et aligner tous les coefficients de services sur le plus élevé.

### **Une notification des coefficients individuels encore plus décalée :**

La notification individuelle aux agents, déjà rendu complexe en 2003 (ISS 2002) et sans défense possible du fait de l'absence de concertation par corps, a été catastrophique en 2004 (ISS 2003) en terme de délai. L'expérimentation imposée dans les trois régions

concernée a complexifié encore un peu plus le processus et les délais de notification individuelle dans les régions furent allongés de ce fait !

Reste la conclusion de ce « bilan » : cette expérimentation est-elle jugée positive, ou non, utile ou pas, par l'administration de l'Équipement ? Lors de la réunion de présentation du bilan en mai 2005, celle-ci ne s'est pas prononcée sur les conclusions « qualitatives » de cette expérimentation, ni sur les suites qui seront données. Pour le SNITPECT et la FEETS-FO, il ne saurait y avoir de généralisation de cette expérimentation incontrôlée, a fortiori avec un tel bilan présenté par l'administration, aux dérives encore plus fortes que nos craintes d'origine ! Nous en appelons donc au bon sens de la DGPA.

### **6.2.4 Une rémunération pour chaque intérim**

Tout cela relance la question de la rémunération des intérimaires (calcul de dotation, répartition, services encore exclus), concernée par l'expérimentation de régionalisation.

En 2005, nous avons de nouveau argumenté pour que cette dotation d'Intérim soit basée sur le montant total de l'ISS qu'un titulaire du poste aurait touché s'il avait été présent, la répartition entre les différents agents assurant les charges extraordinaires de travail étant alors assurée au prorata des coefficients hiérarchiques de ces différents agents. L'administration reste, pour des raisons principalement budgétaires, sur le principe d'une dotation calculée sur la base du niveau global de vacance de postes dans le service au cours de l'année n et attribuée avec des montants différents selon trois tranches de vacance de postes non déterminées lors de la réunion !

Ce système demeure profondément inégalitaire puisque aucune dotation d'Intérim n'est attribuée à un service situé dans la tranche de vacance inférieure : un intérim dans un service à faible vacance n'est donc pas rétribué alors que cela reste un intérim, avec toutes les contraintes, obligations et difficultés que cela représente pour les agents.

Une autre injustice notable est maintenue : les agents en poste dans les autres services du ministère, notamment administrations centrales, services techniques centraux, CETE et LRPC, CIFP ou écoles de formation, ou travaillant dans d'autres ministères (DIREN, DRIRE) ne bénéficient pas de ces dispositions. Pour le SNITPECT, l'exclusion du bénéfice de la dotation d'intérim devrait être exclusivement basée sur l'absence totale de postes vacants dans le service. Ainsi, nous restons sur la ligne défendue depuis 2003 : tous les services du MTETM et du MEDD doivent pouvoir rémunérer les intérimaires à travers une dotation spécifique. Au-delà, les dispositions ainsi prises pour des ministères dont la gestion dépend directement de la DGPA doivent être étendues à tous les ministères qui emploient des agents techniques de l'Équipement, notamment des ITPE.

L'administration s'est engagée à revoir ce système et à l'ouvrir plus largement à tous les services concernés. Nous attendons une concertation de la DGPA sur ce sujet également.

### **6.2.5 Une concertation locale obligatoire**

Cette expérimentation renforce encore un peu les difficultés ressenties dans les services pour obtenir le rétablissement de la concertation locale par corps sur la détermination des coefficients individuels. Le SNITPECT réclame de l'administration des règles plus directives dans ce sens auprès des services pour rendre ces concertations obligatoires à l'échelle de chaque service (et certai-

nement pas à une échelle régionale !) lors de l'établissement des coefficients individuels et pas uniquement sur les grands principes.

La circulaire du 11 juillet 2003 et sa mise en œuvre dans les services ont révélé une volonté flagrante d'escamoter le dialogue social, au travers de la quasi-disparition des réunions paritaires de concertation par corps que la circulaire n'a plus imposées aux chefs de service et aux ingénieurs généraux coordonnateurs des MIGT. Il ne subsiste plus aucune voie de défense collective des individus, la défense individuelle étant illusoire, tant les crédits sont consommés avant que tout recours direct auprès de la hiérarchie n'aboutisse, et tant la jurisprudence a consolidé, dans le domaine des primes modulées, l'arbitraire au travers de l'entière et complète liberté d'appréciation de la hiérarchie quant à la manière de servir, sans justification ou cohérence au regard d'autres éléments.

Dès lors, nous avons longuement insisté au premier semestre 2005 pour que la réunion de concertation par corps sur ces coefficients devienne une obligation et qu'elle se déroule en juin au plus tard. La DPSM n'a pas voulu se prononcer définitivement, nous indiquant qu'elle retenait cette orientation... pour finalement ne pas la reprendre dans la nouvelle circulaire ISS du 17 mai 2005 !

Le refus de l'administration, avec cette instruction ISS 2005, de rendre obligatoire la concertation par corps sur l'attribution des coefficients individuels conduit inévitablement à des disparités de traitement entre les services pour les rares ayant conservé un peu de concertation. La disparition de la transparence et de la concertation interdit aux représentants des personnels de jouer leur rôle de veille des garanties collectives et individuelles. Elle les empêche également de défendre les individus, laissant les agents dans l'impossibilité de tempérer des injustices manifestes ou des discriminations erronées qui auraient échappé au chef de service.

Même si nombre de coordonnateurs de MIGT ont maintenu des réunions d'information, la concertation dans l'harmonisation des A+ (groupe 3 pour les IDTPE et IDTPE-CA jusqu'alors) s'est considérablement affaiblie, jusqu'à parfois totalement disparaître quand les A+ ne sont pas plus représentés syndicalement au niveau interrégional qu'invités à participer à une réunion spécifique dans leurs services.

La discrimination est réellement rigidifiée par les mécanismes mis en place :

- le pas de 5% pour fixer le coefficient individuel ôte toute souplesse dans l'ajustement de la dotation. Associé à l'obligation d'une moyenne de 1,00 par groupe, ce pas peut conduire parfois à baisser significativement la rémunération de certains ;
- outre la volonté de voir la fourchette utilisée dans toute son amplitude, l'administration dicte ainsi une orientation vers la fluctuation des rémunérations en lien direct avec la notion ambiguë de mérite individuel ;
- l'expérimentation de la régionalisation des indemnités en 2004 a rappelé la volonté de certains de lier directement ISS et notation. Si on examine alors le bilan de l'exercice de notation au titre de 2003, cela fait froid dans le dos : l'ISS, après la valeur d'évolution annuelle de la notation devenant la double peine issue de l'harmonisation des bonifications d'ancienneté !

Chaque section locale du SNITPECT doit insister et agir pour qu'une telle réunion s'organise néanmoins au sein de chaque service pour

les ITPE, au mois de juin de chaque année, après celle inter corps sur les principes généraux.

Nous avons également insisté en avril 2005 auprès de l'administration centrale, sur la nécessité pour les chefs de service pilotes, en charge de la procédure d'harmonisation, d'inviter explicitement aux réunions d'arbitrage tous les chefs de services déconcentrés qui relèvent de leur territoire d'action pour la question de l'ISS, notamment les DIREN et les DRIRE au niveau régional, pour leur permettre de défendre activement et directement les agents de leur service et éviter les pratiques abusives connues à ce jour en matière de coefficient individuel.

Enfin, nous avons insisté pour que des directives claires soient redonnées aux services afin de proscrire toute attribution de coefficients individuels à « la fonction » ou « au poste », certains souhaitant identifier des postes et fonctions générant automatiquement des coefficients majorés pour leur titulaire et par voie de conséquence d'autres à coefficients minorés !... La DPSM s'est dit surprise de cette information et compte mener une enquête sur de telles dérives, bel et bien constatées, et qui pourraient s'amplifier par la LOLF !

Dans ce cadre, il faut se souvenir de la tentative d'expérimentation surgie en septembre 2004 au MEDD et consistant à initier un régime indemnitaire spécifique « à la fonction » pour tous les agents (techniques ou administratifs) en poste au sein de ce ministère. Un tel système, que nous avons pu contrer (pour l'instant et uniquement pour les corps techniques), crée une inégalité de traitement entre deux agents en PNA de même grade et des contraintes fortes dans les mobilités entre ministères.

Plus généralement cette tentative s'inscrit dans une commande claire de la Fonction publique : rendre les indemnités tributaires des « fonctions » au détriment des grades, des corps et des statuts. La prudence s'impose et nous serons très vigilants pour que ce système ne ressurgisse pas au tournant d'une nouvelle loi réformant la fonction publique ou tout simplement de la mise en œuvre de la LOLF !

#### **6.2.6 La question des coefficients individuels : 1,00 pour tous**

Si l'administration ne revient pas à une concertation locale significative permettant l'information et la défense de chaque agent, alors qu'elle satisfasse enfin notre revendication historique : mettre le coefficient individuel à 1,00 pour tous, au nom de l'égalité de droit et de traitement des fonctionnaires. N'oublions pas que c'est un facteur déterminant de la neutralité de l'administration ! Plus la rémunération est individualisée, plus les pressions sur le fonctionnaire sont susceptibles de se développer.

Seule l'application du coefficient 1,00 pour tous, suivie de l'abrogation de ce coefficient individuel, permet d'éviter ces travers. Notre volonté de voir aboutir cette revendication, accompagnée de la disparition du coefficient géographique, dont l'inefficacité n'est plus à démontrer, doit localement pousser à ne pas passer sous silence les dysfonctionnements et les injustices flagrantes relevées dans les services, à demander systématiquement les réunions de concertation par corps, pour garantir le minimum de concertation locale et à alerter l'administration si une dégradation du dialogue social était constatée.



Le pourcentage élevé d'ITPE (22 %) ayant un coefficient individuel d'ISS compris entre 0,8 et 0,9 est significatif d'une tendance forte visant à fixer définitivement à 0,8 le coefficient d'ISS des ITPE promus par le CFC. Il faut être vigilant sur ce point et faire appliquer la circulaire : celle-ci impose ce coefficient individuel d'ISS réduit pour la première année de promotion uniquement, sans préjudice d'application de la règle commune ensuite. Par ailleurs, cette règle doit être revue dans le cadre des nouvelles dispositions instaurant le principalat dans le corps des ITPE !

### 6.2.7 De la disparition des coefficients géographiques

Il s'agit là d'une revendication encore insatisfaite bien que tout démontre que cette disposition est sans utilité ! Comment ne pas voir en effet que les variations très importantes de rémunérations instaurées par ces coefficients géographiques sont sans effet sur la répartition des agents sur le territoire puisque la vacance de postes reste soutenue dans les zones où la rémunération devrait être la plus attractive ? Il y a là une incohérence que l'administration ne veut pas reconnaître, certainement pour des causes budgétaires.

Plus généralement, la modulation géographique instaurée au sein des services de l'Équipement pose des problèmes au regard de la circulaire DGCL du 22 mars 2000, publiée au BOMI du deuxième trimestre 2000, disposant que le calcul des plafonds des enveloppes par grade ou cadre d'emploi doit se faire « *sans tenir compte de la variation par service d'affectation qui n'a pas d'équivalent à la territoriale* ».

En conséquence, des distorsions inévitables existent et vont apparaître sur le montant de l'ISS entre agents de la FPT et agents de l'Équipement transférés dans le cadre de la loi du 13 août 2004, entraînant le risque :

- d'un alignement par le bas dans les secteurs affectés d'un coefficient Etat supérieur à 1, les collectivités n'étant pas spontanément prêtes à garantir un meilleur régime indemnitaire aux agents venant de l'Etat par rapport à son personnel déjà en place ;
- d'un surcoût après transfert non compensé pour les collectivités appliquant pour leurs personnels le coefficient unique de 1 dans les secteurs affectés d'un coefficient Etat inférieur à 1, sauf à laisser les agents transférés moins bien rémunérés que les agents de la FPT déjà en place ;

avec les conséquences sociales et/ou politiques que l'on peut craindre ou imaginer dans chacun des deux cas !

Par ailleurs, au sein même du ministère, la création de DIR à rouvert ce dossier en interne, la DGR estimant que toutes les DIR doivent se voir affectées du même coefficient, ce que le SNITPECT revendique pour TOUS les services du MTETM.

Nous demandons par conséquent la suppression immédiate de la modulation géographique de l'ISS, qui n'a jamais pu démontrer d'effets positifs en terme d'occupation de postes dans des services géographiquement peu attractifs a priori. Pour le SNITPECT, cela doit s'opérer pour 2006, à l'occasion de la réécriture du décret ISS en cours, avec un alignement du coefficient de base sur le plus haut

coefficient géographique préexistant afin de ne léser aucun personnel en place.

Cela doit s'engager dès 2006, quitte à s'effectuer sur plusieurs années.

De façon immédiate, le SNITPECT réaffirme sa revendication d'une revalorisation à 1 de tous les coefficients de services des DOM-TOM, pour conserver une pleine attractivité à ces services et pallier les suppressions des primes d'éloignement. L'administration s'est engagée à traiter cette question rapidement en avril 2005, tant le problème est manifeste, or depuis, nous n'avons rien de nouveau. Là encore, la DGPA doit concerter et agir immédiatement pour mettre en œuvre cette revalorisation géographique.

### 6.3 Une concertation immédiate de la DGPA

Durant le début de l'année 2005, plus la DPSM réunissait les organisations syndicales pour parler de l'ISS, plus les éléments devenaient flous et incertains ! Pour en arriver à un rendez-vous manqué : celui de la parution de la circulaire ISS du 17 mai 2005.

