sommaire

3 Rapport d'activité et d'orientation du Secrétaire Général

37 Rapport financier du trésorier national

42 Rapport "GPEECC 2013 ou à la recherche de la Gestion des Ressources Humaines perdue"

58 Rapport "Le nouveau biotope des ITPE"

76 Rapport "Les ITPE dans la communauté des ingénieurs en France : trajectoires et perspectives"

92 Rubrique SNI mode d'emploi : vous y trouverez le programme détaillé de ces deux journées et toutes les infos pratiques

96 Lexique

Nous rappelons aux sections la nécessité de tenir une assemblée générale d'avant-congrès.

Nous alertons les sections sur la date limite du lundi 6 décembre 2010 pour adresser à la permanence du syndicat :

- les pouvoirs individuels et collectifs, visés par le secrétaire de section et acceptés par le délégué,
- les avis des sections et la composition de leur bureau.

NOUS VOUS SOUHAITONS UN CONGRES CONSTRUCTIF, RICHE EN ECHANGES ET DEBATS !

Manifestation du 29 juin 2010

rapport d'activité

Rapport **d'activité et d'orientation**

I. Enjeux pour le corps, objectifs, réponses
1A La fusion, ou l'échelle de Darwin : certains l'aiment chaude !
1B L'enjeu statutaire : gravir les échelons
1C Une gestion mal gérée par l'administration, mal digérée par les ITPE
1D GPEECC et formation : les deux mamelles d'un ministère vivant

II. Les politiques de l'arbre creux et de la double contrainte
2A Les ingénieurs et l'ingénierie dans les réorganisations
2B L'escroquerie de la RGPP ou la politique d'automutilation
2C Une réglementation antisociale (et destructrice) : le dialogue social, ça commence à bien faire !

III. L'action syndicale

Les rapporteurs de cette Tribune usent et abusent de sigles et acronymes.

N'hésitez pas à vous reporter au lexique page 96

Introduction :

Cette année 2010 aura été conduite sous le signe de l'extraordinaire. Deux Commissions Exécutives extraordinaires, une invasion de CAP extraordinaire, une réunion extraordinaire des sections départementales, deux bureaux nationaux « FPT » extraordinaires, une manifestation extraordinaire – non, historique ! – disons extraordinairement historique ! Et quelques actions sortant de l'ordinaire, dont la liste est trop longue pour être citée ici, et qui sont la preuve tangible de notre engagement profond et solidaire. La preuve de notre dynamisme, et de notre capacité à rebondir, après les vagues successives d'attaques contre nos positions et nos missions. Décentralisation, LOLF, RGPP, réorganisations incessantes, croyance aveugle dans le mouvement.

Nous avons décidé d'entrer dans l'action, et pour cela développé nos efforts et notre capacité d'innovation. Certes, nous n'avons pas obtenu toutes nos revendications, et pas – encore – gagné tous nos combats, loin s'en faut. L'époque n'est plus aux grands mouvements qui débouchent sur de grands progrès sociaux. Aujourd'hui, l'érosion des acquis sociaux se fait insidieusement, par à coups et manœuvres retorses. Les progrès se gagnent laborieusement, par petits pas, à force de ténacité et de volonté collective, à force d'engagement. Mais nous sommes devenus visibles pour ceux qui doivent être en charge de nos dossiers. Nous devons donc nous montrer opiniâtres, têtus, unis pour finir par avoir gain de cause. Nous devons conforter le rapport de forces mis en place cette année, et continuer à nous battre contre la politique de destruction des missions et des services, pour le progrès social, les conditions de travail, les missions.

Nous étions les seuls à continuer à se battre pour l'ingénierie publique, par exemple. Beaucoup considéraient ce combat comme perdu d'avance, et les ITPE comme des has been, aux positions rétrogrades voire franchement réactionnaires. Qu'en est il vraiment ? Le combat n'est certes pas encore gagné, mais à force de conviction, nous entendons aujourd'hui d'autres voix que les nôtres, des parlementaires, des administrations, des hauts fonctionnaires, s'interroger tout haut sur la possible nécessité d'une ingénierie publique bien pensée. Nous devons continuer à porter nos idées et nos réflexions en faveur du service public qui sont la marque de notre corps et de notre syndicat.

Année extraordinaire, car la période elle même sort de l'ordinaire : nous nous trouvons face à ce qui sera certainement une période clé pour notre corps, et dont les enjeux dépassent ce qu'on a pu connaître ces quarante

dernières années. Je parle évidemment du dossier de fusion de notre corps, que nous ne pouvons dissocier de tous les autres dossiers que nous suivons : ENTPE, AITPE, statut, gestion, missions et position du corps, essaimage…. L'impact qui s'annonce sera fort. Nous devons donc l'anticiper pour éviter le sort funeste des « dinosaures » ... et l'extinction de l'espèce ! Je suis persuadé que nous saurons faire face à ce défi, comme nous avons toujours su le faire, pour rebondir toujours plus haut. Unis et solidaires autour de leur syndicat historique, les ITPE franchiront victorieusement cette étape. Fier d'être ITPE ? Oui, assurément !

L'année 2010 a confirmé ce que le congrès 2009 avait mis en évidence pour les ITPE : une mise en cause générale de ses missions, de son cadre de travail, de ses modes d'expression et de ses repères statutaires et de gestion.

Nous avons vu s'affiner et se développer certains enjeux. Pour le corps lui même, tout d'abord, que ce soit sur la fusion, le statut, la gestion ou la GPEECC (gestion prévisionnelle des effectifs, emplois, carrières et compétences).

Par le biais des réorganisations et des règlements ensuite, qui, au service d'une politique destructrice, ont un impact important sur nos missions mais aussi sur notre cadre et nos conditions de travail.

Mais notre action syndicale, qui s'est dévoilée cette année mobilisatrice, puissante, unie sous l'égide de Force Ouvrière, efficace dans l'établissement du rapport de forces, nous a permis de poser les bases de nos revendications et d'ouvrir les chantiers nécessaires à la défense des ITPE, de leurs missions, de leurs conditions de travail et du service public.

Les délais de fabrication ne permettent pas de prendre en compte l'actualité de l'automne 2010 dans ce rapport. Gageons qu'elle aura été riche !

