

Vaincre, convaincre !

L'année 2012 ne sera pas une année comme les autres : le projet de fusion remet fondamentalement en question le corps des ITPE et leur syndicat.

Aussi, cette année, le rapport d'activité sera détaché d'un rapport d'orientation, car nous devons nous donner les moyens de franchir victorieusement les difficultés qui nous attendent, en développant des concepts ambitieux, source de développement et d'avenir pour un corps d'ingénieurs indispensable à la fonction publique.

Le rapport d'activité est disponible sur le site Internet du SNITPECT-FO [www.snitpect.fr/-Tribunes] et présente le bilan des actions développées au cours de l'année 2011, les difficultés rencontrées, les résultats obtenus, les revendications à développer.

Le présent rapport en constitue une partie spécifique, il développera les bases de nos réflexions et de notre analyse stratégique, en évoquant les difficultés actuelles d'un ministère censé porter les politiques prioritaires du développement durable, l'intérêt d'une ingénierie publique de qualité dans l'ensemble de la sphère publique, et la place que les ITPE peuvent y occuper. Il abordera enfin les orientations à soutenir, à partir des bases développées ces dernières années.

Lorsqu'un homme politique, (peu importe son nom) a décrété que « la France était équipée », il a fait voler en éclat le mythe fondateur du ministère de l'Équipement. Mais sans en mesurer toute les conséquences. Car ce mythe fondateur, créé après guerre, avait des racines nettement plus profondes que le simple aspect visible de l'équipement physique d'un pays. De fait, reconstruire le pays physiquement mais aussi psychologiquement était une nécessité après le choc dévastateur de la deuxième guerre mondiale.

« L'équipement » de la France, c'était donc l'aménagement des territoires, leur modernisation, le développement de l'habitat, des infrastructures, mais aussi la restauration d'une fierté et d'une légitimité de toute une nation. Un pays qui devait se mettre en situation de ne jamais revivre un tel traumatisme.

Le ministère de l'Équipement et ses agents ont à leur niveau contribué à cette restauration implicite, à partir de l'aménagement du territoire.

Leur mythe fondateur, à la base de leur culture ministérielle, s'est trouvé ébranlé à double titre : par cette affirmation que « leur travail était terminé », et par la fusion avec le ministère de l'Écologie, dont le mythe fondateur était tout autre : issu d'un temps où l'Écologie n'était encore qu'un concept de militants engagés, il prônait une protection sans compromis d'une nature clairement en danger, sur le thème « seul contre tous », où les notions de développement économique et d'acceptabilité sociale étaient absentes.

Il n'est pas besoin, à mon sens, de chercher ailleurs que dans ce choc des « mythes fondateurs », la racine des difficultés actuelles du ministère de l'Écologie, du Développement Durable des Transports et du Logement, censé porter les politiques publiques

du développement durable en mobilisant l'ensemble des acteurs publics ou privés. Difficultés par ailleurs confortées par une défiance effarante de l'organisation et de son management. L'application mécanique d'une RÉATE* castratrice et d'une RGPP** destructrice ont entraîné une réorganisation perpétuelle des services ; la mise en place de nombre de responsables sans connaissance des missions et des compétences des agents a engendré un management autocratique de gestion comptable.

L'idée erronée de dépossession de l'État des missions d'aménagement et de développement des territoires par les lois de décentralisation ont accentué l'effondrement.

Or, les fondements de ces mythes sont toujours d'actualité. Pour l'Écologie, la prise en compte de l'environnement reste problématique, surtout face au « pilier » économique, qui ne cède rien. A tel point que le Grenelle de l'Environnement tente de faire payer le coût écologique au « pilier » social, plutôt qu'au pilier économique qui devrait pourtant être le contributeur principal et naturel.

Pour l'Équipement, la crise énergétique, qui nécessite une remise à plat complète de nos modes de fonctionnement, et la mise en oeuvre d'un développement durable dans un contexte de gestion des risques de plus en plus prégnant, poussent à toujours mieux imaginer « l'Équipement » du pays au sens large, c'est à dire amener les territoires, maintenant responsables de leur aménagement, à la meilleure situation possible pour permettre un développement durable et une plus grande résilience face aux crises.