Malgré une concertation intéressante lors de la réunion du 6 avril 2005, la circulaire est parue sans modifier les principes critiquables de celles du 11 juillet 2003.

Le SNITPECT en appel à la direction générale du personnel et de l'administration pour que les questions fondamentales sur l'ISS soient enfin traitées, pour 2005 et 2006, et que des réponses claires et pérennes soient apportées.

C'est bien sur l'année 2006 qu'il convient de travailler en concertation dès à présent :

L'annualisation de l'ISS dès 2006 et la rémunération de l'année de rattrapage doivent être étudiées durant le second semestre 2005.

L'expérimentation sclérate de régionalisation 2004 doit être définitivement et officiellement enterrée : il ne saurait être question d'instaurer le DRE comme harmonisateur du groupe 3 à la place de l'IG coordonnateur avec un tel bilan et dès lors que le rôle précis du futur DRE n'est pas arrêté : les niveaux d'harmonisation doivent rester identiques en 2006 à ceux instaurés par la circulaire du 17 mai 2005.

L'instauration de nouveaux coefficients de grade pour le corps des ITPE doit être prise en compte en gestion de l'ISS dès janvier 2006.

Si ces bonifications sont pleinement maintenues, suite à notre action, au titre de 2005 pour l'ISS 2004, une incertitude demeure pour 2006. Nous exigeons qu'une réunion spécifique soit rapidement organisée pour traiter des évolutions envisagées par la DGPA sur ces bonifications, pour tenir compte des transformations du niveau infra départemental et des réorganisations des services à venir et pour tenir compte de la réforme des comités de domaines.

Sur tous ces points, une concertation avec la DGPA est indispensable. Nous revendiquons qu'elle soit organisée durant le second semestre 2005 et qu'une nouvelle circulaire relative aux règles de gestion de l'ISS soit produite par la DGPA pour corriger et améliorer celle inutile du 17 mai 2005.

## 7. Une évolution du SNITPECT pour une dynamique syndicale confortée et à développer encore

Toutes ces avancées obtenues en 2005, tous ces combats menés, tous ces chantiers encore ouverts et pour lesquels il reste encore beaucoup à faire pour gagner nos revendications, cet environnement aux évolutions multiples et souvent néfastes, rappellent et confirment l'importance pour le groupe des ITPE de pouvoir compter sur un syndicat fort et dynamique. Nous ne progressons, individuellement comme collectivement, qu'unis et mobilisés autour d'un SNITPECT fort, organisé et structuré : c'est par tous que les succès se gagnent, c'est pour tous qu'ils s'appliquent !

### 7.1 La mobilisation statutaire... un beau succès, des résultats, une force renouvelée !

Avec un millier d'ingénieurs des TPE à Paris venus de toute la France pour manifester, soutenus par deux ITPE sur trois en grève dans les services de tous les lieux d'exercice de nos métiers, le mardi 29 juin 2004 marque un succès sans précédent pour tous les ITPE en terme de mobilisation.

En se rendant à Paris de façon aussi spectaculaire, les ITPE ont rappelé au Ministre et à notre administration qu'ils doivent les écouter et répondre concrètement et rapidement à leurs attentes en respectant les engagements pris.

Cette mobilisation sans précédent fut conduite en à peine deux semaines puisque, rappelons le, décidée de façon exceptionnelle par la commission exécutive des 10 et 11 juin 2004. Elle démontre la force des attentes, des inquiétudes et des revendications que nous portons et portons toujours.

En 2005, à l'issue d'une commission exécutive extraordinaire, le 10 mai 2005, une autre action d'envergure a été lancée : plus simple mais tout aussi réussie puisque le Premier ministre avait déjà reçu plus de 3000 lettres d'ITPE le 15 mai 2005 marquant ainsi la détermination de tous les ITPE à aboutir. C'est cette dernière action, cette pression indispensable qu'il faut entretenir jusqu'aux dernières minutes, qui permettent au dossier statutaire d'être concrétisé en réunion interministérielle du 24 mai 2005 et par la publication des textes au JO le 31 mai 2005.

Comme le résultat des dernières élections de renouvellement des représentants des personnels à la CAP des ITPE du 20 mars 2003 (74 % des suffrages exprimés, soit quasiment +1 % par rapport aux élections de 2000), cette mobilisation 2004/2005 réussie conforte la force de notre organisation syndicale et sa légitimité pour construire l'avenir collectif et individuel des ITPE.

Cette force, ce fut celle de la délégation reçue le 29 juin 2004 par le Cabinet du ministre et qui permit d'obtenir des engagements forts et favorables sur tous les sujets de revendication et d'inquiétudes (statut, gestion, ENTPE, avenir et positionnement du corps et du groupe demain). Ce fut celle de la délégation de la CE reçue par le directeur de cabinet le 10 mai 2005 pour lui affirmer à nouveau notre détermination et que les ITPE n'accepteraient pas un nouveau refus du gouvernement sur leur réforme statutaire.

Cette force c'est aussi celle des représentants du SNITPECT au conseil de perfectionnement de l'ENTPE permettant d'aboutir à une réforme des enseignements assurant l'avenir de l'école et pour avancer sur un changement de statut pour celle-ci.

L'année 2005 a rappelé que l'aboutissement de ces engagements impose encore et toujours la vigilance, la pression, la mobilisation et l'action. Et que nous ne pouvons jamais baisser la garde.

Mais c'est bien la réussite exemplaire de ces actions qui nous permettent de poser le rapport de force, de démontrer la légitimité des revendications portées par le SNITPECT et entièrement partagées par tous les ITPE et d'obtenir un niveau d'engagements et réponses aussi favorable.

C'est donc aussi la force au service des orientations politiques et stratégiques, et des revendications ambitieuses et réalistes élaborées par les ITPE, pour les ITPE.

C'est également celle donnée à nos représentants, locaux ou nationaux : un secrétaire départemental et son bureau, un délégué régional, notre représentation en réunions et groupes de travail nationaux à mon niveau avec la permanence et le bureau national, tous sont renforcés et légitimés dans leurs actions et leurs représentativités au service de tous les ITPE. Ce qui a été possible l'est encore, y compris localement. Nos interlocuteurs l'ont compris, à nous de leur rappeler autant que nécessaire.

C'est enfin la force des représentants élus du SNITPECT à la CAP, qui occupent les trois sièges d'ingénieurs divisionnaires des TPE et deux des trois sièges d'ingénieurs des TPE, qui fut renforcée à l'issue des actions 2004/2005.

Aux CAP difficiles du printemps 2004 a succédé, après le 29 juin 2004, un retour « à la normale » et au paritarisme. Dès le 7 juillet par exemple, une réunion relative à l'essaimage était organisée par la DPSM pour traiter et régler une trentaine de dossiers individuels jusqu'alors bloqués sans explication, à défaut de défense en CAP. Cette force, c'est bien celle des élus à la CAP pour la défense des dossiers individuels, et pour l'obtention en 2005 **des avancées en gestion comme le principalat généralisé** et celles identifiées dans la nouvelle charte de gestion du corps en accompagnement de la réforme statutaire.

A nous tous de conforter cette position lors des prochaines élections à la CAP du 21 mars 2006 en donnant à tous les ITPE la seule force, organisée, démocratique et efficace sur laquelle TOUS les ingénieurs des TPE peuvent compter en permanence pour continuer de progresser individuellement et collectivement : la leur !

Un grand merci à toutes celles et à tous ceux qui ont permis ce succès et contribué à ces actions pleinement explicite en faveur de leur syndicat et des revendications qu'il porte. Nous pouvons tous en être fiers.

Tous unis et solidaires.

## 7.2 Les militants, les adhérents : la force de notre organisation

Un grand merci à tous les militants qui ont su mobiliser autour d'eux pour que tous les ITPE apportent leur soutien à cette action collective et à leur syndicat.

Cela montre une nouvelle fois que le militantisme est plus que jamais essentiel à l'action syndicale, parce qu'il est un facteur déterminant pour asseoir la force du syndicat. Ce sont les militants qui font le débat d'où émergent les orientations politiques et stratégiques et les revendications collectives pour avancer.

Ce sont les militants qui ont défini les attentes et les craintes liées à l'avenir de l'ENTPE, au mouvement du 29 juin 2004, construit les revendications et les actions 2004 et 2005.

Ce sont les militants qui ont « tiré la sonnette d'alarme » au vu et à l'écoute des problèmes rencontrés dans les services, des discours tenus par certains responsables du ministère et qui se sont déplacés en nombre pour être reçus en délégation interrégionale du SNITPECT lors des rencontres du DPSM avec les cadres des comités de direction des services déconcentrés du 4 mai au 25 juin 2004.

Ce sont bien les militants aidés par leur organisation syndicale (assemblées générales locales, relais des sections, motions locales, publications nationales, relais de la CE...) qui ont fait et réussi le 29 juin 2004 : la grande diversité des participants à la manifestation tant du point de vue des lieux d'exercice et de la provenance géographique que des grades, des âges, de la syndicalisation démontre que notre appel était fondé car représentant le sentiment des ITPE au moment donné. Les militants sont bien à l'origine de ce succès, en portant les attentes puis en les relayant et en les expliquant à tous les ITPE.

Ce sont bien les militants qui ont répondu présent lors de l'AG exceptionnelle du 26 août 2004 dont la participation fut exemplaire malgré la période estivale et où chaque bureau de section a pu trouver un voire deux militants pour s'y faire représenter lorsque le SD et le Trésorier ne pouvaient être présents. Mobilisation confirmée lors du congrès de décembre 2004 qui fut à l'image des actions de ces derniers mois : dynamique, fort, revendicatif et solidaire.

Ce sont toujours les militants qui ont lancé les nouvelles actions déterminantes dès la rentrée de septembre 2004 comme le montre, par exemple, la manifestation, la mobilisation et la communication réussies de plus de soixante ITPE en Alsace le 3 septembre 2004 lors de la visite inaugurale du ministre de l'Équipement.

Ce sont enfin les militants qui ont réussi l'ultime action statutaire en mai 2005, entraînant avec eux une grande majorité d'ITPE de façon à ce que le Premier ministre reçoive plus de 3000 lettres en 4 jours et que le ministre de l'Équipement soit quotidiennement assailli de fax et ce durant près de quinze jours.

En manifestant de la sorte par l'action collective quand elle devient indispensable, chaque militant démontre son attachement déterminé à la prise en compte des revendications qu'il a aidé à construire au sein de l'organisation syndicale. Ainsi, dans une démarche marquée fondamentalement par la liberté et l'indépendance, se détermine la force indispensable au service du progrès de tous et de chacun, pour l'ensemble du groupe des ITPE.

### 7.2.1 Développer les adhésions : seule garantie de notre indépendance et de notre liberté d'actions et de pensées

De façon plus significative que le militantisme, notre légitimité et notre force proviennent d'abord du nombre de nos adhérents.

Le premier acte de militantisme, c'est bien l'adhésion au syndicat. Elle est un acte essentiel pour traduire le partage des convictions. C'est l'acte qui permet de gagner la légitimité à contribuer à la construction des points de vue, de la stratégie et de la tactique au service de tous les ITPE et de chacun d'entre eux.

L'adhésion permet de s'engager pleinement au sein de notre structure syndicale, de prendre part aux débats, de peser et de se faire entendre au sein de nos instances, d'y prendre des responsabilités et ainsi de concrétiser son militantisme.

Nous devons tous rester attentifs à faire progresser l'adhésion, en sollicitant d'abord les « sympathisants » qui hésitent encore à passer à l'acte, en rappelant à ceux des camarades qui « oublient » de temps en temps de régler leurs cotisations, toute l'importance de leur contribution sonnante et trébuchante et en allant chercher (ou rechercher) nos camarades en premier poste ou en situation isolée dans des structures éloignées, à l'essaiimage en particulier.

Chaque responsable, chaque militant de notre organisation doit garder en mémoire que les moyens dont nous disposons pour faire valoir nos idées et avancer nos revendications passent d'abord par les cotisations que chacun apporte. Seule l'adhésion nous garantit les moyens de nos actions et ainsi de notre indépendance !

A nouveau, la manifestation du 29 juin 2004 est révélatrice de ce point de vue : ce sont bien nos moyens propres essentiellement liés à l'adhésion qui permettent de financer la venue sur Paris de mille ITPE en provenance de toute la France. Notre organisation et ses adhérents ont ainsi pu prendre, en toute liberté et indépendance, leurs responsabilités auprès et au service de tous les ITPE.

C'est également grâce à nos moyens propres que le SNITPECT a pu fixer une assemblée générale exceptionnelle des secrétaires de sections le jeudi 26 août 2004, et deux commissions exécutive extraordinaires les 7 octobre 2004 et 10 mai 2005 permettant de définir les nouveaux champs d'actions adaptés.

Une activité dynamique au sein de tous les services, en plus du niveau national, est la meilleure garantie pour motiver les camarades à nous donner ou conserver leur confiance et leur énergie ou à nous rejoindre dans notre action : les nombreuses assemblées générales locales réalisées ces derniers mois pour accompagner les actions l'ont montré.

La participation importante de plusieurs ITPE non encore syndiqués aux réunions et AG comme aux actions 2004-2005 et à la manifestation ou à la grève du 29 juin 2004 ainsi qu'une augmentation très significative des demandes d'adhésion après celles-ci démontrent bien que l'activité syndicale mobilise et fédère dès lors qu'elle sait être dynamique, explicative et juste.