Je me ferai un plaisir et un devoir de le compléter à la Tribune de notre Congrès des 16 et 17 décembre 2010.

I. Enjeux pour le corps, objectifs, réponses

1A La fusion, ou l'échelle de Darwin : certains l'aiment chaude !

Le début de l'année a été marqué par l'annonce pour le moins cacophonique de la fusion du corps des ITPE avec d'autres corps d'ingénieurs. Le périmètre n'était pas très clair, on nous a parlé tout d'abord des ingénieurs des travaux météorologiques (ITM) de Météo-France et des ingénieurs des travaux géographiques et cartographiques de l'Etat (ITGCE) de l'IGN, puis des ingénieurs de l'agriculture et de l'environnement (IAE), puis des ingénieurs de l'industrie et des mines (IIM), puis des ingénieurs du ministère de l'intérieur... Personne n'a été capable de fixer un périmètre définitif. Force est de constater que notre ministère de gestion a inventé la fusion à géométrie variable ! La fusion molle, qui s'adapte selon les envies du moment de l'administration. La fusion opportuniste, qui ne correspond à rien : pas de projet, pas de missions, pas de sens. L'annonce de la fusion n'a elle-même rien eu d'officiel.

Souvenons nous : la fusion IPC/IGREF n'était rien de moins qu'un objectif RGPP à elle toute seule. Les ITPE n'ont pas eu cet « honneur », si j'ose m'exprimer ainsi ! L'information n'a été donnée qu'à l'occasion d'un simple groupe d'échanges, après quelques cafouillages qui ont vu le ministre, puis le secrétaire général, puis la DRH, faire des annonces discordantes. Pour l'instant – mais les choses changent vite de nos jours –, il semble que le périmètre soit circonscrit aux ITPE, ITGCE, ITM et IAE. Un « bleu », papier enregistrant l'accord de Matignon pour cette fusion, existe, nous dit-on, sans qu'on puisse évidemment en prendre connaissance. Impossible donc de confirmer le périmètre, qui pourrait comprendre d'autres corps comme celui des ingénieurs du ministère de l'intérieur.

Pourquoi eux et pas les ingénieurs de l'industrie et des mines, qui partagent maintenant avec les ITPE de nombreux espaces de travail ?

Pour les ITPE, l'annonce n'est pas anodine. La dernière fusion que nous ayons vécue est celle avec les ingénieurs de la construction, dans les années 60. Il y a donc un demi-siècle !

Alors, le contexte des « trente glorieuses » était différent : une économie en pleine expansion, une croissance continue, une société en révolution culturelle vers plus de droits et de libertés, un ministère nouveau devant lequel se déployaient des perspectives immenses : logement, construction, aménagement du territoire : de quoi faire rêver les ingénieurs que nous sommes, de quoi leur donner du grain à moudre pour des dizaines d'années. L'enjeu était fort mais l'avenir se dessinait assez clairement : c'était un avenir de progrès. C'était un énorme défi à relever, certes, mais avec comme ligne d'horizon la construction d'un ministère ambitieux, des projets, un avenir.

La fusion des corps d'ingénieurs des travaux publics et de la construction avait un sens. Elle faisait écho aux missions du nouveau ministère.

Aujourd'hui, qu'avons-nous ? Une nouvelle fusion ministérielle, celle de l'Equipement et de l'Environnement et d'une partie de l'Industrie, pour construire ce paquebot ministériel que le monde entier nous envie, le titanic des temps modernes, le MEEDDM, ministère entièrement biodégradable. Certes, les enjeux ne sont pas moindres que dans les années 60. Le développement durable se présente comme un défi majeur que notre organisation n'a jamais nié ni sous-estimé (cf. rapport « Praxéologie du développement durable » de 2009, le premier rapport sur le sujet datant de 1985) : continuer à développer notre société durablement, sans obérer les ressources de notre planète. Mais le contexte économique est fort différent. Une crise économique sans précédent a balayé la planète, et après l'onde de choc elle commence seulement à produire ses effets. Les réponses politiques sont partout les mêmes : rigueur, économies, abandon des services publics, retrait de l'Etat et de la solidarité nationale; dogmes du chacun pour soi, de l'économie ultra-libérale sauvant le monde, du marché tout puissant régulateur miracle, alors même que cette crise est la démonstration d'un défaut du système et qui ne peut être réglé qu'en remettant en cause les fondements néolibéraux, et que tout le monde s'accorde à dire que le système français de service public a été un bon amortisseur de la crise.

Alors, cette fusion, dont le périmètre a mis tant de mal à être défini, à quoi correspond-elle ? Sert-elle à porter la politique du développement durable des territoires ? Si tel était le cas, le ministère se mettrait en position de réussir le pari. Il conforterait ses missions techniques, ses services techniques, il proposerait un projet stratégique réaliste et concerté, il trouverait les moyens pour mettre tout le monde en ordre de bataille et gagner la guerre du développement durable. Il faciliterait la mobilité pour fluidifier le fonctionnement des services, et favoriser la diffusion des compétences. Il mettrait le MEEDDM et le MAAP en cohérence (dans leur stratégie, leur tactique et leur organisation) pour créer une vraie politique publique intégrée d'aménagement durable des territoires. Il fusionnerait les corps d'ingénieurs avec un objectif précis, créer les bataillons techniques aptes à monter au front et disposant des moyens suffisants de logistique, de formation et de redéploiement des compétences.

CAP IC de décembre 2009 :

Les ITPE obtiennent 4 postes d'ingénieur en chef (IC) supplémentaires, exigent un renouvellement automatique des emplois d'IC, la publication des arrêtés emplois (santé/jeunesse, LCPC, immigration), le contingentement à 600 IC, la forfaitisation du principalat...

Mais rien de tout cela n'apparaît dans l'évolution actuelle : on réorganise à n'en plus finir, on disloque les services et les compétences techniques, on lamine le Réseau Scientifique et Technique (RST). On évite de présenter des stratégies, on tergiverse sur le sens, on écrit que tout va bien, que ce n'est qu'un moment de turbulences liées aux nécessaires réorganisations, mais on détruit avec une brutalité inouïe les missions et les postes. On fait l'éloge de la mobilité, mais on met toutes les barrières possibles pour l'éviter. On oublie les ingénieurs essaimés, qu'ils soient dans la FPT, la FPH, les secteurs parapublics ou privés, on ne leur propose aucun parcours valorisant, on préfère même ne pas les voir revenir. « Tu t'en vas, bon débarras », comme ose l'écrire un secrétaire général de DDT dans un compte rendu de réunion.