* Réforme de l'administration territoriale de l'État

** Révision générale des politiques publiques

L'ensemble du territoire doit pouvoir bénéficier d'un aménagement moderne et de qualité répondant à ce besoin de résilience environnementale, économique et sociale, en équilibrant au mieux les efforts et les contraintes, dans un souci d'utilisation judicieuse de l'espace et d'égalité de traitement des citoyens.

Surmonter ces difficultés est d'une nécessité vitale.

Le chantier prendra des dizaines d'années, devra bénéficier de l'apport de toutes les compétences présentes dans la sphère publique, organisées et confortées pour répondre aux attentes de territoires qui vont apparaître de plus en plus clairement. Les organes décisionnels devront pouvoir s'appuyer sur un réseau technique suffisant et prêt à relever ces défis.

La problématique principale du MEDDTL et donc de l'Etat est de concilier les deux anciens mythes pour en construire un nouveau, non par leur élimination mais par leur réaffirmation et la mise en évidence de leur complémentarité. Prendre conscience de leur actualité est déjà un premier défi à relever pour une structure démotivée qui a perdu le sens de son existence même. Développer les raisons de leur complémentarité, et l'évidence de l'intérêt de leur synergie, servira à redonner un souffle nouveau et un sens, pour rendre attractives les carrières et les missions à venir.

Cette nécessité est d'autant plus urgente que les directives européennes ont pris l'ascendant sur les initiatives nationales dans les domaines considérés, et que la décentralisation a mis dans les mains des collectivités nombre de compétences sur le développement et l'aménagement du territoire. L'Etat, qui voit ses compétences aspirées de part et d'autre, menacé de délitement, doit cependant retrouver une place et une légitimité nécessaires, et conforter son action pour accompagner et faciliter, par l'appui, la complémentarité, le conseil et le contrôle, la mise en œuvre pertinente, efficace, et rapide des politiques publiques. L'Europe et les collectivités locales, appelées à exercer de nouvelles responsabilités, devront organiser leurs moyens pour occuper la place qui leur est dévolue.

Dans ce contexte, la technicité et l'ingénierie de la sphère publique revêtent une importance qui va au delà des simples contingences de moyens et des attributions de telle ou telle fonction publique.

Elles constituent des enjeux majeurs pour le développement durable de la France. Pour assurer cet aménagement durable et équilibré des territoires, l'Etat et les collectivités doivent s'organiser pour animer, développer et conforter les compétences en risques naturels et industriels, en gestion de crise, urbanisme, aménagement, sécurité routière, logement, habitat, politique de la ville, de l'environnement, de l'eau, des routes et des transports, de la biodiversité... Autant de domaines dont les objectifs peuvent parfois paraître contradictoires, mais qui doivent pouvoir être intégrés à partir de compétences d'ingénieurs ensembliers, sachant gérer l'incertitude et le fonctionne-

ment des systèmes complexes, pour donner aux décideurs les éléments d'appréciation les plus pertinents.

La bonne application territoriale de ces politiques publiques, leur adaptation intelligente, tout autant que leur élaboration, sont fondamentales pour l'avenir, et doivent s'appuyer, outre les services territoriaux de l'Etat, sur un réseau technique et scientifique dense, diversifié, en capacité d'innovation, de démultiplication vers le milieu professionnel comme associatif, interconnecté avec des services techniques présents et confortés dans toute la sphère publique.

Par exemple, la tendance à une inflation normative produite au niveau européen et déconnectée du terrain, et donc de plus en plus difficilement applicable, se développe. L'urgence commande de confier ce travail normatif à des réseaux d'expertise publique confrontés aux réalités de terrain, dans lesquels les diverses compétences se croisent et s'enrichissent.

Qu'en est-il, alors, des ingénieurs des TPE ?

Comment le SNITPECT-FO a-t-il développé son action pour adapter sa stratégie à cette situation et à ses développements possibles dans l'avenir ?

Les bases de l'action à venir ont été fondées durant ces dernières années : vaincre, convaincre, concrétiser !

Les combats de 2010 ont permis d'afficher nos ambitions, en particulier en ce qui concerne le rôle que les ITPE entendent jouer non seulement dans les complexes évolutions du MEDDTL mais aussi auprès des autres acteurs de la sphère publique, en particulier les fonctions publiques territoriales et hospitalières.