Le nombre des adhésions des ITPE actifs a augmenté en 2004 et cette augmentation semble se poursuivre en 2005. Il faut s'en féliciter car cela démontre que de plus en plus de camarades se retrouvent dans les actions menées et les résultats obtenus par notre syndicat. Nos camarades retraités ne doivent pas être oubliés : leurs besoins et leurs attentes, parfois spécifiques, sont fortes et les progrès obtenus les concernent également. Il est essentiel de main-

tenir le contact, de les associer aux débats des sections, de leur permettre de continuer à s'y investir et de lancer des actions pour maintenir l'adhésion de nos camarades en retraite.

L'adhésion, c'est le résultat d'un travail de fond mené par les sections, trésoriers et secrétaires en tête, et des efforts accomplis pour faire toujours mieux correspondre nos positions aux attentes de nos camarades. Beaucoup de jeunes nous rejoignent dès leur premier poste, beaucoup sont actifs dans les bureaux des sections. Ce dynamisme est l'atout maître de notre organisation. Je suis persuadé qu'il est porteur de sa propre contagion et qu'il devrait donc logiquement continuer à se développer.

Chaque adhérent doit simplement saisir toute occasion de parler du SNITPECT-FO autour de lui, pour en faire la promotion : les arguments ne manquent pas, encore faut-il trouver ceux qui vont faire mouche dans le cas particulier de chaque interlocuteur. Les points abordés dans ce rapport et nos publications régulières peuvent servir de trame à cela. Mais il faut savoir évacuer toute hésitation à aborder le sujet : respecter la liberté de pensée de son interlocuteur n'interdit pas d'être fier d'appartenir à une organisation aussi représentative et structurée que le SNITPECT-FO et de le faire savoir.

### **7.2.2 Formation des militants : dix ans de succès pour un SNITPECT toujours plus fort chaque année**

La réussite de nos actions et l'augmentation du nombre de nos adhérents doit beaucoup à nos militants. S'ils n'ont jamais ménagé leur peine, leur dévouement est rendu plus efficace par les formations que nous avons organisées pour eux.

Nous pouvons nous féliciter du succès constant des actions de formation mises en place depuis déjà dix ans maintenant, avec deux sessions annuelles organisées cette année en mai et en octobre, et dont les participants sont repartis toujours très satisfaits. C'est maintenant 430 militants qui ont assisté aux deux jours d'apports politiques sur les positions de notre syndicat, de débats sur nos orientations stratégiques et d'apports méthodologiques nécessaires à structurer et canaliser le dévouement dont chacun sait faire preuve pour la vie de notre organisation, la réussite de nos actions collectives et l'avancée de nos revendications.

Bien conscient de toute la difficulté qu'il y a à mobiliser du temps pour assister à ces formations, la nécessité reste intacte pour tous et, plus particulièrement, pour ceux qui choisissent de prendre des responsabilités dans notre organisation, de consacrer ces deux jours à la formation syndicale.

Comme dans toute activité structurée, la motivation ne suffit pas toujours à l'efficacité du militantisme. Défendre un camarade auprès du chef de service ou présenter nos positions à la presse, à un préfet ou à un élu pour défendre nos revendications locales ou nationales ne s'improvise pas et demande bien plus que de la bonne volonté, tant nos interlocuteurs sont habiles à nous contrer.

Pour ma part et ayant fait partie de nos camarades formés la première année de ces sessions en 1996, je peux constater aujourd'hui toute la progression réalisée en capitalisant depuis 10 ans, année après année, les bilans des sessions et les leurs débats ainsi que le grand professionnalisme que nous y consacrons toujours dans un climat très convivial. Toutefois, les attentes sont souvent les mêmes et les besoins identiques : mon expérience de jeune délégué régional d'alors « un peu largué dans la nature » fait que je sais que le dévouement ne suffit pas et qu'un peu

d'aide, des occasions d'échanges d'expériences avec les camarades, des conseils méthodologiques et de l'information politique servie « de vive voix » sont nécessaires. C'est ce que nous continuons à apporter dans ces formations depuis 1996.

Manifestement, l'impulsion du travail d'échange d'expériences au sein des sections et des bureaux régionaux initiée par ces formations permet de démultiplier les idées. Cela était flagrant cette année lors de la session de mai 2005, en pleine action pour notre statut et alors que les sections s'organisaient afin d'intervenir auprès des chefs de services pour initier des propositions de promotion dans le corps des ITPE pour 2006, vérifier que les nouvelles règles statutaires et de gestion étaient bien respectées et prises en compte, exiger que les notations des ITPE soient notifiées aux intéressés d'ici septembre 2005 au plus tard et agir localement afin d'obtenir la réunion de concertation locale pour le corps des ITPE sur la détermination des coefficients individuels d'ISS pour juin 2005.

Cette approche autorise une redoutable efficacité renouvelée des sections. Il faut poursuivre dans la voie de cette démarche d'enrichissement mutuel, qui trouve d'ailleurs des applications au-delà de la vie syndicale !

Ce dixième anniversaire nous invite à poursuivre, d'autant que les demandes d'inscriptions augmentent toujours. Certains camarades ayant déjà suivi une session passée se réinscrivent ayant retrouvé des responsabilités au sein de notre syndicat. Avec ces sessions de formation, c'est le SNITPECT d'aujourd'hui que nous confortons pour un SNITPECT plus fort demain.

### **7.2.3 Occuper le terrain**

Notre présence « sur le terrain » et dans les services est encore inégale en quantité d'adhérents et en qualité d'actions menées mais elle s'améliore grandement : c'est un challenge à relever. Et il faut y parvenir en résolvant la contradiction de bien écouter les spécificités de chaque position individuelle particulière sans créer des catégories d'ingénieurs des TPE qui deviendraient étanches entre elles !

Nos sections locales doivent continuer à rassembler tous les ingénieurs des TPE de la « diaspora » : le ou la camarade du rectorat, à la justice, ou à la direction régionale du tourisme, les deux ou trois ou plus nombreux de la DIREN, celui ou celle qui vient d'arriver à la DRIRE ou à l'aviation civile ou encore à RFF, ceux toujours plus nombreux mais encore souvent isolés en collectivités, etc. Quand bien même ils ne seraient pas adhérents, il faut trouver une ou deux occasions par an de les contacter ou de les inviter à une réunion d'information sur des sujets plus généraux que ceux internes à la DDE locale. Petit à petit, ces contacts démontreront l'intérêt que le syndicat porte à ces situations dispersées mais représentatives de l'avenir, de notre avenir et qui sont autant d'occasions de valoriser notre corps et de diversifier nos carrières. C'est notre force, celle d'un corps à vocation interministérielle et inter-fonctions publiques. C'est ce que notre syndicat défend pour le groupe des ITPE : notre représentation locale doit épouser cette progression.

Des thèmes aussi fédérateurs et intéressants que la gestion du corps (quelques AG exceptionnelles régionales ou locales ont été conduites avec succès et de nombreux participants ces dernières années autour d'information sur la gestion du corps avec un élu à la CAP au côté du délégué régional, par exemple en 2005 en Picardie ou au SETRA), la réforme du statut et les réformes de l'ENTPE peuvent servir d'ordre du jour à des réunions spécifiques.

La permanence et moi-même sommes à la disposition des sections et des bureaux régionaux pour vous y aider, ainsi que les membres du bureau national et les élus à la CAP dans la limite de leur disponibilité.

En 2004-2005, des sections particulières se sont maintenues, d'autres se sont transformées comme les sections d'administrations centrales avec la création réussie d'une section spécifique de l'administration centrale du ministère de l'Ecologie et du Développement Durable (MEDD), ou se sont créées comme celle de la DREIF et plus récemment celles du service Technique de l'Aviation Civile (STAC). C'est un autre symbole des effets positifs du militantisme et de la bonne santé de notre organisation.

L'important, c'est que chaque ingénieur des TPE sache à qui s'adresser pour participer, s'il le souhaite, à la vie de notre syndicat. Chaque ingénieur des TPE doit être sollicité une ou deux fois par an pour entendre parler des thèmes et revendications portés par le syndicat. Développer une capacité d'influence sur les sujets qui concernent nos camarades essaimés est un sillon qui n'a de chance d'être creusé, quel que soit son intérêt, que si ces camarades font l'effort de se prendre en charge en s'appuyant sur les structures du SNITPECT-FO : c'est clairement un appel aux bonnes volontés militantes que je lance ici.

Un effort particulier est à poursuivre et renforcer vers nos camarades exerçant au sein des collectivités ou de leurs établissements publics. La diversité de leurs positions rend une partie du travail syndical difficile en ce qui les concerne : le rôle syndical traditionnel d'interlocuteur du patron n'est pas évident à assumer. Ce rôle est pourtant possible, au moins partout où des syndicats FO de la FPSDR (Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions) existent et sont représentatifs. Les relations de qualité que nous entretenons avec cette fédération au niveau national doivent permettre un travail local fructueux lorsque des situations particulières le justifient.

Une réunion d'échanges ouverte aux ITPE syndiqués détachés en Collectivité ou ayant opté s'est tenue le 21 juin 2004 au siège du SNITPECT avec le bureau national et nos deux camarades Christian Chafiol et Philippe Charmier, délégués nationaux en fonction en collectivités territoriales. Plusieurs réflexions et pistes de progrès sont nées de nos débats afin de mieux intégrer nos camarades en fonction dans la F.P.T. au sein de notre syndicat, mieux les représenter, les défendre le cas échéant et mieux les conseiller sur des problématiques parfois spécifiques. **L'enquête réalisée en 2005 par la commission exécutive auprès de nos camarades** exerçant dans la FPT (voir rapport FPT dans la présente Tribune) vient renforcer l'idée que notre syndicat doit poursuivre et renforcer sa représentation et la défense de nos camarades essaimés.

Dans la continuité de nos évolutions et notamment de celle adoptée aux congrès 2001 et 2004, il nous faut préparer l'avenir (demain un cinquième des ITPE pourrait exercer en collectivités contre un dixième aujourd'hui) et renforcer notre évolution de SNITPECT.

Après le rapport « SNITPECT-FO demain » approuvé au congrès 2004, de nouvelles évolutions significatives de nos statuts et organisations, en particulier au niveau du bureau régional dans un sens d'ouverture et de meilleure représentativité de tous les ITPE, sont proposées par la commission exécutive au congrès 2005.

Occuper le terrain, de façon pertinente, constitue à n'en pas douter un enjeu essentiel de notre avenir syndical et donc de notre capacité à militer, informer, mobiliser, revendiquer, défendre chaque ITPE et positionner le corps chez tous les employeurs publics ayant vocation à nous accueillir. Le guide de l'élu qui sera présenté au congrès 2005 répond et anticipe pleinement un tel enjeu.

## 7.3 Notre organisation syndicale : au service de tous les ITPE

### 7.3.1 Les sections

La très grande majorité des sections fonctionne de manière très satisfaisante. Le 29 juin 2004, les nombreuses actions menées en 2004 et 2005, les assemblées générales et réunions locales ont montré une bonne organisation et un fonctionnement optimal de la plupart des sections. Il faut s'en réjouir.

Dans le cadre de la mobilisation lancée en vue de l'aboutissement de la réforme statutaire, nombreuses sont les sections qui ont lancé des actions locales très fortes traduisant les orientations de la commission exécutive, notamment autour du boycott des réflexions de modernisation. Les actions "Presse" furent probantes et les diverses actions « fax » un réel succès à l'image de celle de mai 2005.

Durant 2005, certaines actions locales liées aux réorganisations des services et aux projets de transferts de parties de services furent menées en cartel, voire en intersyndical, et souvent pilotées par la section locale du SNITPECT, permettant au passage de rappeler à nos collègues des autres catégories de personnel la sincérité de l'engagement syndical des cadres que nous sommes.

Le rôle de creuset de nos positions syndicales a aussi été mis en avant cette année. En particulier les retours des réunions locales et régionales de printemps 2005 ont conduit à des débats de fond lors des commissions exécutives d'avril et de juin pour définir nos positions en matière d'action pour notre statut et de revendications autour des mesures de gestion à obtenir.

Au travers de ces AG, puis de la commission exécutive, nous démontrons ainsi que l'expression de chaque adhérent peut faire son chemin dans notre organisation.

Les assemblées générales d'avant congrès sont une occasion toute particulière de débattre sur le fond de la politique du syndicat. Il faut rappeler ici que le fruit de ces débats doit impérativement être porté au congrès par un délégué qui doit transmettre l'avis de la section au moins par son vote (ce qui suppose sa présence effective...) et mieux, par son expression à la tribune du congrès. Il ne faut se priver d'aucune contribution : chaque ITPE adhérent, actif ou retraité, où qu'il exerce, doit être sollicité pour contribuer à la discussion

Rôle essentiel des sections et qui est souvent très correctement réalisé : l'accueil des nouveaux arrivants. Pour beaucoup de camarades, en particulier en premier poste, la section, lorsqu'elle fonctionne bien, est un lieu d'intégration, de conseil, d'échanges sur le métier mais aussi sur la carrière. Un effort important a été consenti en 2005 pour l'accueil personnalisé des nouveaux ITPE « entrants » dans le corps, tout mode de recrutement ou d'intégration confondu, entre la permanence et les sections. Nous réitérerons ce mode de fonctionnement personnalisé qui fut apprécié par nos nouveaux camarades.

Parallèlement, les sections, les sous-sections et les correspondants de section doivent conserver dans leur objectif d'être attentifs en permanence à toutes les questions individuelles pour y apporter des réponses, même si celles-ci consistent parfois simplement à réorienter l'ingénieur des TPE vers la permanence du SNITPECT ou encore directement vers un représentant élu du SNITPECT à la CAP. Un simple conseil de cet ordre s'avère souvent déterminant.