Le seul objectif visible et clairement lisible dans ce capharnaüm, c'est la suppression massive d'ETP. Ainsi, on peut aisément imaginer que le seul objectif de la fusion des corps est de faire des économies. Pouvoir ponctionner plus largement dans un corps plus vaste, pour diminuer encore et toujours une présence technique qui devient indésirable car porteuse d'une vision d'un service public opérateur, régulateur, partenaire, en totale contradiction avec l'idéologie dominante actuelle d'un service public limité au maintien de l'ordre. La conséquence directe, c'est une fusion à minima statutaire, « par le bas », en effaçant si possible les acquis obtenus par l'un ou l'autre des corps.

Nous sommes persuadés que les défis qui se présentent à nous nécessitent un corps d'ingénieurs apte à intervenir à tous les niveaux du territoire, apte à porter les projets, conseiller les collectivités et les services de l'État, instruire les dossiers, contrôler les mises en œuvre, développer une expertise sachant répondre aux besoins du pays. Un pays qui a plus que jamais besoin d'un État présent et fort pour guider notre société sur le périlleux chemin qui nous attend. Le périmètre assigné à ce corps importe finalement peu, mais la mise en place effective des moyens nécessaires aux missions de service public que sous-tend cette fusion est, elle, absolument nécessaire. Citons : Une note

d'orientation claire et concertée, qui soit un vrai contrat d'objectif collectif, un nouveau contrat moral entre des fonctionnaires et leur employeur majoritaire. Un statut à la hauteur des ambitions et des défis à relever, suffisamment attractif pour que les ingénieurs du service public puissent s'investir totalement dans leurs missions, suffisamment solide pour conforter la neutralité, le désintéressement et la continuité de la présence publique. Une gestion souple et transparente, apte à faciliter les parcours, les carrières, à enrichir les compétences collectives et individuelles, à assurer l'égalité de traitement pour tous les ingénieurs, à prendre en compte les contraintes personnelles, les parcours diversifiés hors des ministères. Enfin, nous l'avons précisé dans notre tribune n° 1210 : les spécificités de chacun doivent être conservées pour constituer la richesse du futur corps, et éviter la monoculture. Nous attendons maintenant la constitution des groupes de travail et de réflexion annoncés. L'administration semble prête à quelques efforts pour faire avancer ce dossier dans de bonnes conditions : réflexion sur la formation, les écoles, coordonnateur du projet de fusion. A l'instant où ce rapport est écrit, on nous les promet pour l'automne.

La soupe tiède des IPEF :

Une fusion vient d'avoir lieu : celle des ingénieurs des ponts et chaussées avec les ingénieurs de du génie rural, des eaux et des forêts, donnant naissance au corps des ingénieurs des ponts, des eaux et des forêts. Annoncée à grands fracas dans le cadre de la RGPP, mise en œuvre au pas de charge, elle a, c'était prévisible, cumulé les erreurs : absence de réflexion approfondie sur la formation du futur corps, sur le statut et la gestion adaptés, sur l'orientation à donner, le contrat à passer avec l'administration. Aujourd'hui, la fusion est faite. Mais ces chantiers sont encore à ouvrir, dans les conditions les pires qui soient. Les écoles font les frais de l'impréparation, le corps se cherche un avenir, écartelé par des conceptions divergentes, n'arrive pas à mettre en place la gestion indemnitaire qui était pourtant prévue. La fameuse prime de fonctions et de résultats (PFR), qui devait s'appliquer dès le 1er janvier 2010 aux IPEF, a des ratés. L'accès même dans le corps est sujet à débat. De faux départs en vrais couacs, la fin de l'année arrive sans que la gestion indemnitaire soit stabilisée. Des questions restent en suspens, entraînant des inégalités de traitement entre membres du même corps. Par exemple, les ex IPC ont une année de retard sur l'ISS, et pas les ex IGREF.

Nous ne voulons pas qu'avanie et fusion soient les deux mamelles de notre destin ! Nous réclamons des réflexions menées avant la fusion, pour que celle-ci se réalise dans les meilleures conditions.

1B L'enjeu statutaire : gravir les échelons

Le constat que nous pouvions faire en tout début d'année 2010 était parfaitement clair : malgré les belles promesses faites en 2009 – « on peut sortir votre nouveau statut en quelques semaines, ne vous inquiétez pas, on fait juste un tour de piste pour ajuster le dossier et ça passera » – rien n'avait avancé. Il avait fallu une réaction des ITPE au printemps 2009 pour qu'un projet de statut – pas le meilleur ! – soit envoyé à la fonction publique. Depuis, aucune réunion interministérielle, pourtant nécessaire pour préparer l'arbitrage du Premier Ministre, encéphalogramme plat du côté de la Fonction Publique.

La seule conclusion que nous pouvons tirer est que le dossier n'a pas été politiquement porté. Or la DGAFP est consubstantiellement hostile à tout projet statutaire qui sort de son cadre poussiéreux où, quelque soit le niveau de compétence, si on n'est pas issu de l'ENA ou de Polytechnique on ne doit pas accéder à des emplois supérieurs. Ainsi, un dossier qui n'est pas porté politiquement est un dossier mort. Donc, notre administration jouait la montre, pensant certainement noyer notre dossier dans cette refonte annoncée de la catégorie A. Nous avons ainsi dû reprendre la main. Agir pour ne pas subir : la solidarité et la détermination des ITPE derrière leur syndicat nous ont amené, après une campagne de communication dynamique et décomplexée (cf vœux au ministre, au vice président du CGEDD, communication sur les abeilles...), à une action spectaculaire et historique en CAP, qui d'ailleurs fait encore parler d'elle, et a rendu vertes de jalousie bien d'autres organisations syndicales ! Nous avons (enfin !) obtenu une entrevue avec le directeur de cabinet.