L'année 2011 a été l'occasion, comme le rapport d'activité le souligne, de **concrétiser** bon nombre d'éléments de gestion et de rémunération avancés fin 2010 (le rapport d'activité en donne tous les détails). Pour cela, l'opiniâtreté, le travail au quotidien, ont permis de faire aboutir les engagements sur la gestion, la promotion, la rémunération. Un travail porté par le syndicat, alimenté et soutenu par les ITPE, qui s'est apparenté à une guerre d'usure face à une administration toujours prête à esquiver, à reporter, à trahir sa parole.

Elle a également été le théâtre d'actions dures de revendication, moins importantes qu'en 2010, mais néanmoins existantes, sous l'impulsion de la Commission Exécutive et du Bureau National, pour mettre en place les éléments de positionnement et de gestion nécessaires à notre avenir. Nous sommes le plus souvent intervenus au sein de Force Ouvrière, sur des opérations ponctuelles, comme les interventions auprès des DREAL, ou plus larges comme la grève à VNF. Parfois en formation intersyndicale, sur des sujets comme RH 2013 ou sur le projet de fusion des corps d'ingénieurs de l'administration. Cet ensemble d'actions avait pour objectif d'établir un rapport de forces favorable, et de faire admettre nos positions. Autrement dit, **vaincre** !

Enfin, elle a vu l'initiation et le développement d'une communication d'influence plus professionnelle et organisée vers les structures du MEDDTL ou vers les élus et les parlementaires. Ce lobbying, au sens noble du terme, s'est appuyé sur l'entretien de liens étroits avec les médias, autour d'une communication ciblée. Il s'est également enrichi de nombreux rapports de fond destinés à expliquer nos positions. Il a été l'occasion de développer les liens avec d'autres ministères (Secrétariat Général du Gouvernement notamment), ainsi qu'avec la Fonction Publique Territoriale, dont les différents aspects sont soulignés dans le rapport d'activité.

La structuration des réseaux, qu'ils soient internes au MEDDTL comme les réseaux métiers, ou externes, comme les organisations syndicales ou les associations, a constitué une part importante de l'action. En particulier, la coalition d'intérêts produite sur la base du dossier de fusion des corps d'ingénieurs, nous a permis d'acquérir une visibilité interministérielle indéniable.

L'objectif premier de cet investissement important est d'avoir l'opportunité de peser sur les orientations avant de peser sur les décisions et donc de **convaincre**.

Comment appréhender l'avenir ? Quelle ligne d'orientations à partir de ces bases ?

Notre démarche aboutit naturellement à un projet, que nous avons déjà évoqué sous le thème des « **Ingénieurs de la République** ». A partir de la consolidation du positionnement de l'ingénierie et de la technique, et donc des ingénieurs, des réponses pertinentes peuvent être apportées aux questions soulevées.

Certes, les ITPE ne sont pas les seuls concernés. Mais en tant que corps technique majoritaire du ministère compétent sur le Développement Durable, ils ont tous les atouts pour y contribuer. La ministre ne cherchait-elle pas à mettre en avant des « Hussards du Développement Durable » ?

Les ITPE, présents sur les trois versants de la Fonction Publique (Etat, Territoriale, Hospitalière), présents aux niveaux infra-départemental, départemental, régional, national, européen, sont en position de **contribuer grandement** à la mise en oeuvre de ces orientations. Leurs compétences en développement et en aménagement du territoire, en gestion de l'incertitude et des projets complexes, en gestion des risques, prévention, gestion et sortie de crises, sont des éléments précieux et nécessaires.

Ils sont de plus capables, ils l'ont démontré, de développer et contrôler l'intervention de prestataires externes, de nature à optimiser le recours au secteur privé et donc la dépense publique. Ils ont appris à stimuler le marché, notamment par la normalisation et la promotion de la qualité. L'action publique peut ainsi se démultiplier avec succès. Ils ont développé un savoir-faire pour minimiser les coûts sociétaux, par exemple

dans le domaine des risques. Ils sont ainsi aptes à travailler sur la résilience des territoires.