L'action de la section pour soutenir et défendre un camarade ou l'aider à trouver une issue favorable à ses difficultés prend aussi d'autres formes plus directes et immédiates auprès de la direction du service (ISS, intérim, aide à un recours, obtention d'un congé formation, d'une CPA, problème hiérarchique ou d'encadrement, affectation non conforme à la décision prise en CAP...).

Naturellement, il existe plusieurs points sur lesquels des progrès peuvent encore être accomplis. A nous de toujours montrer la même efficacité dans nos actions syndicales et revendicatives que celle dont nous témoignons au quotidien dans nos fonctions et responsabilités professionnelles.

Nos efforts doivent porter principalement sur :

- L'adhésion, nous l'avons vu en 2004/2005 vient de nous rappeler que des sections organisées et des actions dynamiques et lisibles font « boules de neige » et nous aide à conforter l'adhésion et le militantisme. Reste aussi le recueil et la transmission des cotisations, travail que quelques sections ont encore l'habitude d'effectuer à la veille du congrès alors que statutairement et pour la bonne marche de l'organisation, il doit être accompli en début d'année. Cela suppose d'entreprendre l'appel à cotisation en temps et en heure et de s'adresser à tous les adhérents de l'année précédente, y compris nos anciens qui sont retraités. Le bon fonctionnement de notre organisation suppose également de ne pas créer artificiellement des à-coups dans la trésorerie en thésaurisant localement un trop grand nombre de cotisations. Celles-ci doivent donc continuer d'être perçues au plus tôt et envoyées sans tarder à la permanence. C'est dans l'intérêt de notre organisation pour son bon fonctionnement, pour lui permettre d'agir avec ses moyens, et dans l'intérêt de tous nos adhérents notamment pour pouvoir bénéficier pleinement de l'assistance juridique 24h/24h tous les jours dans le cadre du contrat de protection pénale souscrit par le SNITPECT.
- La transmission de l'information : au-delà des publications qui sont adressées depuis la permanence directement à tous les adhérents, voire à tous les ITPE quand c'est nécessaire, il est des vecteurs d'information que la section a en charge de diffuser. C'est le cas des « Lettres du secrétaire général », mais également de la lettre d'information « En direct de la CAP des ITPE » accompagnée des tableaux de résultats de la dernière CAP et d'autres documents qui permettent l'information en temps réel des camarades, rendue pleinement possible avec le développement de la messagerie électronique.

Par ailleurs, le secrétaire de section dispose systématiquement d'exemplaires supplémentaires des Flashs et des Tribunes, dont le nombre peut être augmenté sur simple demande à la permanence, pour lui permettre une diffusion ciblée.

L'information ne doit pas se contenter de l'utilisation de la messagerie électronique : c'est avant tout l'échange direct entre tous les ITPE lors des réunions et AG de sections qui permet une bonne diffusion de l'information, son explication et la construction

de réflexions et revendications locales. Les AG locales sont à privilégier, certes pour traiter de l'information nationale mais aussi et surtout pour aborder les sujets locaux, débattre et faire remonter au délégué régional, à la permanence ou à la hiérarchie les attentes et demandes.

- Je l'ai dit plus haut, mais cela est très important : le devoir de maintenir le contact avec les camarades « dispersés ». Lorsqu'ils sont quelques-uns dans un même endroit, un correspondant s'impose voire, s'ils sont assez nombreux, un secrétaire de sous-section. Si ce n'est pas le cas, la section doit s'organiser pour qu'ils soient régulièrement contactés. Le contact et l'association active de nos camarades retraités sont tout à fait essentiels. Il faut les entretenir et les renforcer au niveau de toutes les AG locales.

En cette fin d'année 2005 puis en 2006, chaque section du SNITPECT aura à s'investir avec force et conviction dans les réflexions de réorganisations locales des services de façon à peser dans ces processus, pour qu'elles prennent en compte la conception du service public que nous défendons et pour que tous les ITPE aient accès aux métiers de haut niveau qui sont les leurs. Il en sera de même en matière d'application de la circulaire du ministre de l'Équipement du 10 août 2005 relative à l'organisation des mobilités et des transferts des agents : le relais avec les élus à la CAP sera essentiel et la réussite de ces mobilités pour les ITPE concernés dépendra en grande partie de notre capacité à imposer localement puis en CAP un cadre et des méthodes intégrant les attentes et préoccupations de chaque ITPE. La mobilisation de toutes les sections sur ce processus d'affectation des ITPE est fondamentale.

Pour tout le travail accompli, mais davantage encore pour l'engagement militant qui l'accompagne, je tiens à remercier tous ceux qui participent activement à la vie des sections syndicales : savoir pouvoir compter sur vous au moment de prendre des décisions difficiles permet à la commission exécutive, au bureau national et à la permanence de tenir nos fonctions respectives avec une grande sérénité que nous envient beaucoup d'autres syndicats.

### 7.3.2 Les bureaux régionaux à conforter

Le travail des bureaux régionaux fut très important ces dernières années, notamment au travers de l'animation de plusieurs AG et réunions et dans l'échange avec les sections et nos adhérents pour construire nos revendications et positions puis pour les expliciter et permettre la réalisation des actions.

Ainsi, les délégués régionaux ont pleinement et très activement joué leur rôle pivot de synthèse et de transmission de l'information. L'animation des sections, qui passe par une saine émulation entre elles, par des échanges d'expérience et par une capacité d'entraide bien réelle a nettement progressé. Tout cela s'est vu lors de l'organisation de la mobilisation du 29 juin 2004 réalisée en seulement quinze jours.

La région est un maillon essentiel pour la dynamique de notre organisation. L'année 2005 a été marquée par un fonctionnement particulièrement efficace de ce niveau régional, de bon augure pour nous positionner pour la suite : la place de la région dans l'avenir de notre environnement professionnel va se renforcer (mise en place de DRE renforcées, pôles régionaux, effets de la décentralisation, LOLF et pouvoirs des services régionaux de l'État en matière d'autorité fonctionnelle, financière et hiérar-

chique sur les autres services de l'Etat). Une partie importante du « dialogue social » s'y jouera demain.

Comme l'ont démontré l'expérimentation scélérate et non concertée « en matière de gestion indemnitaire régionale », lancée par la DPSM auprès de trois DRDE (DRDE Rhône-Alpes, DRDE Poitou-Charentes, DRDE Haute-Normandie) en mai 2004, ou encore la concertation avec les préfigurateurs des DIR, la question de la représentation régionale des personnels va devenir prégnante à très court terme. Nous avons pu y répondre en urgence grâce à notre organisation régionale mais celle-ci va devoir se renforcer.

C'est donc bien vers la mise en place d'un bureau régional solide, à l'activité dynamique, se réunissant avant et après chaque commission exécutive qu'il faut poursuivre. Cette approche est certainement très lourde à assumer, tant chaque responsable de notre syndicat se trouve confronté à des contraintes de plus en plus fortes dans la gestion de son temps. Des aménagements restent possibles et efficaces comme le montre l'expérience de nombreuses régions qui remplacent la réunion avant commission exécutive par des contacts bilatéraux par téléphone ou encore via la messagerie électronique maintenant largement accessible.

La désignation d'un secrétaire régional qui assiste le délégué régional dans son action et le remplace en commission exécutive quand c'est nécessaire, favorise ce dynamisme. Il existe encore trop peu de secrétaires régionaux mais là où il existe, l'animation et la représentativité syndicale s'en trouvent renforcées au service de tous nos camarades.

Les sections ont besoin d'un niveau régional fort leur apportant l'assistance et le conseil de proximité, en complément des contacts directs avec la permanence. Le délégué régional et son bureau vont devoir représenter tous les ITPE au niveau du DRE et nos camarades syndiqués et exerçant en collectivités locales nous ont fait savoir le 21 juin 2004 et par l'enquête 2005 que le niveau régional leur paraissait le niveau adapté pour travailler à un meilleur réseau syndical des ITPE en collectivités.

Là encore des évolutions seront nécessaires en s'appuyant sur nos forces militantes. Comme le rapport « SNITPECT demain » en 2004, le Guide du délégué régional (et de son bureau) y revient longuement et propose des évolutions concrètes répondant à ces besoins d'aujourd'hui et de demain.

### **7.3.3 Une commission exécutive en perpétuelle évolution pour coller à la réalité et aux enjeux du corps**

Les réunions de la commission exécutive qui ont, en 2005 comme les années précédentes, rythmé la vie de notre syndicat, ont été le lieu de débats riches, denses et constructifs, pour décliner nos positions sur la base des orientations fixées au congrès 2004.

Les dossiers étaient nombreux et très variés et l'actualité intense sur tous les sujets : réforme statutaire, gestion (charte de gestion, comités de domaines, CAP...), changement de statut de l'ENTPE et réforme des enseignements, avenir du ministère de l'Équipement et du service public de l'aménagement du développement durable des territoires, réforme de l'Etat et décentralisation, points de conflits sur l'ISS... Autant de problématiques qui ont largement contribué à des journées de réunions particulièrement denses, alimentées d'un tour de table exhaustif pour connaître les préoccupations et positions des sections sur les sujets concernant les ingénieurs des TPE,

et de débats pour décider tant des positions nationales que des modalités d'action collective.

La grande difficulté fut de « coller » à l'actualité, sans prendre de retard et en analysant tactiquement les actions à mener d'une C.E. à l'autre ainsi que le mandat à donner au bureau national. Comme en 2004, des motions régulières furent prises lors des commissions en complément du traditionnel relevé de décision. Ce fut notamment le cas avec la motion RST en avril 2005, qui a permis de poser nos revendications lors du démarrage des réflexions du ministère sur la stratégie renouvelée du RST. Cette motion stratégique est issue du travail important d'un groupe de la CE réuni à l'initiative de notre délégué fonctionnel CETE, Rémy Lagache, que je remercie pour son investissement dans cette réflexion collective.

Une commission exécutive fut organisée le 10 mai 2005 et une délégation a été reçue par le directeur de cabinet du ministre : une nouvelle fois cette CE a un rôle tactique et stratégique déterminant pour aboutir sur le dossier statutaire quelques jours plus tard.

Ces dossiers d'actualité se sont bien entendu ajoutés aux traditionnels échanges sur les rapports annuels des groupes de réflexion auxquels participent les membres de la commission exécutive (et parfois d'autres adhérents venant apporter une expertise supplémentaire), pour fixer les positions fondamentales de notre syndicat en prévision des évolutions. Ces rapports sont d'importance essentielle pour la construction des orientations politiques et stratégiques de notre syndicat, qui nous préparent à affronter les questions qui deviendront d'actualité dans un avenir à brève et moyenne échéances, et donc à peser efficacement sur le cours des événements.

Si ces rapports peuvent paraître longs à certains, c'est que chaque adhérent doit avoir à sa disposition non seulement le résultat de la réflexion, mais bien les étapes qui y conduisent pour se forger sa propre opinion et participer au débat de l'assemblée générale d'avant congrès en toute connaissance de cause. Même si notre époque est plus celle du slogan que de la dissertation argumentée, je persiste à considérer que nous devons cette transparence à tous nos adhérents.

Je veux ici remercier tous les membres de la commission exécutive pour tout le travail réalisé cette année, au sein de la CE, au niveau des groupes de travail et entre chaque commission pour échanger avec les sections. Merci à eux de continuer à dégager la disponibilité (que vous savez si difficile) nécessaire à ces missions pour notre organisation et au bénéfice de tous nos adhérents.

René Jourdan, notre président d'honneur, qui n'a pu participer ni à notre commission exécutive ni à nos actions pour des raisons personnelles bien compréhensibles, a su toujours me faire part de son total soutien et de ses précieux conseils tout au long de l'année. Je l'en remercie et lui adresse à nouveau les meilleures salutations de notre CE.

Je veux également saluer Désiré Estay, notre très actif délégué des retraités. Merci à Désiré pour son investissement, ses actions et interventions en commission exécutive, son travail de réseau avec nos camarades retraités, et ses initiatives toujours riches. Notre Tribune compte désormais une rubrique intitulée « Le mot du retraité »... qui n'est pas interdit aux ITPE en activité, bien au contraire.

Par ailleurs, la commission exécutive s'est agrandie en 2005 avec la création de trois postes de délégués fonctionnels : Environnement, Industrie et ITPE civils. Conformément aux orientations du congrès 2004, ces créations permettent une meilleure prise en compte des problématiques spécifiques rencontrées par nos camarades ITPE en postes au MEDD ou au MINEFI mais aussi par nos camarades civils dans toutes les structures qui les emploient (privé, parapublic, FPT...). Merci à nos camarades Claire Boulet-Desbareau, Sophie Mettetal et Caroline Lannoy d'avoir rejoint notre C.E. cette année sur ces nouvelles fonctions. Avec elles, plusieurs articles de fond concernant le MEDD, le MINEFI, mais aussi l'Équipement du fait de ses missions pour le compte ou en partenariat avec ces ministères, ont été rédigés en 2005 dans la Tribune (Police des Eaux, rapprochement DRIRE-DIRE...) renforcée également du « *mot de Caroline* » à destination privilégiée des ITPE civils de plus en plus nombreux à adhérer à notre syndicat.

Notre congrès de décembre 2005 sera celui du renouvellement des délégués régionaux de la commission exécutive. Je tiens à remercier très chaleureusement ceux qui termineront leur mandat cette année : ils peuvent être fiers du bilan des années 2004/2005 comme le montrent la mobilisation, l'adhésion en hausse et les résultats obtenus. Merci à eux et bienvenus aux nouveaux ! Merci à tous pour leur engagement et leur investissement.