Nous lui avons présenté notre projet, plus ambitieux que celui de l'administration, en lui demandant de le porter au plus haut niveau. Ce projet comprend un troisième niveau de grade, reconnaissant les hautes responsabilités exercées par des ITPE toujours plus nombreux – et plébiscités à ces postes – culminant hors échelle B (HEB). Cette condition est nécessaire pour que nos camarades puissent être candidats sur la plupart des postes de direction, qui sinon, leur seraient fermés, ou du moins difficilement accessibles. Nous avons dénoncé, en début d'année, le scandale des emplois DATE (directeurs d'administration territoriale de l'Etat), sur lesquels des ITPE ne pouvaient pas être nommés, malgré l'insistance de leur préfet ! Il aura fallu des dérogations au décret DATE pour leur permettre de tenir ces postes : injustice flagrante et vrai scandale, venant d'une administration qui se gargarise du mot « mérite »

Mais ce projet comprend également des améliorations légitimes pour les premiers et deuxièmes grades. Une fin de carrière décente pour les ITPE de premier niveau à l'indice 966. L'équivalent du principalat, enfin reconnu statutairement, est-ce trop demander, pour des cadres qui ont pris de plein fouet les surcharges inhérentes aux réorganisations, aux bricolages locaux, aux vacances structurelles ? Nous réclamons simplement la reconnaissance formelle du niveau acquis, plutôt que de passer par un principalat que l'administration cherche systématiquement à mini-

miser. Nous réclamons aussi une accélération de carrière en début de grade sans contrepartie, et non pas en compensation d'un ralentissement en fin de 1er niveau comme le souhaite l'administration. Ce qu'elle donne d'une main, elle veut le reprendre de l'autre ! Argument invoqué par la DRH : « la réforme de la retraite va rallonger la durée du travail, il faut donc ralentir les changements d'échelons pour que les ITPE du premier niveau aient une perspective de carrière » ! De qui se moque-t-on ? Non seulement on nous demande de travailler plus longtemps, mais avec moins de revenus !! Travailler plus pour gagner plus, un slogan de poudre aux yeux !

Une revalorisation du deuxième niveau, qui n'a pas été revalorisé en 2005. Voilà maintenant plus de quinze ans que les divisionnaires n'ont pas vu – et eux seuls – leur parcours indiciaire revalorisé. Pourtant, depuis quinze ans, dans tous les comités de direction, ils sont les collaborateurs loyaux et efficaces des directeurs, chargés de mettre en musique les wagons de réorganisations, tenus de faire en sorte que la machine continue malgré tout de fonctionner. Ce mépris pour ces cadres de deuxième niveau systématiquement dévalorisés face à des cadres de grade équivalent dans d'autres corps n'est pas acceptable, et ils doivent pouvoir atteindre l'indice 1015, ce qui ne représente que 49 points d'indice brut supplémentaires, une goutte d'eau dans l'océan de ce qu'ils sont en droit d'attendre de l'administration.

Enfin, nous réclamons que la réforme du statut s'accompagne d'une revalorisation indemnitaire générale pour tous les ITPE, à l'équivalent de ce qui a été fait pour le corps des IPEF. Les ITPE sont les ingénieurs les moins bien traités, bien loin derrière les IIM par exemple, qui partagent pourtant les mêmes postes en DREAL, alors que le Président de la République a lui même annoncé une harmonisation par le haut des régimes indemnitaires dans son discours sur la fonction publique à Laon.

C'est donc un projet global qui doit reconnaître la place des ITPE dans le ministère mais aussi dans toute la sphère publique, que ce soit dans d'autres administrations, la FPT, la FPH ou les établissements publics.

Le directeur de cabinet s'était engagé – par écrit – à obtenir une réunion interministérielle d'arbitrage en avril 2010. Il s'était également engagé à porter un projet « plus ambitieux » que celui porté par l'administration en 2009. Nous aurions aimé le croire… Hélas, on nous expliquait quelques mois plus tard que nous avions mal interprété le mot « ambitieux » : dans l'esprit du premier représentant du ministre, il s'agissait uniquement d'inclure la fusion des corps dans le projet. Les autres corps seront contents d'apprendre qu'ils ne représentent qu'une variable pour rendre le projet statutaire des ITPE « plus ambitieux ». Quant à la réunion d'arbitrage, on nous rétorquait qu'il fallait voir… que cela dépendait uniquement des services du premier ministre qui n'avaient pas que ça à faire… Pour qui prend-on les ITPE ? Comment ose-t-on se moquer d'eux aussi ouvertement ?

Le 29 juin, le sujet arrivait, entre autres, dans la conversation lors de l'audience avec le cabinet. Nous nous heurtions alors à un vrai mur composé d'indifférence, de provocation et de mépris, malgré les 1500 ITPE présents sur le boulevard Saint-Germain. « Si le projet de l'administration ne vous convient pas, nous ne porterons rien du tout ». C'est par ce chantage scandaleux que le représentant du cabinet a tenté de clore le débat. Il est bien évident que nous ne pouvions céder, et dès le lendemain, nous avons saisi le ministre pour faire avancer notre dossier.

Deux courriers (qui ne nous ont pas été adressés en copie) proposant le nouveau statut et la fusion auraient été expédiés aux services du premier ministre, le premier signé des deux directeurs de cabinet concernés (MEEDDM et MAAP), le deuxième signé des deux ministres. Nous fallait-il envisager de piller les boites aux lettres pour avoir une chance d'être informés deces courriers en temps et en heure, et non pas un mois plus tard ? Mais un courrier, même signé de deux ministres, n'est encore pas suffisant, il faut porter politiquement le dossier et convaincre les services du premier ministre de son intérêt, ce que nous demandons avec obstination depuis le début de l'année.

Nous nous étions fixés l'année dernière comme objectif d'obtenir la réforme statutaire. Au jour où ce rapport est mis en impression, nous n'avons pas encore de réponse concrète. Mais le ministre sait qu'il a un problème avec les ITPE : il les voit à chacune de ses sorties, en province, devant l'hôtel de Roquelaure… La pression demeure intense – mais courtoise et respectueuse. Nous restons tous mobilisés pour faire sortir ce nouveau statut dont nous avons collectivement besoin, outil nécessaire au bon fonctionnement des structures, et que nous avons amplement mérité.