Ils exercent enfin leurs missions dans différentes postures (contrôle, conseil, partenariat, prestation, recherche, formation), sont extrêmement mobiles entre l'Etat, les Etablissements Publics, les Collectivités Locales, essaient également dans le secteur privé. Ils sont appréciés et reconnus par les élus, ce que prouve l'action menée cette année et l'intervention de 126 parlementaires en leur faveur, ou le bon accueil qu'on leur fait dans la fonction publique territoriale. **Leur positionnement doit donc être conforté dans l'ensemble de la sphère publique, afin d'assurer des parcours professionnels enrichissants et de réaffirmer et développer le fonctionnement en réseaux.**

Naturellement positionnés pour répondre aux enjeux du développement durable, **les ITPE doivent militer** en faveur des réponses qu'ils proposent. Pour conforter et développer ce projet, nous devons favoriser des coalitions d'intérêts avec d'autres corps techniques, d'ingénieurs ou de techniciens, au MEDDTL ou dans d'autres ministères, mais également dans les autres fonctions publiques. De nombreuses complémentarités sont à mettre en évidence, et à promouvoir dans l'intérêt des missions que nous portons. Le développement des réseaux existants est une source de promotion inégalée qu'il faut valoriser. Ainsi, l'accélération de l'animation des réseaux d'ITPE en collectivités locales, par exemple, ou le travail toujours plus étroit avec l'AITPE, en sont des éléments incontournables, qu'il faut élargir aux réseaux présents en fonction publique hospitalière ou dans les autres ministères.

Dans cette optique, l'essaimage, spécificité du corps des ITPE, est l'une de ses richesses. Il constitue également un vecteur de diffusion de ses compétences, de sa culture et de ses valeurs. Nous avons notamment été souvent très critiques vis-à-vis du corps préfectoral (et nous continuerons à chaque fois que l'actualité le nécessitera !), il faut cependant être conscients que toute présence territoriale au niveau infra-départemental s'exerce sous l'autorité légitime préfectorale, et que malgré tous ses défauts, le ministère de l'intérieur possède de grandes capacités d'intervention sur les domaines qui sont les nôtres. Ainsi, l'essaimage vers ce ministère revêt un caractère stratégique indéniable pour porter le plus efficacement possible les politiques publiques du développement et de l'aménagement durables et les modèles de management des personnes et des compétences ad hoc.

La visibilité globale dont bénéficie le SNITPECT-FO en externe doit être encouragée et développée, autant vis-à-vis des médias que des parlementaires et des élus. Etre présents sur la scène médiatique, être force de discussion et de proposition (ou de contestation et de contradiction...) dans les instances parlementaires pour expliquer et argumenter nos positions devient alors une extension naturelle de notre action.

Pour mener à bien ces orientations, nous devons bien évidemment rester visibles en interne à Force Ouvrière. Pour cela, le travail au sein du « Cartel », en interne à la FEETS-FO, est fondamental, autant vis-à-vis de Force Ouvrière que du MEDDTL. Mais nous devons également être présents au sein de la Fédération Générale des Fonctionnaires, de FO cadres, de FO jeunes. Nous devons continuer à tisser des liens étroits avec la FSPS-FO, fédération des fonctionnaires territoriaux.

Nous l'avons évoqué l'année dernière, sortir du « royaume de l'incertitude » dans lequel nous avons été plongés à notre corps défendant ces dernières années, c'est retrouver un équilibre rompu par la RÉATE et la RGPP, par les multiples fusions et réorganisations. Exercice nécessaire et préalable au portage efficace d'un projet ambitieux.

Cet équilibre peut se traduire concrètement par **l'obtention d'un nouveau statut** qui créera les conditions institutionnelles nécessaires. Il stabilisera et pérennisera le niveau d'intervention des ITPE en reconnaissant le haut niveau atteint. Il devra comporter des améliorations aux deux premiers niveaux pour rester attractif – la fonction publique a et aura besoin d'excellence – et la création d'un troisième niveau permettant l'accès aux emplois de direction des trois fonctions publiques. Son caractère inter-fonctions publiques permettra seul une mobilité et une transparence favorable aux développements des compétences nécessaires à l'ensemble de la sphère publique.

C'est la condition à obtenir pour que le corps des ITPE joue pleinement son rôle dans les décennies à venir.