### **7.3.4 Une nouvelle année intense pour les membres du bureau national**

Le bureau national a poursuivi son rythme de réunion toutes les trois semaines environ. Cette disponibilité reste nécessaire pour intégrer une actualité aussi brûlante qu'évolutive, pour approfondir stratégies et tactiques au service de la mise en œuvre des orientations décidées au congrès 2004 et déclinées par la commission exécutive ou encore pour permettre de maintenir la dynamique des actions en cours, comme celles nombreuses, engagées en 2004 puis cette année.

Le bureau national a par ailleurs reçu mandat de la commission exécutive pour définir et organiser le cas échéant de nouvelles actions. Cela fut fait au mieux chaque fois que nécessaire, en particulier lors de la dernière ligne droite pour l'aboutissement de la réforme statutaire.

Notre trésorier national, Patrick Bourru, informe régulièrement le bureau national de l'état de la trésorerie, ce qui permet de connaître en continu notre capacité à lancer l'une ou l'autre action et d'en décider précisément des modalités avec la commission exécutive.

Son rapport financier vous montre que notre organisation reste à la fois indépendante et puissante, deux qualités primordiales pour être efficaces et réactifs à vos attentes et aux besoins (nombreux depuis deux ans) du moment.

Comme nous le voyons en matière d'adhésion, il nous faut veiller collectivement à la consolidation de ce bilan très positif garant de notre liberté d'actions.

Après Katayoune Panahi-Calmen en avril 2004, notre camarade Sabrina Wodzynski a accepté de rejoindre l'équipe du bureau national en janvier 2005. Un grand merci à elle pour son engagement et son investissement qui se poursuivra désormais au sein de la permanence de notre syndicat.

Outre les réunions du bureau, les membres du bureau national se sont fortement investis lors des commissions exécutives, lors des

nombreuses assemblées générales régionales ou locales, pour représenter le SNITPECT à plusieurs réunions, et naturellement pour l'aboutissement des rapports proposés au congrès 2005 via cette Tribune.

Je veux les remercier tous ici une nouvelle fois pour leur formidable investissement et les énergies ainsi mobilisées vu l'importance des événements de cette année souvent exceptionnelle en termes d'intensité et d'actions.

### **7.3.5 Le secrétaire général**

Comme en 2004, c'est 100 % de mon temps que j'ai consacré à mes fonctions de secrétaire général au service de notre organisation et de tous les ITPE.

En une année et aussi dans un contexte chargé en enjeux particulièrement nombreux et importants pour notre syndicat et le groupe des ITPE, ce temps et cette disponibilité sont nécessaires pour me consacrer pleinement à votre écoute attentive, pour piloter l'animation de notre organisation, pour assurer une présence régulière dans toutes les réunions organisées par l'administration ou les instances fédérales et confédérales de Force Ouvrière, pour m'investir pleinement dans les sujets d'importance de cette année (réforme statutaire du corps et ENTPE, nouvelle gestion, ISS, homologation et transferts en particulier) et enfin pour la lecture, l'assimilation et l'interprétation des piles de documents qui nous parviennent de toutes parts.

Une grande partie de la responsabilité de secrétaire général consiste à percevoir les tendances, à anticiper les évolutions pour pouvoir en informer le bureau national, la commission exécutive et tous les adhérents afin d'être en capacité de mettre notre organisation en position de peser sur les orientations qui engagent notre avenir collectif et individuel.

Les nombreuses réunions et rencontres avec nos interlocuteurs « institutionnels » peuvent en être l'occasion. En 2005 ce fut, par exemple, le cas lors d'échanges avec les ministres, les directeurs et les membres des cabinets ministériels de l'Équipement, de l'Écologie et de l'Intérieur, au travers des réunions avec les directeurs d'administration centrale de la DRAST, de la DAFAG, de la DR. Et bien entendu avec le DPSM puis la DGPA et le SG de l'Équipement : en terme de dialogue social. Ce fut également le cas avec la direction générale de l'administration des finances, et des affaires internationales (DGAFI) du MEDD et le chef de l'inspection générale de l'Environnement (IGE).

A ces réunions s'ajoutent les fréquents contacts avec le sous-directeur des personnels techniques, d'exploitation et d'entretien qui a en charge la gestion des ITPE (DPSM-TE puis DGPA-TEC), ainsi que les échanges avec le responsable de la mission de l'encadrement supérieur et de la gestion personnalisée coordonnant les chargés de mission des corps. Quelques échanges avec des coordinateurs de MIGT et le vice-président du CGPC eurent également lieu.

Cela est nécessaire et s'inscrit en complément des CAP dans notre préoccupation constante de la gestion collective du corps et individuelle des ITPE qui suppose l'entretien de relations particulièrement suivies avec nos chargés de mission pour la gestion du corps : Luc Granier pour les deuxième et troisième niveaux, Mireille Maestri qui a remplacé en juin 2005 Pierre Asconchilo pour le premier niveau, et Mathieu Jacquin pour les premières affectations. La qualité de ces contacts et échanges fréquents et privilégiés avec les chargés de mission du corps et avec le bureau



TEC1 de Bruno Defrance est indispensable, pour faire progresser efficacement les questions individuelles et les préoccupations collectives. L'esprit de ces échanges au service de tous et de chacun est resté en tout point constructif en 2005.

J'ai consacré un temps très important de cette année pour me rendre à l'ENTPE. Dans le cadre des conseils de perfectionnement, avec nos camarades Marie-Madeleine Le Marc, Nicolas Farge et Renaud Balaguer, pour rencontrer la direction de l'école, pour travailler sur la réforme des enseignements ou celle du statut de l'école, pour rencontrer notre section locale, pour débattre avec les élèves ou pour rencontrer les promotions d'ingénieurs des TPE en stage après leur réussite à un concours d'accès au corps. Présence à l'ENTPE également assurée pour travailler et échanger avec nos camarades de FormEquip-AITPE.

Des contacts et échanges particuliers ont également été pris cette année comme avec l'Association « Service Public » de notre camarade Serge Vallemont, ou encore avec l'Association des Ingénieurs Territoriaux (AITF) autour de l'avenir du RST notamment et bien entendu d'une homologation statutaire à trois niveaux de grades. D'autres contacts continus ont été tenus avec les syndicats nationaux de nos camarades ingénieurs des ministères de l'Agriculture et de l'Industrie. Contacts qui devraient s'avérer forts utiles et se généraliser dans un avenir proche.

Dans le cadre des transferts à venir, nous avons par ailleurs été amenés en 2005 à contacter et porter nos revendications auprès du ministère de l'Intérieur (DGCL) et des associations d'élus.

Par la publication d'articles dans la Tribune, de Flashs mais surtout des « Lettres du secrétaire général », diffusées aux adhérents ou à tous les ITPE par les secrétaires de section et leurs correspondants, j'ai essayé de vous tenir régulièrement informés des points significatifs de ces rencontres et de ce qui, dans l'actualité principalement sur le dossier statutaire, mérite votre attention immédiate. Bien relayées, ces lettres vous rendent compte, vous maintiennent au fait des événements et construisent notre réflexion collective.

Fondamentales à mes yeux aussi, pour bien tenir mon rôle, sont vos invitations. En dehors des réunions régionales d'avant congrès, institutionnelles, des déplacements à votre rencontre en régions Languedoc-Roussillon, Nord-Pas-de-Calais, Picardie ou en sections Isère, Lot, Gironde, CETE d'Aix (en visioconférence avec le CETE de Lyon), SETRA, STAC, de l'administration centrale de l'Équipement et de l'Écologie, etc. me permettent de croiser les idées, les attentes et interrogations, de répondre au mieux à celles-ci avec le BN et la permanence et pour une « fertilisation croisée » fort enrichissante. Cette disponibilité pour se déplacer au sein de nos sections locales me paraît tout à fait indispensable.

Et puis, il y a tous ces contacts directs avec des camarades parfois en difficulté, souvent à la recherche d'un conseil, qu'un peu d'expérience en CAP et de connaissance en règles de gestion du corps me permet de donner. Le temps passé dans ces contacts ne compte pas : la règle est la disponibilité et vous savez qu'il en va de même de tous nos élus du SNITPECT-FO avec qui le travail accompli a été énorme cette année encore.

Ces contacts donnent véritablement sens à l'idée que nos élus et permanents sont là pour servir, conseiller et défendre les ITPE, collectivement et individuellement. Merci à tous ceux qui m'ont fait confiance en me faisant entrer un peu dans le secret de leurs existences afin d'essayer ensemble de régler leurs problèmes. Adhérents de notre syndicat ou non, leur diversité et la somme des

difficultés qu'ils rencontrent, des espoirs qu'ils nourrissent, des revendications qu'ils formulent témoignent de la vitalité du groupe des ingénieurs des TPE et me rendent particulièrement fier d'y appartenir.

Cette disponibilité aux attentes et sollicitations, j'ai également essayé de la matérialiser par des réponses aux multiples méls que nous recevons quotidiennement. Il est de notre responsabilité d'y répondre au mieux et au plus vite car les difficultés se posent souvent dans des délais très courts (ce qui d'ailleurs les aggrave souvent). En 2005, j'ai consacré une part significative de mon action pour vous répondre individuellement ainsi qu'à nos sections.

### 7.3.6 L'équipe efficace de la permanence

Notre permanence, c'est d'abord le lieu permettant d'assurer la plus grande disponibilité indispensable auprès des nombreux camarades qui sollicitent fréquemment les responsables de notre organisation. C'est aussi le moyen de garantir l'efficacité du fonctionnement de « l'intendance » de notre syndicat.

Les deux secrétaires nationaux permanents, Bruno Codarini et Renaud Balaguer en début d'année puis Laurent Tellechea à partir de juin et Sabrina Wodzynski en novembre, assistés de nos deux très performants secrétaires, Cathy Goullier et Shami Pirani, répondent donc à tout ce que vous avez toujours voulu savoir sur à peu près tout ce qui concerne les ingénieurs des TPE, et que vous osez leur demander.

Je tiens à adresser à nouveau à Bruno et à Renaud un immense merci et toute la reconnaissance et la gratitude de tous les ITPE adhérents de notre syndicat pour leurs actions et tout le travail accompli durant leur présence à la permanence. Ceux qui ont le plaisir de les y côtoyer savent combien leurs rôles furent majeurs dans l'aboutissement de nombreux dossiers collectifs comme dans la défense de plusieurs camarades en situation délicate. Merci à eux pour cet engagement exemplaire. Bienvenue à Laurent et à Sabrina en les remerciant de leur investissement au service de tous nos camarades et de la progression sociale du groupe des ITPE.

Bruno, Renaud, Laurent et Sabrina ont assuré sans faillir la charge pendant cette année que ce soit pour porter nos préoccupations et revendications dans les réunions organisées par l'administration ou pour représenter notre organisation dans les instances syndicales dans lesquelles nous siégeons, assurant ainsi notre présence active et déterminée partout où nous devons être et où je ne pouvais me rendre.

Nous leur devons notre réactivité exemplaire en matière d'information de nos adhérents face à une actualité brûlante.

La mise à jour régulière du site dans des périodes où l'actualité l'impose (statut - actions en cours - informations sur les promotions 2006 - résultats des CAP) a été pleinement assurée pour la bonne information de tous.

Cathy et Shami ont assuré la lourde charge d'assister le secrétaire général et les secrétaires nationaux permanents. Leur contribution à tous deux a été déterminante pour la mise à jour permanente de notre fichier des ITPE et pour la tenue de la trésorerie de notre syndicat. L'organisation des réunions institutionnelles (BN, CE, réunions spécifiques...), des sessions de formations, du congrès et de manifestations exceptionnelles n'aurait pu s'effectuer sans leurs actions.

Pour bien mesurer leurs engagements et l'investissement dont ils font tous preuve, je veux les remercier au nom de tous pour leur engagement, leur disponibilité, leur enthousiasme sans faille et leur remarquable efficacité, indispensables à la bonne marche de la permanence du SNITPECT en toutes circonstances.

## 7.4 L'information et la communication au service du débat pour décider

Nos supports et vecteurs de communication se veulent attrayants, singuliers et efficaces. Ils apportent aux adhérents l'indispensable pour concourir à la réflexion et à l'expression du groupe.

Ainsi, l'ITPE syndiqué est au fait de tout ce qui touche à son statut, sa gestion, son métier, sa situation et son avenir, et dispose des éléments qui contribuent de façon significative à sa propre capacité de défense mais également aux débats nécessaires pour les choix d'orientations et d'action au service de la conquête collective.

C'est grâce à cette information de notre syndicat que les ITPE sont de plus en plus réfléchis, actifs et acteurs autour de leur cursus et choix professionnel et de leur propre stratégie de carrière. Il faut s'en féliciter pour tous et pour chacun. Pour autant, cette meilleure appréciation par chacun de son propre parcours ne doit pas conduire à une situation trop individualiste car elle anéantirait le travail effectué collectivement et syndicalement qui permet justement cette information de grande qualité et les conseils qu'elle prodigue.

### La Tribune des Travaux Publics

Les Tribunes et Flashs donnent à nos adhérents des informations régulières sur tout ce qui touche à leurs centres d'intérêts professionnels et sur l'actualité du corps ou de notre environnement.

Le rythme régulier des tribunes (cinq cette année contre quatre en 2004) et la grande réactivité des flashs permet à chacun de disposer d'une information pertinente aussi vite que nécessaire, en complément des « Lettres du secrétaire général », au nombre de 7 en 2005.

Ces deux dernières années ont été bien fournies avec les Flashs, concernant la réforme des enseignements de l'ENTPE (n° 246 en avril 2004), dans le cadre des actions préfigurant le 29 juin 2004 (n° 247 et 249 en mai et juin), pour présenter le contrat de protection pénale souscrit par le SNITPECT (n° 248 diffusé en juillet), et bien sûr en accompagnement de la réforme statutaire et de la charte de gestion en 2005.