Mais au-delà même du problème de sortie statutaire, notre principal enjeu est de faire reconnaître le positionnement A/A+ du corps. Or, ce type de positionnement déroge à toute la logique Fonction Publique, pour laquelle les agents sont rangés par catégories (de vraies « castes ») devant rester à leur place : une adéquation corps / emploi, mais exclusive et stratifiée : pas question que la « caste » d'en dessous vienne marcher sur les postes réservés à la « caste » d'en dessus. Conception archaïque de la fonction publique, certes, et nous l'avons fait remarquer au précédent Secrétaire général du ministère. Mais cette conception de caste prime sur toute volonté de modernisation. Que de chemin encore à parcourir pour une vraie modernisation de la Fonction Publique ! Il faudra donc se battre encore pour faire admettre cette spécificité qui enrichira globalement la diversité et donc l'efficacité et la pertinence de l'encadrement de direction. Cela est d'autant plus prégnant pour nous que l'accès au corps des IPEF se restreint drastiquement. L'étanchéité devient plus forte, les ITPE ont de moins en moins de chances de pouvoir dérouler une carrière dans la haute fonction publique ; au lieu de se voir tirer vers le haut, c'est l'écrasement vers le bas qui menace le corps. Il faut donc que notre propre statut nous permette cet accès, l'enjeu est vital.

Statut et homologie

Nous pouvons revenir un instant sur notre objectif premier d'un statut inter-fonction publique. Mis à mal par la volonté de scission du cadre d'emploi d'ingénieur de la FPT, ce projet peut-il renaître et peut-il être porté par notre syndicat ? le fond est certes séduisant : alors que nous sommes en quête d'une réelle parité FPE/FPT (et pourquoi pas FPH ?), un vrai statut inter fonctions publiques serait l'outil idéal pour réaliser la meilleure mobilité multidirectionnelle entre les différentes fonctions publiques. Mais il est clair que le statut des ITPE ne saurait être limité par le futur cadre d'emploi des ingénieurs en chef de la FPT. Ce que nous nous employons à dénoncer au niveau de la FPE, nous ne pouvons pas l'accepter du côté de la FPT. Or, nous voyons se dessiner, que ce soit au travers de la loi mobilité, des réflexions de la DGAFP, des propositions de statut que l'administration nous fait ou des relations entre la FPT et l'ENPC, des liens très serrés entre ingénieur en chef territorial et IPEF. C'est maintenant évident : l'homologie recherchée par la fonction publique, est, de manière très tranchée, ITPE/ingénieur territorial ou principal d'un côté, IPEF/ingénieur en chef territorial de l'autre. C'est nier catégoriquement l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef des TPE et recréer le plafond de verre que nous nous évertuons à faire sauter côté État. Si le cadre d'emploi d'IC voit le jour, nous pouvons être inquiets sur les débouchés des ITPE passés ingénieurs territoriaux sur ce cadre d'emploi. L'expérience nous a pourtant montré que les ITPE étaient d'excellents candidats aux postes d'ingénieurs en chef dans les collectivités. Comme pour les emplois DATE, verrons-nous nos possibilités d'accès aux postes de direction limitées voire interdites pour d'uniques raisons statutaires ? Se serait nier la compétence développée au service des territoires. Ainsi, un statut inter-fonction publique doit nous autoriser l'accès aux emplois d'ingénieur en chef de la FPT. Les ITPE ont prouvé leurs compétences sur de très nombreux emplois d'ingénieur en chef de la FPT il faut maintenant inscrire cela dans les faits. Un statut inter-fonction publique serait donc acceptable s'il était taillé à la bonne dimension. D'autant que le projet de fusion pourrait lui donner les outils nécessaires à son bon fonctionnement.

Notre statut doit également permettre la mobilité sans restrictions d'une fonction publique à l'autre. Mobilité, d'ailleurs, que l'on nous assène comme un principe indispensable, mais dont on organise en catimini les limitations. Par exemple, l'administration, de manière unilatérale et sans en informer les organisations syndicales, a fait en sorte que la mobilité entre FPE et FPT, pourtant prônée par la loi, soit en sens unique : en relevant de manière scandaleuse les cotisations retraites pour les détachements depuis le début de l'année, elle incite fortement les collectivités, soucieuses de leurs finances, à n'embaucher les ITPE que s'ils acceptent d'opter immédiatement pour la FPT. Les positions en détachement, même si elles sont permises par la loi, sont stigmatisées financièrement. La mobilité vue de la FPE, c'est « par ici la sortie » !

On peut d'autre part s'interroger sur les facilités accordées pour la mobilité quand on sait que rien n'a été fait pour permettre aux ingénieurs en chef d'être détachés sur leur emploi fonctionnel dans des ministères comme le MAAP ou… le ministère des Finances qui a décidé de ne pas publier de décret emploi. Le blocage à l'interministérialité pour les ICTPE est donc en cours d'organisation : seraient ils trop « concurrentiels » pour d'autres corps ? Malgré ces réticences et ces blocages, nous avons enfin obtenu des arrêtés « emploi » pour le LCPC, le ministère de l'intégration, celui de la santé et des sports.

Nous avons, grâce à la mobilisation des ITPE sans précédent du 29 juin, et grâce à l'opiniâtreté de la Commission Exécutive réunie en assemblée extraordinaire le 6 juillet, obtenu la parution d'un nouvel arrêté « emploi » du MEEDDM, puisqu'il est signé... du 6 juillet ! L'intrusion des 20 membres de la CE dans le bureau de la DRH, venus réclamer ce que le cabinet avait accordé le 29 juin en matière de gestion, y serait elle pour quelque chose ? Sans entrer dans le détail des évolutions, on notera l'élargissement de l'emploi d'ICTPE 1er groupe aux chefs de département des CETE, aux chefs de services dans les DREALS, DIR, SN, DIRM, et certaines DDI. L'emploi d'ICTPE 2ème groupe est lui élargi aux adjoints des chefs de services cités ci dessus, ainsi que sur de nombreux postes en administration centrale. Nous pouvons donc nous féliciter d'avoir ouvert plus largement les portes de l'emploi fonctionnel à un moment stratégique, le lancement de la réflexion sur la fusion des corps, mais surtout d'avoir préservé l'attractivité de tous les services, de l'administration centrale aux services déconcentrés, en passant par le RST… et les DDI.