Ce nouveau statut sera accompagné de **modalités financières** suffisamment favorables pour motiver le maintien des ingénieurs de qualité dans le corps, et susciter l'attractivité extérieure. En particulier, nous l'évoquons dans les paragraphes suivants, les modalités indemnitaires doivent être reprises dans un sens favorisant le travail d'équipe et l'entraide, et non la concurrence stérile entre fonctionnaires. La prime de fonction et de résultat (PFR) doit donc être repensée. La rémunération doit répondre au souci d'égalité de traitement des agents, toutes fonctions publiques confondues, et d'une reconnaissance des compétences individuelles et collectives. Ainsi, par exemple, le dossier de la rémunération des heures supplémentaires doit être ouvert, mais aussi celui de la transparence des régimes indemnitaires territoriaux.

A partir de ces bases, nous l'avons vu, il nous faudra **développer le concept** d'un Etat présent, facilitateur, régulateur et opérateur, dans le respect des compétences des collectivités locales. Nous devons travailler avec ces dernières pour que l'ingénierie et la technique restent des éléments importants et présents sur les territoires. Pour que le travail en réseau et l'interconnexion des services devienne une réalité.

Nous devons être vigilants quant au **devenir de notre école**, menacée par une politique budgétaire mâtinée de fusions et d'externalisations. A la base de notre système de valeurs, réus-

site incontestable obtenue par la pugnacité et la vision de nos prédécesseurs, elle doit rester l'école de la formation initiale, continuée et continue des ingénieurs des TPE. Elle sait en effet fournir une perspective unique sur le rôle des missions d'aménagement du service public, leur lien avec le territoire et le milieu économique. Elle doit pouvoir donner accès à tous les doctorats correspondant à ses spécificités techniques, confortant l'évolution actuelle d'excellence, s'ouvrir aux trois fonctions publiques et aux entreprises. Elle doit, par exemple, pouvoir offrir à tous les ingénieurs l'opportunité d'une année qualifiante à tout moment de leur carrière, pour les armer au mieux face aux évolutions rapides des techniques et des métiers.

Un réseau scientifique et technique (RST) réaffirmé et fort, lieu naturel de passage ou de carrière des ITPE, appuiera naturellement l'ensemble des services du MEDDTL, mais aussi les autres ministères, les collectivités locales, et tous les acteurs de la sphère publique impliqués dans les politiques publiques d'aménagement et de développement durable. Ce RST disposera des moyens nécessaires au développement d'une recherche appliquée fructueuse, de capacités d'innovation positionnant la France dans le concert des Nations, nourri des multiples interventions de terrain pour les services de proximité, promouvant l'accès à un service public de qualité pour tous, quel que soit le lieu de vie.

Les modalités d'intervention seront bien sûr à revoir, les conditions de concurrence évoquées à propos des directives européennes ne pouvant s'appliquer à un service public d'intérêt général, porté par un organisme maintenant évoqué, comme l'a revendiqué le SNITPECT-FO depuis de nombreuses années, comme « un bien commun de la Nation ».

Ce projet doit être accompagné et conforté par un management social post-Grenelle, élaboré selon un schéma défendu par le SNITPECT-FO. Il s'articule autour de plusieurs thématiques

- **La performance** selon des critères efficaces pour le service public :

Nous pouvons constater l'échec dans le service public de modèles de performance issus du secteur privé (rémunération au « mérite », évaluation et fixation d'objectifs individuels, incitations par bonifications d'ancienneté...), du simple fait d'incitations extrinsèques ou d'indicateurs développant les performances individuelles qui font obstacle à l'incitation intrinsèque (valeurs qualitatives liées au mythe fondateur...) et à l'entraide. La complexité territoriale est devenue telle que les solutions à apporter ne peuvent être gérées qu'en multi-tâche, et donc faire appel à l'entraide, la cohésion d'équipe et la mise en synergie de nombreuses spécialités.

Il convient donc de rétablir la confiance dans les valeurs traditionnelles et reconstruire un « mythe fondateur », ce qui nécessite la mise en œuvre un management moins hiérarchique et plus participatif, fédérant les compétences et les motivations au lieu de les diviser. Les indicateurs de réussite doivent prendre en compte l'entraide nécessaire, le travail en réseau, l'avancée collective et la qualité des réflexions et du résultat, s'appuyer sur les compétences et les valeurs des agents.