Ces publications sont réservées aux adhérents. Toutefois, il peut être utile d'en faire une promotion mesurée auprès de camarades isolés ou sympathisants, qui se privent de cette ressource faute de cotiser, par exemple à l'occasion d'une AG locale ou dans le cadre d'une campagne d'adhésion.

Rappelons par ailleurs que tout nouvel ITPE intégrant le corps reçoit gratuitement la Tribune et les Flashs durant les six premiers mois de son premier poste afin de lui permettre de découvrir notre syndicat et ses actions et revendications. L'action locale de la section pour l'accueillir dans le corps peut s'appuyer sur ce service que nous lui offrons.

### Le site Internet

C'était déjà la huitième année de vie de notre site Internet dont le niveau de consultation ne cesse de s'accroître. Toujours très prisée, la liste des résultats à la CAP a systématiquement été publiée immédiatement après la CAP pour permettre aux camarades de dis-

poser des résultats qui les intéressent, tant en matière de mutation que de promotion. La liste des postes vacants tient également le haut du palmarès.

Depuis deux ans maintenant, notre site Internet est publié sur l'Intranet du MTETM (<http://fo-snitpe.syndicat.i2>). Cependant, la mise en œuvre de cette publication sur l'Intranet du MTETM reste empreinte de difficultés techniques, notamment en terme de mise à jour, sous prétexte d'implantation physique du siège de notre syndicat en dehors d'un site administratif câblé.

Le site Internet ([www.snitpe.fr](http://www.snitpe.fr)), très régulièrement mis à jour, reste donc notre priorité, puisqu'il est par essence accessible à tous les ITPE, quelle que soit leur implantation professionnelle ou personnelle, donc quel que soit le point à partir duquel ils souhaitent y accéder.

A noter également que durant l'année 2005, et suite à nos revendications, nous avons enfin obtenu un accès à l'Intranet du ministère depuis le site du SNITPECT.

Au cours des années, le site s'est enrichi de nombreuses informations, qui sont restées libres d'accès pour tous pour l'instant. Toutes les lettres du secrétaire général, les « *En direct de la CAP des ITPE* », les relevés de décision de la commission exécutive ainsi que le sommaire de tribune ou flash édités en cours de diffusion peuvent être consultés sur le site dès leur publication. Plus largement, les informations intéressant la vie de notre syndicat (enquête auprès des ITPE exerçant dans la FPT par exemple) et de notre corps sont mises à disposition sur le site pour permettre une meilleure diffusion, plus rapide. Cette année a vu le développement de dossiers spécifiques, accessibles à partir de la page "actualité", notamment sur le statut, les actions en cours, l'ISS, ou encore la réforme de l'Etat et la décentralisation.

Ce libre accès à cette information actualisée, foisonnante et attractive (comme le montre le nombre de visites mesuré) ne doit pas faire oublier que pour exister elle nécessite des moyens ! C'est bien par leurs adhésions à leur syndicat que les ITPE peuvent se « payer » un tel service, un tel accès à l'information concernant le corps et le groupe.

Conformément aux orientations du congrès 2004, un nouveau site du SNITPECT devrait être opérationnel pour la fin de l'année 2005, plus accessible, plus lisible, plus simple et plus convivial. Une partie sera réservée aux adhérents de façon à privilégier l'accès à certaines informations et analyses pour ceux qui contribuent à donner les moyens d'actions pour progrès collectif.

### Le Flash-Mél : « l'e-TPE »

La lettre électronique, le *Flash-Mél* baptisée aussi « *l'e-TPE* », a été utilisée à quatre reprises en 2004 pour une publication plus fréquente donnant à la fois les nouveautés sur le site et fournissant des informations en accès réservé aux adhérents. Son utilisation fut très importante durant la préparation de l'action du 29 juin 2004 puis lors de la mobilisation décidée le 26 août. Elle a permis d'informer immédiatement tous les adhérents en complément du travail des sections locales.

Elle n'a pas été utilisée en 2005, d'autres supports d'actions ayant été privilégiés et les périodes de vacances de postes à la permanence du syndicat ayant réduit nos capacités d'actions lourdes.

Cet « e-TPE » constitue néanmoins un support indispensable de communication, en complément des publications papier qui doivent demeurer prioritaires. Il reste pleinement utilisable dans l'avenir.

### **La diffusion électronique de l'information**

Le développement des boîtes aux lettres syndicales doit encore être conforté au sein de chaque service. Elles sont en effet nécessaires pour répondre pleinement au cadre juridique établi pour l'usage de la messagerie électronique par les organisations syndicales. A chaque création de section, il convient donc de rechercher à créer de telles boîtes aux lettres.

Ces boîtes de section nous permettent la diffusion rapide de l'information vers les sections, sous-sections et correspondants de sections, dont les responsables reçoivent par sécurité une copie sur leur boîte aux lettres individuelle. Ainsi, l'information peut être gérée en toute liberté puis efficacement et rapidement relayée vers les syndiqués et, plus largement, quand cela s'avère nécessaire et utile, vers tous les ITPE. Ce vecteur de communication s'avère tout à fait opportun pour optimiser et dynamiser l'animation de notre syndicat.

### **Le « En direct de la CAP des ITPE »**

Dès sa publication, en général une semaine après la CAP concernée, le « *En direct de la CAP des ITPE* » est diffusé par voie électronique à tous les secrétaires de sections, secrétaires de sous-section et correspondants de section, accompagné des tableaux de résultats de la CAP.

Outil continu de communication de l'action des représentants élus du SNITPECT à la CAP au service des cas individuels comme de la gestion collective du corps, il a vocation à être impérativement diffusé à tous les ITPE, sans exception.

Ce support d'information est devenu indispensable surtout lorsque la gestion du corps est menacée comme cela fut le cas au printemps 2004 ou bien évoluée grandement comme en 2005. Cette année, plusieurs annexes aux « *En direct* » ont été diffusées de façon à reproduire les déclarations faites par les élus du SNITPECT lors des CAP.

Les tableaux de résultats sont publiés le jour de la CAP sur le site Internet du SNITPECT. C'est en effet cette information fondamentale que nous devons en temps réel à tous les ITPE, notamment à tous ceux qui attendent de connaître la décision prise les concernant suite à l'avis de la CAP. Le « *En direct de la CAP des ITPE* » garde sa vocation de rendre compte sur le fond des débats en CAP et des décisions de l'administration, mais également et surtout, de leurs conséquences sur les règles de gestion des ITPE. Il faut pour cela prendre le temps du recul pour l'analyse et apporter ainsi à chaque ITPE l'information opportune et pertinente dont il a besoin pour maîtriser au mieux les choix d'orientation de son parcours professionnel, un représentant élu du SNITPECT étant toujours disponible pour l'aider dans ce sens. C'est pourquoi le « *En direct de la CAP des ITPE* » n'est pas édité et diffusé immédiatement après la CAP, sauf en cas d'urgence, mais généralement une semaine après la CAP.

La fin d'année devrait voir la parution du « *En direct de la CAP des ITPE* » n° 37 avec la première CAP pour la promotion 2006 à ICTPE 2G et 1G et ICRGS. Depuis sa création en 2001, cet outil de communication et d'information de notre

syndicat et de nos élus est devenu incontournable pour chaque ITPE (et même pour nos employeurs !...).

### **Le contrat de protection pénale souscrit par le SNITPECT pour tous ses adhérents**

Notre syndicat a passé depuis 1997 un contrat collectif avec Assistance Protection Juridique, filiale de GMF, pour l'ensemble de ses adhérents à jour de leurs cotisations.

Les clauses de ce contrat viennent d'être actualisées et complétées et l'assistance qu'il couvre est ainsi élargie (en particulier au recours en réparation en cas de poursuites engagées à tort, sur la base d'accusations calomnieuses par exemple).

Un Flash spécial (n° 248) présentant les termes du contrat ainsi que des cartes individuelles précisant les coordonnées téléphoniques du conseil juridique 24h/24h ont été adressés à chaque secrétaire de section en juillet 2004. Il reste d'actualité et diffusable à chaque nouvel adhérent ou nouveau entrant dans le corps.

J'invite chacun, si ce n'est déjà le cas, à en prendre connaissance en contactant un membre du bureau de sa section ou lors de la prochaine assemblée générale de section.

Face à l'accélération des procédures (pénales et administratives) et aux lacunes encore largement constatées dans la réactivité et le soutien des administrations ou des services qui nous emploient, un tel soutien solidaire de l'ensemble des ingénieurs des T.P.E. syndiqués est toujours une aide déterminante en cas de difficultés.

L'efficacité de cette action de la part de notre organisation pour les adhérents qui connaissent des démêlés avec la justice doit être soulignée. L'aide de la GMF se révèle précieuse, comme nous le pensions à l'origine de notre décision de souscrire le contrat de protection pénale, pendant la période d'instruction du dossier par l'administration (sans doute normale, mais insupportablement longue pour l'intéressé et sa famille) avant qu'elle ne décide d'accorder son aide juridique. La disponibilité de la permanence (et des élus à la CAP en cas de procédure administrative) est aussi un service qui n'a pas de prix dans de telles circonstances sur lequel il est important que vous sachiez pouvoir compter.

N'hésitez pas à le faire savoir à tous nos camarades ITPE !

### **Le fichier et le répertoire**

Le répertoire 2005 a été diffusé cette année en juin 2005. Le délai est convenable et permet d'intégrer les dernières mises à jour liées aux mutations arrêtées en janvier. La couverture 2005 permet de rappeler que notre organisation fêtera cette année ses 150 ans !

Le répertoire est un outil de référence très apprécié de nos camarades. Il regroupe la fonction « amicale » de recherche d'un camarade et le rôle professionnel de dénicher un collègue que l'on sollicitera pour un conseil. Sa parution reste financièrement délicate, les ressources publicitaires couvrant sa fabrication et son envoi se faisant rares, mais si chacun veut bien participer à l'effort, sans compromis ni état d'âme, nous parviendrons à en poursuivre la publication régulière.

Il ne faut ainsi pas oublier que la qualité du répertoire dépend d'abord de la qualité des informations dont nous disposons.

Le répertoire est fondé sur un fichier dont la mise à jour n'est pas une sinécure ! Cathy et Shami y consacrent chacun une part très

importante de leur temps, tant les ingénieurs des T.P.E. sont nombreux, raisonnablement mobiles et répartis dans des structures diverses et variées. Toute rectification du contenu du répertoire, vous concernant directement ou concernant un camarade dont vous connaissez les coordonnées exactes, est donc la bienvenue à la permanence. Nous profiterons ainsi d'un outil de meilleure qualité.

### **La Revue des Travaux Publics**

Les revues techniques, généralistes ou thématiques, poursuivent la tradition commencée au début du siècle par l'association dont nous sommes issus. Après la revue généraliste "spéciale PACA" publiée en juin 2005, un autre numéro est d'ores et déjà en préparation pour la région Rhône-Alpes ainsi qu'un autre spécifique sur le domaine de la gestion de crise et de la prévention des risques.

Il faut poursuivre la traduction écrite de l'excellence de l'innovation et de la créativité dont les ITPE font quotidiennement la preuve dans leurs réalisations professionnelles. La revue technique est un support essentiel pour faire connaître au sein du groupe d'abord, et plus largement ensuite, la qualité du travail effectué grâce aux qualifications et compétences des ITPE.

Il faut continuer dans cet esprit, en s'investissant dans des revues régionales ou nationales, à thème ou généralistes, et pour cela prendre le temps de répondre positivement aux demandes de contributions écrites, d'autant que nombreux sont les cas où les éléments formalisés existent déjà, ne nécessitant qu'un investissement minime pour disposer d'une publication très satisfaisante ! La contribution active de chaque ITPE syndiqué et au-delà de chaque ITPE est nécessaire pour dynamiser plus encore le contenu de notre revue technique. Elle valorise le travail réalisé, elle valorise le groupe.

Ainsi, notre régie publicitaire dispose toujours de supports de qualité qui restent convaincants auprès des annonceurs. Mais le contexte général de forte concurrence s'avère toujours plus difficile pour ce genre de démarche. Aussi, doit-on envisager de spécialiser plus encore nos publications techniques, pour mieux cibler. Nous avons ainsi décidé de lancer des revues plus régionalisées mais à diffusion nationale. De telles revues passent par la mise en place d'une équipe projet pour la rédaction, s'appuyant fortement sur la structure de notre organisation syndicale (délégué régional, secrétaires de sections). La première expérience en région PACA a été intéressante et riche d'enseignement. Après Rhône-Alpes, d'autres régions pourront être abordées. J'invite chaque bureau régional à s'y investir pleinement.

## **7.5 Un environnement syndical dynamique pour avancer collectivement**

Je m'adresse ici à nos adhérents pour leur rendre compte de notre position dans le paysage syndical qui est le nôtre, à la mesure de ce que j'en comprends (et ce me semble être bien peu de choses tant le sujet est complexe), et pour les éclairer sur l'intérêt de poursuivre le choix historique qu'ont fait nos anciens pour la confédération Force Ouvrière plutôt que de rester isolés ou que d'appartenir à un autre regroupement syndical.

Rappelons d'abord que ce qui constitue la confédération Force Ouvrière, c'est l'ensemble des syndicats qui en font partie. Dans d'autres centrales syndicales le schéma est inversé : les adhérents adhèrent à la centrale (qui détient un fichier de tous les adhérents !), y cotisent directement, et les syndicats « de base » sont financés par cette centrale. Pour FO, les liens, tant « politiques » que financiers sont « montants », dans un système qui respecte la liberté et l'autonomie des organismes tout en assurant leur solidarité. C'est d'ailleurs le même principe ascendant et démocratique qui assure le fonctionnement de notre syndicat.