Il nous reste à obtenir l'élargissement de ces emplois au maximum de ministères, en particulier vers l'agriculture, les finances et l'intérieur. L'administration ne peut à la fois arguer d'une meilleure mobilité avec la possibilité de PNA interministérielle et refuser les emplois fonctionnels d'ingénieur en chef. Ce serait nier la mobilité pour ces derniers.

1C Une gestion mal gérée par l'administration, mal digérée par les ITPE

2010 l'année des clashs ? Pour les CAP, il faut bien reconnaître que le début d'année a été agité. La première CAP de l'année est envahie par 80 ITPE en colère, qui marquent ainsi leur ras le bol, pour faire entendre des revendications portées sans succès depuis plusieurs années. Le « En direct de la CAP » titre « ENVAHIS », c'est une première historique, qui provoque de nombreux remous dans le ministère. C'est aussi un coup de tonnerre dans l'horizon ministériel qui ne s'attendait pas à voir les ITPE bouger. La deuxième CAP est le théâtre d'un refus par l'administration – là aussi historique – de suspension de séance, alors qu'elle enchaînait des dérogations non argumentées à la charte de gestion. Fait inouï, alors que tous les élus représentants du personnel quittent la salle pour protester contre ce déni de dialogue social, la CAP continue de se dérouler sans eux. Des décisions seront prises en dehors de la présence des représentants élus du personnel. La réaction du SNITPECT-FO est immédiate : le « En direct de la CAP » titre « L'INSULTE » et nous vaut

CTPM du 15 décembre 2009 :

La délégation FO emporte l'adhésion intersyndicale en refusant des textes RTT qui font reculer les acquis de l'aménagement du temps de travail, et qui poussent les agents vers un temps de travail subi.

un rendez vous avec le directeur de cabinet du ministre, qui nous compare à des dockers. Le dialogue social continue dans la paix et la sérénité… Alors que le directeur de cabinet nous avait promis une reprise du dialogue, la troisième CAP ne peut se terminer sans que les représentants du personnel essuient des insultes et soient obligés de quitter la salle pour se faire entendre, après avoir proposé toutes les pistes possibles de solutions. Titre du lendemain : « EN DIRECT PAR DES JOURNALISTES DE PRESSE DE GOUTTIERE » selon les propos tenus par l'administration.

Qu'en sera-t-il des prochaines CAP de fin d'année ? Un peu tôt pour le dire, mais une chose est certaine : si le SNITPECT-FO ne recherche absolument pas la rupture de dialogue, il ne peut admettre la nonchalance voire le mépris affichés envers les élus représentants du personnel. Or, nous ne pouvons que constater l'amenuisement voire la disparition des marges de manœuvre de la CAP, avec l'apparition concomitante d'un autoritarisme sur de nombreux dossiers. *Qu'il faille batailler pendant une demi-heure pour que l'administration accepte de ne pas nommer un agent sur un poste non vacant est la preuve d'une volonté de se passer de toute règle de gestion autre que l'arbitraire le plus total.* On peut constater par ailleurs que toutes les CAP de presque tous les corps se passent très mal. Cela prouve qu'il s'agit d'un comportement délibéré de l'administration pour tenter de nier le rôle des CAP.

En ce qui concerne la gestion elle-même, nous voulions obtenir cette année la note d'orientation du corps. Elle n'a pas avancé d'un pouce, alors que l'administration l'annonçait comme certaine dès 2007, suite au statut de 2005. Après avoir tergiversé pendant deux ans au prétexte de chargés de mission fluctuants, on nous renvoie maintenant aux réflexions sur la fusion des corps. On repousse toujours plus loin ce dossier, et rien ne nous incline à penser que même dans le cadre de la fusion il sera ouvert. Les calendes grecques, une option européenne pour les ITPE ? L'administration n'a donc pas voulu ouvrir ce dossier. Par manque de moyens ? Certainement pas. Mais une fois ouvert, il faudrait bien prendre clairement position sur ce qu'on attend du corps, qu'il soit fusionné ou non. Expliciter les types de fonctions accessibles. Est-ce là que le bât blesse ? Voudrait-on éviter de se trouver dans l'obligation d'écrire de manière trop évidente qu'on ne veut pas d'un corps des ITPE trop entreprenant, en particulier vers les postes de direction ? L'absence de note d'orientation s'interprèterait-elle comme une attaque supplémentaire contre le positionnement du corps ? Il est facile pour l'administration d'écarter cet horrible soupçon. Il suffit d'ouvrir ce chantier sur le champ et le mener tambour battant. Il suffit d'y écrire clairement et simplement ce qu'on attend du corps. Les ITPE jugeront ainsi de l'attention que l'administration veut bien leur porter.

La charte de gestion est un des acquis les plus importants de 2005. Elle représente un document de référence pour tous les ITPE, et contribue à améliorer la transparence et l'égalité de traitement. Néanmoins, de nombreux points restent à faire évoluer. Nous avions comme objectif de progresser dans les règles de gestion collective et les modalités individuelles.

Nous avons milité pour une meilleure prise en compte des situations individuelles, trop souvent méprisées par l'administration face au sacro-saint avis du service; pour une meilleure gestion des premiers postes, parfois complètement déconnectés des compétences développées par les stagiaires, parfois dépourvus du moindre contenu – au point que certains jeunes ingénieurs se demandent pourquoi ils ont fait autant d'études – ; pour une réelle gestion des thésards, pas toujours considérés comme en vrai premier poste ; pour des promotions toujours plus nombreuses de principalats longs. Sur ce dernier point, par exemple, **il était en 2009 plus difficile d'être promu au principalat long qu'au tableau classique (une chance sur sept contre une chance sur 2,5)**. C'est pour le moins incompréhensible et absolument inadmissible, le principalat long étant une procédure d'avancement normalement moins exigeante que le tableau classique. Nous devons sans conteste développer ce mode de promotion sans pour autant déshabiller le tableau classique, et sans en faire un tableau de promotion bis, comme le souhaiterait parfois l'administration. Le principalat long est une promotion sociale et doit le rester.