- **Le sens** dû aux services et aux agents :

En ce qui concerne les organisations, nous avons dénoncé des administrations centrales trop sectorisées, sans vrai lieu de synthèse des politiques du développement durable, engoncées dans un système cartésien qui décompose le problème en parties sans jamais le recomposer... sinon au niveau des services territoriaux, laissés dramatiquement seuls et démunis face au déluge de productions diverses et contradictoires d'une multitude de parties. Des administrations centrales d'autre part sous le feu incessant d'une commande politique urgente, floue et changeante empêchant ce travail de synthèse et de fond.

Les réponses aux enjeux ne doivent plus consister en des changements d'organisation à chaque fois que les priorités des uns et des autres évoluent, ou qu'un périmètre ministériel se modifie, laissant à des responsables la possibilité de détruire par ignorance (ou dogme) les compétences acquises. Il faut stabiliser réellement les organisations et manager les réseaux, ce qui permettra une réelle flexibilité dans l'utilisation des compétences des hommes et des femmes du ministère.

Que ce soit au niveau de l'implantation territoriale ou de l'organisation administrative, la systémique doit devenir le mode de pensée déterminant. Il ne doit pas y avoir une « tête » qui pense et ordonne, puis des « jambes » qui obéissent comme elles le peuvent, mais des organisations qui pensent ensemble et qui agissent ensemble.

- **Le dialogue social** nécessaire au fonctionnement efficace de l'administration :

La **rénovation du paritarisme** pour un dialogue social basé sur la confiance est une condition nécessaire d'efficacité, ce qui n'est pas le cas aujourd'hui. Plutôt que de vouloir diviser les agents en introduisant des systèmes de représentativité destructeurs pour les organisations syndicales – les accords de Bercy, non signés par Force Ouvrière – dans un rapport aux autres basé sur l'idée qu'il ne peut y avoir qu'un gagnant et un perdant, nous devons militer pour un dialogue social intégré dans un processus de progression des conditions de travail et des missions de service public, gagnant pour tous, agents, service public et missions, employeurs.

Cela passera en particulier par **une CAP réaffirmée au niveau national**, pour l'ensemble du corps, garante des défenses individuelles et collectives, apte à fédérer la gestion des ingénieurs et à faire progresser le positionnement du corps dans l'intérêt des missions de service public qu'il défend.

- **Les sciences de l'ingénieur** remises au cœur du management de services techniques :

Des managers professionnels du métier sauront adapter leur management à la réalité de terrain, poser des objectifs réalistes, éviter les indicateurs foisonnants et les reportings envahissants pour la simple raison qu'ils connaissent le métier de par les enseignements tirés de leur parcours professionnel au sein des services à tous les niveaux de fonctions. Cette légitimité retrouvée sera la première phase d'un leadership nouveau, à même de redonner confiance aux agents. Les marges de manoeuvre devenues par un management participatif seront nécessaires à la réalisation de missions de plus en plus complexes, ne pouvant être menées à bien simplement par des protocoles. Les services mesurent actuellement les limites et la vacuité de certains modes de fonctionnement de type « démarche qualité », quand le remplissage de papier (qu'on n'a plus les moyens d'acheter...) prend le pas sur le fond de la mission.

Elles ne pourront se dérouler sereinement avec toute l'efficacité requise que dans le cadre de conditions de travail décentes, épanouissantes pour les agents, évacuant tout le stress pour concentrer toute l'activité et l'énergie sur les résultats à atteindre. A ce titre, les services doivent pouvoir bénéficier de bureaux modernes, respectueux des normes du développement durable, équipés, suffisants, adaptés aux conditions de travail d'administrations pouvant recevoir du public, lequel a droit à toute la discrétion requise. C'est le moins qu'on puisse attendre d'une administration qui se veut exemplaire et moderne.

Compte tenu des évolutions liées aux techniques et aux métiers, l'effort de formation continue évoqué à propos de l'ENTPE devra être à la hauteur des niveaux quantitatifs et qualitatifs attendus, qui sont considérables et prioritaires pour l'avenir de notre pays.

Il doit s'appuyer sur une **gestion des compétences** menée au niveau national, seule à même de garantir la qualité homogène, et donc le « produit ingénieur » devant être fourni aux employeurs. Les tendances actuelles à la régionalisation ne peuvent que conduire à des traitements inégaux, et donc à l'hétérogénéité des modes d'acquisition des compétences, et in fine au délitement de la qualité globale du corps.