Force Ouvrière affirme vouloir pratiquer un syndicalisme libre et indépendant : une devise exigeante, une ligne difficile à tenir. Ce sont les adhérents et eux seuls, qui déterminent les positions de principe, hors de toute influence politique ou financière qui viendrait les orienter. Ce sont les adhérents et eux seuls, qui en déduisent les revendications concrètes qui doivent être portées par leurs délégués avec le courage qui permet d'assumer les risques inhérents à cet exercice lorsqu'on le pratique sans compromission. Ce sont les adhérents et eux seuls qui décident quel compromis accepter à l'issue des négociations.

Ainsi, les ITPE par la voix du SNITPECT sont en mesure d'exprimer sans entrave les orientations et les choix que nous décidons de façon totalement libre et indépendante.

Le SNITPECT peut ainsi contribuer efficacement à l'élaboration de la position des fédérations auxquelles nous sommes affiliés comme à la confédération FO directement, pour que nos revendications soient relayées au bon niveau. Nous l'avons encore vécu durant cette année de combat statutaire où la FEETS-FO et notre camarade Jean Hédou, ainsi que la Confédération par l'intermédiaire de notre camarade René Valladon et de Jean-Claude Mailly directement, sont intervenues pour nous « ouvrir » des portes institutionnelles et pour relayer et porter nos revendications certes catégorielles mais si symboliques pour l'avenir de l'ingénierie et du service public.

### **7.5.1 La Confédération Générale du Travail-Force Ouvrière**

Je veux commencer par remercier Jean-Claude Mailly, secrétaire général de la confédération, au nom du SNITPECT-FO et des ITPE pour son soutien et ses interventions importantes et déterminantes auprès de Matignon dès le mois de mars 2004 et jusqu'en mai 2005 en faveur de notre réforme statutaire. Chacune de ses interventions a permis d'avancer à des moments clés où les blocages (nouveaux et toujours plus forts à chaque étape) paraissaient infranchissables.

Notre camarade René Valladon est désormais secrétaire confédéral chargé de la réforme interne et du développement de l'organisation. Nous avons beaucoup échangé et travaillé avec lui cette année, bien entendu concernant nos actions et l'intervention de la confédération dans notre revendication statutaire. Compte tenu de son rôle stratégique au sein de la Confédération et de ses nouvelles responsabilités, il était également intéressant d'aborder avec lui les évolutions que nous envisageons pour notre syndicat reprises dans le rapport « SNITPECT demain » en 2004 et dans le Guide de l' élu cette année. Je le remercie pour son aide, son soutien, ses conseils et sa grande disponibilité qui furent fondamentaux pour guider notre action et me permettre de « m'y retrouver » durant les actions engagées et les réflexions menées cette année. Nous avons notam-

ment travaillé à ses côtés autour de la LOLF, de la réforme de l'Etat et de la formation.

Nous avons également travaillé avec notre camarade Marie-Suzie Pungier, secrétaire confédérale chargée de l'économie, autour de notre analyse syndicale du projet de nouvelle loi sur l'Eau et également pour nommer à ses côtés notre camarade Régis Soenen, membre de la CE du SNITPECT, à la Commission Nationale du Littoral.

Ainsi, ce sont des préoccupations, inquiétudes et revendications que nous partageons que la confédération FO met en avant. Sur les salaires d'abord, face au gouvernement qui décide de ralentir encore et toujours le pas, alors que l'érosion très significative de notre pouvoir d'achat depuis plusieurs dizaines d'années reste sans réponse.

Sur la pleine défense du service public ensuite, face aux défenseurs d'un ultralibéralisme dogmatique qui caricaturent le service public et ses agents en boulets improductifs et inefficaces, alors que les analyses toujours plus nombreuses d'économistes mettent l'accent sur le rôle indispensable de ce même service public pour le développement de cette fameuse croissance.

La défense ferme et déterminée des retraites et des pensions, menée par la confédération FO était et reste une véritable priorité pour nous. Et la confédération FO a tout fait pour négocier, y compris sur des points comme la durée d'activité, qui sont apparus comme non négociables. Mais la volonté politique de ne pas négocier avec FO car le risque était trop grand alors de changer les solutions arrêtées d'avance, n'a pas permis de progresser vers un réel compromis.

Il en fut de même sur la défense de l'assurance maladie en 2004. Nous vous avons informés par la Tribune des positions et revendications défendues par FO durant le printemps. Là encore les désaccords avec cette « réforme » sont nombreux et la confédération a su expliquer et démontrer tous les risques qu'elle contient. Comme cela est déjà le cas pour les retraites, l'histoire pourrait bien hélas lui donner raison très rapidement : à titre d'exemple révélateur, la crainte de l'instauration d'une franchise selon les revenus, mentionnée par FO durant la préparation de la loi, surgit subitement au sein du gouvernement dès la loi votée.

Les revendications sur l'emploi et contre le chômage qui ne cesse sa progression à la hausse, sont là encore en cohérence avec notre volonté de voir croître l'emploi dans le service public pour répondre de façon optimale aux besoins d'intérêt général dans un contexte toujours plus complexe, tant du point de vue scientifique et technique que du point de vue de l'exigence sociale. Avec l'emploi dans le secteur public, ce sont également les conditions de travail qui sont en question. Et le PLF 2006, avec les réductions massives de fonctionnaires qu'il traduit au sein de nombreux ministères, nous rappelle combien cette dérive dogmatique doit être contrée si l'on veut que les services de l'Etat puissent encore exercer leurs missions de service public demain.

Chaque niveau de la confédération Force Ouvrière se doit de défendre les intérêts des mandants qu'il représente. En cela, les nuances sont inévitables et c'est bien naturel, surtout sur des sujets de société aussi vastes et généraux que ceux suivis par la confédération. La confédération doit y défendre un point de vue plus élevé, résultant de la prise en considération de points de vue nombreux, qui dépassent celui des ITPE exprimé par le SNITPECT, mais dans lequel les ITPE retrouvent leurs intérêts. C'est bien ce

qui est fait, nous pouvons nous en réjouir et continuer à prendre notre place dans ce travail de défense syndical.

Autour de l'appel à la mobilisation du 4 octobre 2005, la rentrée sociale de l'automne 2005 s'annonce active sous l'impulsion de FO. Le SNITPECT saura prendre toute sa place dans le cadre des actions et mobilisations qui seront lancées pour les salaires, pour l'emploi, pour l'égalité, pour la défense du statut et du service public.

A noter un effort significatif de la Confédération pour développer l'information juridique auprès de ses adhérents : la parution trimestrielle de la revue « INFOJURIDIQUE » constitue un soutien précieux pour chaque syndicat FO et ses adhérents.

La situation sociale des salariés se dégrade, le droit privé et le droit public sont de plus en plus complexes, parfois opposés, parfois similaires, parfois complémentaires, l'actualité récente donne encore l'exemple de la destruction des droits des salariés (contrat « nouvelle embauche », dégradation du code du travail et du temps de travail, flexibilité...). Il est donc essentiel de disposer de toute l'information, de toute l'analyse et la réflexion que cette revue nous apporte. Et la syndicalisation récente au SNITPECT de nos camarades ITPE civils nécessite que notre syndicat soit en mesure de les aider, de les soutenir, de les défendre auprès d'employeurs privés (au même titre qu'un ITPE fonctionnaire essaimé dans le privé). La Confédération nous y aide grandement.

### **7.5.2 La Fédération de l'Équipement, de l'Environnement, des Transports et des Services (FEETS-FO) et le cartel**

La FEETS-FO, dont le secrétaire général est notre camarade Jean HEDOU depuis mars 2004, est pour nous à la fois l'écrin protecteur et nourricier en tant que support institutionnel, le porte-parole officiel et reconnu tant de la presse que des instances administratives et gouvernementales, et la fenêtre qui s'ouvre sur d'autres réalités du travail. C'est aussi un des organes de notre participation à la définition de la politique de la confédération.

Nous avons beaucoup travaillé en lien et avec la FEETS durant 2005 pour interpeler directement et par son intermédiaire le ministre de l'Équipement : ISS, réforme du ministère notamment concernant les routes, problématiques spécifiques aux DOM-TOM, hiérarchisation dangereuse des missions du ministère, et bien entendu organisation des transferts et des mobilités à venir...

Il en a été de même concernant l'Écologie où FO a su progresser de façon remarquable en terme de représentativité aux élections aux CTP du 22 mars 2005. Grâce à l'implication du SNITPECT et des ITPE en poste au MEDD en particulier, la FEETS-FO est désormais le syndicat le plus représentatif en administration centrale du MEDD.

Nous avons diffusé au sein de la Tribune l'essentiel des positions ainsi défendues et les quelques réponses reçues démontrant tout le mépris actuellement déversé par nos « dirigeants » sur les attentes et revendications des agents.

La FEETS-FO est intervenue à nos côtés sur plusieurs dossiers spécifiques au corps des ITPE, réforme statutaire en tête et nous a permis d'être reçus, en délégation de la FEETS, chez les Ministres de l'Équipement et de l'Écologie et dans leurs cabinets pour y pousser nos dossiers. Un grand merci à nos camarades de la FEETS et à Jean Hédou en particulier pour leur investissement

sans faille pour nous soutenir, tant en CTPM qu'au niveau de plusieurs réunions institutionnelles.

Par la FEETS-FO, nous pouvons également voir portée dans les positions de la confédération tout entière cette conception de l'exercice du service public qui nous est chère. Ce fut notamment le cas lors de la journée organisée par la confédération le 18 mai 2005, consacrée à la LOLF et à ses effets, durant laquelle le SNITPECT et la FEETS ont pu exprimer ensemble le point de vue des syndicats de l'Équipement sur la mise en œuvre de la LOLF dans leur ministère.

C'est aussi au sein de la FEETS et des syndicats nationaux qui la composent que nous recherchons l'indispensable solidarité sur les dossiers transversaux intéressant les principaux ministères qui nous emploient, principalement le MTETM et le MEDD, auprès desquels elle est un relais essentiel.

Une proximité naturelle avec nos camarades de l'Équipement et même en interministériel à l'Écologie trouve sa traduction directe dans le cartel. Les cadres que nous sommes savent bien qu'ils ne sont pas mieux traités que les autres personnels... Et ces derniers, de plus en plus nombreux à se trouver en situation d'encaêtrement, perçoivent les limites et l'ambiguïté de cette position parfois enviable. Les positions se rapprochent et le dialogue syndical en devient plus facile.

Au niveau local, les progrès sont manifestes, même si beaucoup reste à faire. La Conférence « fonction publique » réunissant tous les cartels locaux organisée par la FEETS les 5 et 6 mai 2004 fut très riche et a permis de constater que notre syndicat sait désormais parfaitement tenir une place importante au niveau des cartels locaux et du cartel national. Il en fut de même avec tous les syndicats FO le 18 mai 2005 à la confédération pour traiter des effets de la LOLF.

Dans plusieurs services des actions ont été menées cette année par le cartel FO local. Les ITPE et la section du SNITPECT ont su y prendre part. D'autres pourraient suivre bientôt... dès la fin d'année 2005 et en 2006 au moment des transferts ! De même, les ITPE et le SNITPECT ont pris toute leur place au sein des cartels et avec la FEETS-FO dans les grèves et manifestations de 2005.

Le cartel n'est d'ailleurs pas une structure syndicale à proprement parler : c'est une émanation libre de la FEETS-FO et des syndicats nationaux, une forme d'organisation choisie pour son intérêt. Comme d'aucuns aiment à le répéter, le cartel, quand il fonctionne bien, c'est de « l'intelligence pure » qui nous réunit.

La coordination et les échanges, à l'échelle de la région, des différents cartels des services de ladite région, expérimentée dans un passé récent notamment dans le Nord-Pas-de-Calais à l'initiative du SNITPECT, constituent certainement une piste à développer plus largement pour toujours mieux représenter et défendre les agents (à un niveau régional devenant déterminant) et pour élaborer cette solidarité nécessaire aux progrès collectifs.

Au niveau national, nous avons pris une part active au niveau du cartel fédéral Equipement dont le secrétaire national est notre camarade Luc DECARRIERE, membre du bureau national du SNPETULTEM.

Le cartel, déjà composé du SNITPECT, du SNPTATECT représenté par son secrétaire général, notre camarade Jean-Yves Blot, et du SNPETULTEM représenté par son secrétaire général Robert Buichon, réélu en septembre 2005 au congrès de son syndicat,

a été élargi en 2004 au SNICA (inspecteurs et délégués du permis de conduire et de la sécurité routière, que nous avons soutenus lors de leurs actions et grève réussies du 2 septembre 2005 contre l'instauration du « permis à 1 euro ») représenté par son secrétaire général Christian Grolier et au SNCTT (contrôleurs des transports terrestres) représenté par son secrétaire général Jacques Dotu.

C'est là, avec nos camarades, que se débattent les positions fédérales tenues sur les dossiers transversaux concernant l'Équipement.

Nous avons également pris une part active pour formaliser mieux les travaux du cartel Environnement. Deux réunions nationales se sont tenues en janvier et juin 2005. Le SNITPECT est largement représenté au sein de cette instance, par plusieurs camarades en postes en DAC du MEDD, en DIREN et bien entendu par la représentante du cartel FO du MEDD, notre camarade Claire Boulet-Desbureau.