Nous avons milité aussi pour une augmentation du nombre de dossiers de promotion à présenter à la CAP. Trop de MIGT, et maintenant de DREALS, font de l'obstruction, considérant que le pouvoir qu'elles ont – le pouvoir de ne pas transmettre un dossier, et donc de ne pas lui donner une chance d'être examiné par la CAP – leur donne localement un moyen de pression sur les agents. Dans quel but ? Un inspecteur général est -il moins bien noté s'il transmet plus de dossiers ? Un DREAL a-t-il peur de voir son autorité diminuer si son classement n'est pas respecté par la CAP ? Nous sommes dans le fantasme. Si un dossier répond aux critères de sélection, il doit remonter, et non être bloqué localement au prétexte de postes de promotions « pas assez nombreux » (dernière affirmation que nous partageons d'ailleurs...). Cette remontée ne peut qu'être bénéfique, pour le service et pour l'agent, puisque l'avis de la CAP, si la promotion n'est pas obtenue, leur permettra de préparer au mieux le dossier pour une prochaine présentation.

Mais au-delà de ces avancées, il reste à obtenir l'application simple de la charte ! Certes, les règles de promotion sont affichées, écrites. Mais l'administration prend trop souvent des libertés avec ses principes, lorsqu'elle veut passer outre. Nous sommes évidemment conscients qu'il peut être dérogé à la

charte, sinon le carcan du texte écrit ne pourrait prendre en compte certaines spécificités individuelles à traiter au cas par cas. Mais ces dérogations doivent être expliquées, argumentées. Et les dérogations elles mêmes doivent suivre une certaine logique. Or, nous avons vu, tout au long de l'année, une administration arrogante, déroger à la charte sans daigner argumenter, déroger pour l'un et pas pour l'autre, sans expliquer cette différence de traitement. Cela a un nom, c'est le fait du prince. D'aucuns le justifient en arguant que l'administration est déjà bien bonne d'accepter un tel cadre (qu'elle a d'ailleurs elle même demandé et approuvé !), et qu'elle doit pouvoir y déroger à son bon vouloir. Nous ne sommes pas de ceux là et nous sommes entrés en conflit, bien malgré nous, avec l'administration sur des cas de ce type. Nous continuerons à nous battre pour obtenir le maximum de transparence et d'égalité de traitement.

Nous sommes prêts à travailler avec les chargés de mission du corps et avec le bureau de gestion des ITPE pour rétablir un dialogue qui passe nécessairement par la reconnaissance des droits des représentants syndicaux. Ainsi, par exemple, nous avons obtenu que, lors des promotions sur place au tableau classique, ces postes soient publiés sur la liste officielle des postes vacants, en totale transparence et au bénéfice des intéressés.

D'autre part, une gestion rationnelle ne peut se baser que sur une seule charte, et non sur deux, ou plusieurs. Or, l'arrivée intempestive d'une charte DDI, censée s'appliquer à tous les agents présents en DDI, pose problème. En effet, les deux chartes ne sont pas toujours compatibles. Que ce soit pour les mutations intra ou inter DDI, pour les propositions à promotion ou tout simplement pour la gestion de carrière, les conflits sont nombreux. Nous comprenons bien évidemment, en tant que cadres responsables, les difficultés de gestion du personnel dans des DDI mêlant et emmêlant cultures et modes de gestion. Mais, d'une part nous n'avons pas approuvé les méthodes et les résultats d'une réorganisation particulièrement « désorganisée », d'autre part une meilleure gestion des personnels peut se faire sans détruire les modes de gestion précédents. Par exemple, il est important pour les ITPE de garder l'initiative du choix de leur parcours et de leur carrière, de conserver trois cycles de mutation dans l'année. Ces choix, qui optimisent l'acquisition des compétences, sont également favorables à l'administration. Un résultat gagnant-gagnant, que beaucoup, dans l'administration, ont du mal à comprendre, formés à des jeux gagnants-perdants. L'harmonisation peut tout à fait se faire par le haut, et dans la concertation, ce qui n'est absolument pas le cas en ce moment. Nous sommons donc l'administration d'ouvrir ce chantier, le maintien d'ingénieurs des TPE dans les services locaux de l'État est ici en jeu.

Il nous reste enfin à obtenir certains documents régulièrement demandés par les élus à la CAP et non moins régulièrement promis par l'administration, comme l'étude sur l'évolution du corps et enterrés sous des tonnes de promesses non tenues. La mobilisation et la solidarité d'action en seront les sésames, comme ont pu nous le montrer l'invasion de la CAP ou la manifestation du 29 juin.

Promotions : nous avons obtenu pour 2010 un taux de 10 % qui a permis une augmentation du nombre de promus :

117 IDTPE au tableau classique (101 l'année dernière)

16 IDTPEau principalat long (13 l'année dernière)

47 IDTPE au principalat normal (64 l'année dernière)

12 IDTPE au principalat court (10 l'année dernière)

4 IRGS

45 à l'emploi fonctionnel d'IC2, 21 à l'emploi fonctionnel d'IC1.

Les promotions sont globalement en hausse, conséquence directe du dynamisme du corps. Mais le taux promus sur promouvables doit encore progresser notablement pour obtenir la mise en place d'avancées de gestion sur les principalats qui sont à améliorer.