Dans ce cadre, la construction d'une carrière solide et cohérente pour tous les ITPE passe par la réaffirmation de la valeur de la mobilité choisie, qu'elle soit fonctionnelle ou géographique, source d'enrichissement des compétences collectives et individuelles, et réfléchi sur l'ensemble d'une carrière. La capacité individuelle à choisir le meilleur parcours personnel a montré toute son efficacité collective dans les décennies précédentes. Elle repose sur la confiance de l'administration et de ses décideurs pour des ingénieurs polyvalents ou spécialistes, en capacité de renouveler rapidement leurs compétences dans des domaines nouveaux pour eux. Cette confiance, mise à mal ces derniers temps par une certaine frilosité et une tendance à la gestion par filières, doit être absolument restaurée.

La reconnaissance par la promotion, revendiquée par le SNITPECT-FO, notamment en affirmant l'intérêt du principalat pour tous, est un des éléments d'attractivité pour le corps et de construction de carrières cohérentes, permettant de capitaliser les compétences tout au long du parcours professionnel et de valoriser des parcours parfois contraints par des éléments extérieurs.

Le bon fonctionnement des réseaux, métiers et autres, en interconnexion dans toute la sphère publique, nécessite une reconnaissance, pour les ITPE des parcours actuellement « atypiques », et donc une facilité accrue de mobilité incluant des aller et retours entre toutes les fonctions publiques.

Ainsi, le positionnement à l'international et en particulier européen doit par exemple être favorisé et reconnu, en développant de vraies carrières construites sur la durée, spécifiques pour retrouver une reconnaissance technique internationale susceptible de peser sur les décisions normatives. Limiter la durée des postes à l'international est contre productif ; certains pays européens savent asseoir leur présence dans la durée.

C'est un projet moderne, utile et ambitieux que les ITPE peuvent porter car il répond de manière très complète aux enjeux évoqués. Les acteurs de la sphère publique pourront ainsi bénéficier d'une véritable expertise publique, pour éclairer au mieux les prises de décision, dans un contexte de plus en plus contraint et complexe, dans lequel la concertation publique tiendra de plus en plus de place.

Conclusion :

C'est donc bien vers un projet de société que nous pousserons notre ministère, qui s'appuiera sur les richesses humaines et prônera le décroisement des structures publiques pour

changer le quotidien, en l'exhortant à laisser de côté son actuel projet de fusion sans sens ni ambition, qui n'aurait pour conséquence que d'éteindre les opportunités de développer un vrai corps technique au service des missions de développement et d'aménagement durable de tous nos territoires.

Mais ne nous leurrions pas !

Nos ambitions sont à l'opposé de tous les dogmes, certitudes, états d'esprits portés par « l'establishment » actuel, en particulier au niveau de la fonction publique et du budget. Nos ambitions percutent de plein fouet les modèles de la RGPP, du « New Public Management » importé en France par les adeptes d'un Etat croupion, laissant « la main du marché » et le jeu d'une concurrence supposée « loyale et parée de toutes les qualités » piloter notre société, de services publics non plus offerts à tous, mais réservés à ceux qui peuvent les payer, un territoire déséquilibré en faveur de métropoles ingérables.

Nous aurons donc, c'est certain, à vaincre une résistance considérable. Pour cela, nous devons faire preuve de solidarité et de courage. Au-delà de tous les efforts pour convaincre le plus grand nombre, le rapport de forces sera indispensable pour faire sauter les verrous des portes qu'on refermera sur nous. La conviction sera épaulée par l'action. Celle-ci pourra prendre de multiples formes, individuelles et collectives. Je sais que les ITPE seront tous présents, unis et déterminés, et à leurs côtés, nombre d'autres camarades nous rejoindront, qui partagent les mêmes convictions et poursuivent les mêmes buts.

2010 a été une année de résistance, 2011 une année de combat, 2012 doit être l'année de la victoire, celle où le projet que nous portons commencera à prendre forme et consistance, à partir de nos revendications de positionnement, et donc une victoire pour le service public et la France Républicaine.

Deuxième partie

Retrouvez le rapport d'activité de l'année 2011 sur le site Internet !

<http://www.snitpect.fr/-Tribunes>

Accès adhérents

(en cas de besoin, les codes d'accès sont à demander à votre secrétaire de section, ou à défaut au snitpect@snitpect.fr)