Je me permets d'ailleurs de rappeler que c'est bien sous l'impulsion du SNITPECT que la FEETS a changé de dénomination lors de son congrès d'octobre 2003, pour intégrer explicitement l'environnement dans son intitulé, lacune qu'il convenait de combler rapidement face à la compétence institutionnelle de la FEETS qui intégrait déjà le champ du ministère de l'écologie et du développement durable. Sur notre proposition, un poste de permanent syndical a été ouvert par la FEETS pour conforter le cartel FO du MEDD. Un de nos camarades du SNITPECT s'y est porté candidat.

La FEETS est aussi pour nous une fenêtre ouverte sur d'autres réalités du travail : y sont représentés (au sein du bureau fédéral ou du conseil national fédéral où nous siégeons) des établissements publics, comme Météo France, l'IGN, Aéroport de Paris, le secteur des services (nettoyage, sécurité...), les services autoroutiers (en pleine mobilisation du fait des privatisations)... Leurs responsables syndicaux nous décrivent les difficultés concrètes qu'ils rencontrent et qui correspondent et rejoignent souvent les nôtres.

Le secteur des services, dont les entreprises de nettoyage, nous fait découvrir non seulement les difficultés sociales de travailleurs exploités dans des conditions qu'on croirait d'un autre âge, mais aussi les difficultés à exercer son droit syndical dans le privé. Je vous assure qu'il y a là de quoi réveiller notre fibre militante quand elle a tendance à s'assoupir dans le confort des droits syndicaux de la fonction publique... pourtant très largement menacés !

Enfin, signalons que la FEETS nous permet de dialoguer régulièrement avec nos camarades ingénieurs, du ministère de l'Équipement mais aussi de l'Agriculture (ITR- ITA- ITEF) par le biais de leurs syndicats nationaux présents dans les instances de la Fédération. Des réunions spécifiques aux syndicats d'ingénieurs ont été organisées en 2004 et en 2005 à l'initiative de la FEETS : cela est important pour tous à un moment où le gouvernement conditionne toutes nouvelles avancées statutaires ou indemnitaires à des fusions de corps préalables.

### **7.5.3 La Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF-FO)**

La FGF-FO, dont le secrétaire général est notre camarade Gérard Nogues, est une sorte de super fédération au sein de Force Ouvrière puisqu'elle regroupe à la fois les syndicats nationaux et les fédérations auxquelles ces derniers sont affiliés.

En 2005, elle a été largement mobilisée sur tous les dossiers chauds concernant les fonctionnaires, notamment les salaires, les retraites, la décentralisation et la réforme de l'Etat.

Son conseil fédéral s'est tenu en 2004, à Paris. Nous y avons défendu, comme nous le faisons régulièrement en réunion de bureau, nos orientations et positions tant pour le service public que pour les agents publics.

Sur tous les sujets, la FGF-FO est au front du combat pour le progrès social de tous et de chacun. Même si le contexte est difficile, la FGF est écoutée au ministère de la fonction publique, car sa représentativité est indiscutable. La large représentativité de FO au sein de la fonction publique lui permet de déployer les moyens pour peser sur les orientations. Elle s'emploie ainsi sans relâche à défendre le service public et les garanties collectives fondamentales des fonctionnaires.

### 7.5.4 L'Union des Cadres et Ingénieurs (UCI-FO)

Le développement des revendications sociales pour l'encadrement est mené activement au sein de l'Union des Cadres et Ingénieurs de Force Ouvrière, aussi dénommée FO-Cadres, dont le secrétaire général est notre camarade Hubert Bouchet.

Notre engagement syndical au-delà des frontières ministérielles se renforce un peu plus chaque année. Notre présence renouvelée au sein de l'UCI-FO en est un symbole.

Présidé de longue date avec discernement par son secrétaire général Hubert Bouchet, le bureau exécutif de l'UCI-FO est aussi le relais des commissions cadres des unions départementales (UD) Force Ouvrière. Les ITPE qui s'investissent dans le travail syndical local de leur UD doivent non seulement participer à leur commission fonction publique quand elle existe mais aussi faire vivre la commission cadre qui fédère l'activité syndicale et construit localement les revendications pour les cadres. L'UCI publie depuis le début de l'année 2005 un bulletin mensuel FO-Encadrement adressé à toutes les commissions cadres des UD. Là se retrouveront les cadres et ingénieurs du privé comme du public, quelle que soit leur branche professionnelle. Nos soucis de cadres dits « techniciens » sont souvent similaires à ceux des ingénieurs chez Hewlett Packard, ST-Microélectronique ou GemPlus (la métallurgie) ou du secteur bancaire (certains ITPE y sont), mais aussi de la chimie ou « des Mines » (BRGM par exemple), sans oublier notre propre fédération (FEETS = Air France ou Aéroport de Paris).

En 2006, l'UCI commencera à visiter les UD pour dialoguer avec leurs commissions cadres et construire la campagne aux élections prud'homales de 2008. Toutes les dernières manifestations syndicales nationales ont montré la solidarité public / privé. Cette réalité perçue depuis longtemps par les cadres de l'UCI-FO de toutes origines professionnelles s'exprimera pleinement au sein du SNITPECT par la participation d'ITPE civils et fonctionnaires aux travaux de l'UCI que ce soit en UD ou au niveau national.

Organe de réflexions, producteur d'études sociologiques reconnues, l'UCI-FO participe à de nombreux organes paritaires. Hubert Bouchet est membre du Conseil Economique et Social, vice-président de la CNIL, il représente Force Ouvrière activement et depuis longtemps dans des organismes de formation tel que le CEFIPA. En 2005, le bureau exécutif de l'UCI a reconnu davantage encore l'engagement du SNITPECT à ses côtés, en nous invitant à participer aux travaux de la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI) et en nous confiant un mandat au sein de la représentation paritaire du CESI,

école d'ingénieur et organisme de formation continue et par l'apprentissage. C'est notre camarade Renaud BALAGUER qui représentera le SNITPECT à ces instances. Un ITPE sera aussi correspondant de FO à la commission pédagogique nationale du génie civil des IUT. Chaque mandat de ce type renforce notre compréhension du monde de la formation professionnelle et de l'enseignement supérieur, et nous rend plus fort non seulement pour défendre et porter un projet construit et cohérent pour l'ENTPE mais bien au-delà pour porter les revendications de tous les cadres et ingénieurs.

J'insiste sur ce point, car c'est grâce à l'UCI-FO que nous avons pu rentrer en contact avec la Commission des Titres d'Ingénieurs (CTI). Sans ce premier relais que nous a donné l'UCI, nous n'aurions pas pu intervenir comme nous l'avons fait (voir Flash spécial ENTPE n° 246 d'avril 2004) pour remettre sur de bons rails la réforme des enseignements de l'ENTPE. Les contacts noués par le SNITPECT avec la CTI furent déterminants pour garantir un avenir à l'ENTPE.

Notre appartenance à l'UCI peut jouer un rôle de clé d'entrée aux droits et réflexions syndicaux (en particulier lors de débats sur les métiers, les réseaux techniques professionnels ou l'ingénierie et bien sûr l'ENTPE et la défense du diplôme) pour les **ingénieurs des TPE civils**. Ce qu'apporte l'UCI à notre position de cadre est aussi fort dans le public que dans le privé. Nos revendications concernant l'ENTPE et visant à permettre aux ITPE civils d'accéder directement à l'issue de leur diplôme aux fonctions et grades d'ingénieurs territoriaux par liste d'aptitude automatique sont importantes pour nos camarades civils.

C'est pourquoi nous devons permettre d'accueillir les ITPE civils du secteur privé qui le souhaitent en tant que membres titulaires au sein de notre syndicat. La création d'un poste de délégué fonctionnel des ITPE civils à la commission exécutive répond à cet enjeu et son lien avec l'UCI reste à instaurer. Un Flash spécial sera réalisé en 2006 comme annoncé dans la Tribune 1.198 d'août 2005 et le premier « *mot de Caroline* ».

### 7.5.5 La Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions (FPSDR)

Depuis sa création en 1985, la Fédération des Personnels des Services des Départements et des Régions, dont notre camarade Michèle Simonnin est la secrétaire générale, se consacre tout entière aux questions des personnels de la FPT dans ces structures. A ce titre, il faut souligner l'importance croissante des relations que nous entretenons avec la FPSDR, non seulement pour le présent, mais pour l'avenir de notre corps.

Comme pour l'UCI-FO, notre appartenance à la FPSDR doit donc être valorisée auprès des ingénieurs de la FPT et de la FPH mais aussi des ITPE civils exerçant dans ces fonctions publiques, car elle constitue un service concret et actif, spécifique à la FPT, pour un ingénieur adhérent au SNITPECT.

Etre membre de cette Fédération ainsi que de la FGF-FO et de la FEETS-FO nous permet de porter au bon niveau ministériel les dossiers collectifs, et parfois même individuels (recours devant le conseil Supérieur de la Fonction Publique par exemple), concernant en particulier les modalités d'essai, et de mieux défendre tous les ITPE, dans le FPE, la FPT comme la FPH.

Il convient sans doute d'aller encore plus loin et de plus communiquer auprès de tous les ingénieurs (ITPE et territoriaux) sur cette force que représente notre appartenance à la FPSDR de

façon à les aider à s'orienter vers elle par le biais du SNITPECT afin de trouver un relais concret et efficace ainsi que des réponses dans leurs préoccupations vis-à-vis des collectivités qui les emploient. C'est l'un des buts exposés par le rapport FPT et présenté au congrès 2005.

### 7.5.6 L'Union Confédérale des Retraités (UCR-FO) et la Fédération Générale des Retraités

Nous avons à reconstruire notre participation active au sein de cette instance importante de FO. Notre délégué des retraités, Désiré Estay s'y emploie avec force et conviction.

Chaque section doit poursuivre et renforcer l'association systématique de nos camarades retraités dans ses réunions et AG. Le délégué des retraités doit être invité à travailler avec le bureau de la section. C'est tous ensemble, actifs et retraités que nous devons mener les combats perpétuels pour la défense du régime des retraites des fonctionnaires. L'apport stratégique (références, stratégies et tactiques, expériences) de nos camarades retraités doit être valorisé et pleinement utilisé dans nos combats et réflexions en cours.

## 7.6 En guise de conclusion : le SNITPECT demain

Compte tenu des évolutions à venir de notre environnement professionnel (transferts de fonctions et d'emplois, réorganisation de l'Équipement, rôle grandissant de l'échelon régional...), de l'indispensable élargissement de la représentativité de notre syndicat vers les ingénieurs des TPE essaimés, notamment ceux exerçant au sein de la FPT et les civils, et des nécessaires réflexions communes et partagées avec les autres ingénieurs de l'État et territoriaux, le congrès 2004 a défini une nouvelle ambition pour notre organisation.

Cela s'est notamment traduit par un nouveau statut pour notre syndicat. Dans la suite de nos travaux pour toujours mieux défendre et représenter le groupe des ITPE, la commission exécutive propose au congrès 2005 de conforter notre organisation régionale. Une nouvelle évolution statutaire de notre syndicat (assortie d'un guide du délégué et du bureau régional) est ainsi proposée au vote du congrès. Ce guide s'inscrit dans une réflexion plus globale, menée actuellement, pour aboutir à un Guide de l'Élu (SD, délégués régional, CE, bureau national, représentants à la CAP). Ces évolutions majeures internes nous permettent de construire collectivement notre avenir syndical, au moment où notre organisation au service de tous les ITPE fête ses 150 ans.

Si je termine ce rapport sur ce point lié à notre structure, c'est que je reste persuadé que notre organisation est au cœur des résultats et succès obtenus en 2005.

Nous avons mené nos combats dans un contexte particulièrement difficile et stressant, nous opposant au rouleau compresseur instauré par le ministère de la Fonction publique qui jouait contre le temps : chaque jour perdu pour l'aboutissement de la réforme statutaire fut un élément en moins à la réforme, se réduisant ainsi comme une peau de chagrin. Il a fallu se battre pour obliger notre ministère à déclencher enfin les réunions interministérielles d'arbitrage. Sans notre mobilisation collective, nous n'aurions rien, ni sur le plan statutaire, ni en terme de gestion, d'ISS, de sauvegarde de l'ENTPE, ni sur les autres axes de revendications.

A force de conviction et de confiance dans le groupe des ITPE, nous avons su réunir les conditions de la mobilisation et du succès : une certaine idée des et pour le corps et le groupe des ITPE, largement partagée au-delà du SNITPECT, un réseau de soutien mobilisé au sein de notre confédération, une volonté à toute épreuve pour ne pas abandonner ni lâcher, une force de frappe organisée pour s'adapter à la nature des obstacles et à la variété des contextes. C'est par notre organisation structurée, représentative et démocratique que nous progressons.

Apprendre le poids exact des arguments que l'on avance, peser la sincérité des réponses qui nous sont données, traduire l'ensemble tactiquement et stratégiquement est un exercice difficile : pour le mener à bien, il faut être puissants, efficaces et organisés.

Tous ensemble, en 2006, sachons donner encore plus de poids à notre représentativité en renforçant celle du syndicat des ingénieurs des TPE aux élections à la CAP, et par l'adhésion, déjà en forte progression en 2004, preuve de la qualité du travail que nous menons. Disposant d'une organisation opérante et sachant évoluer, notre représentativité est essentielle pour poursuivre notre avancée collective, concrétiser les succès arrachés en 2005, aboutir sur nos autres revendications.

En mars 2006, sachons tous nous mobiliser au service de notre avenir, autour d'un vote massif en faveur des candidats du SNITPECT à la CAP.

J'espère que la lecture de ce rapport aura rendu chacun toujours **plus fiers** de ce nous avons accompli et plus fort pour continuer de progresser tous ensemble.

Nous pouvons et nous devons l'être. **Tous unis.**