On peut noter déjà que la généralisation du principalat, bien que confirmée par la charte, n'est pas encore d'un automatisme total. En effet, les postes disponibles à la promotion divisionnaire sont totalement distribués lors de la CAP promotion. Il faut donc que la CAP ait connaissance de tous les dossiers de principalat ; si un dossier remonte après la CAP, il est trop tard pour valider cette promotion. Mais certains services bloquent des dossiers pourtant régulièrement déposés. Les camarades concernés ne seraient pas « suffisamment méritants ». Ces comportements sont inadmissibles et constituent un déni du droit à cette promotion. Nous ne devons pas laisser les services user de ce contre-pouvoir. Nous devons collectivement réagir en étant vigilants, en informant la CAP de tous les dossiers déposés, en réclamant l'application sans faille de l'automaticité. Nous dénonçons également le mode de calcul du principalat mis en place par l'administration, qui minimise systématiquement la durée et retarde souvent l'accès au principalat, alors que le principe initial est perdu de vue. **Nous réclamons enfin et sur tout, dans le cadre des conclusions de l'audience du 29 juin, la généralisation du principalat long ainsi que sa forfaitisation, reconnaissance légitime du niveau des ITPE, et seule réponse décente pouvant être apportée aujourd'hui au rallongement des carrières.**

Les promotions à divisionnaire ont nettement progressé par rapport à l'année dernière, il nous faut asseoir cette progression dans une tendance à long terme. Les profils des promus sont globalement les mêmes que l'année précédente, et reflètent assez bien la diversité des parcours professionnels. Nous avons obtenu la fin du vivier, système totalement inique que l'administration avait mis en place pour profiter financièrement et géographiquement de camarades aux dossiers prétendument fragiles. Il nous faut maintenant conforter l'ICRGS avec pour objectif tous les IDTPE à l'échelon 1015 en fin de carrière, juste récompense

pour une catégorie d'ITPE laissée de côté depuis de trop nombreuses années.

En ce qui concerne l'emploi fonctionnel d'ingénieur en chef, et malgré une forte résistance de l'administration, qui a tenté de soumettre ces renouvellements à des conditions de mobilité, nous avons obtenu un renouvellement systématique des emplois en 2010, premier renouvellement depuis la création de l'emploi en 2005. Nous avons également obtenu la systématisation du premier groupe pour les postes de directeur de laboratoire ainsi que pour les postes d'adjoints à sous directeurs d'administration centrale. Nous avons également (à force de réclamations) obtenu la parution des arrêtés « emploi » pour les ministères de l'intégration, de la santé et des sports, et pour le LCPC.

Enfin, et sans revenir sur l'arrêté « emploi », nous avons eu l'immense satisfaction de constater une forte réussite des ITPE sur les emplois « DATE » (directions de l'administration territoriale de l'Etat). Ces camarades symbolisent la reconnaissance éclatante par l'exemple de ce que l'administration ne veut pas reconnaître par aveuglement dogmatique : les ITPE occupent tous les niveaux de fonction avec des résultats excellents. Il fut un temps, aussi, ou certains maintenaient dogmatiquement que la terre était plate, contre toute évidence… Cette réussite doit provoquer pour 2011 une aspiration vers les emplois fonctionnels, laissés libres. On assiste donc, avec la mise en place de ces emplois « DATE », à une augmentation significative du nombre d'emplois de troisième niveau, élément majeur qui doit être pris en compte dans notre pyramidage actuel et futur.

L'équilibre du recrutement

Le recrutement dans le corps a atteint un équilibre fragile qu'il nous faut conforter. Le concours externe à haut niveau d'exigence, reste le principal pourvoyeur et attire toujours de nombreux candidats. L'école doit persévérer dans sa volonté de positionnement d'excellence. Le concours sur titre reste sélectif et enrichit le corps par des compétences rares. Il doit rester dans une fourchette permettant de conserver la qualité des dossiers reçus et de s'assurer des réels besoins des employeurs. La promotion interne reste très significative avec 35 % du corps, et toujours de grande qualité.

Mais il est clair que cet équilibre, durement acquis, et maintenant statutaire, est fragile : un recrutement trop important dans l'une ou l'autre des composantes entraînerait des perturbations durables dans la gestion, en particulier au niveau des parcours professionnels et des promotions. Ainsi, le corps ne peut pas, et ne doit pas, connaître d'autres recrutements exceptionnels, solutions illusoires d'acquisition d'ingénieurs déjà formés. L'expérience nous a montré que la compétence nécessitait un travail dans la durée et ne pouvait se satisfaire de recrutements inopinés. De même, le corps ne peut accueillir de manière automatique nos camarades techniciens qui sont sur emploi fonctionnel (chefs de subdivision) hors des règles actuelles établies dans la charte de gestion (examen du parcours, du potentiel...).

Nous pouvons d'autre part nous réjouir du nombre croissant de docteurs au sein de notre corps. Sans que cela soit une politique concertée (contrairement à d'autres corps qui souhaitent développer à tout prix leur nombre de docteurs quelle qu'en soit la thématique, pour acquérir une visibilité européenne et pouvoir quitter plus vite le ministère), notre groupe produit de plus en plus de docteurs, que ce soit en formation initiale ou en cours de carrière. C'est un signe probant de la vitalité du corps, qui nous enrichit collectivement et qui doit également être reconnue dans le cadre de notre évolution statutaire.

Enfin, les détachements entrants dans le corps sont un sujet sensible, puisqu'ils se font hors de toute règle statutaire ou de gestion. Ce type de recrutementconstitue un moyen arbitraire de recrutement dans le corps des ITPE et à ce titre, ne présente pas les garanties de sélectivité et de traitement des autres modes de recrutement. Il représente une solution de facilité pour l'administration, à défaut de mettre en place une vraie politique de valorisation des postes vacants. C'est la raison pour laquelle les élus à la CAP sont extrêmement vigilants sur ces dossiers. On a pu hélas constater les errements de l'administration en la matière, refusant par exemple le détachement entrant d'un ancien ITPE et acceptant celui d'un ancien attaché… Il reste d'ailleurs à se poser la question de la formation de ces détachements entrants. Pourquoi ne passent-ils pas par notre école ? (idem pour les promus par la liste d'aptitude, même si ceux là ont l'expérience du ministère). Une formation bien pensée pourrait faciliter leur immersion dans le ministère et dans sa culture.

Recrutements 2010

ENTPE :	20
Liste d'aptitude :	19
Examen professionnel :	33
Recrutement sur titres :	24
Détachements entrants :	8

La gestion, c'est aussi l'essaimage : si le SNITPECT-FO a toujours été favorable à une politique d'essaimage bien menée, ainsi qu'à une libre circulation des ITPE, il peut aujourd'hui s'étonner de la méthode employée. La loi mobilité élargit la PNA (position normale d'activité), ce qui est une bonne chose. Mais alors, pourquoi restreindre les emplois fonctionnels d'ingénieur en chef dans certains ministères ? Ne souhaite-t-on voir de mobilité que chez les ITPE du premier niveau ? On voit bien que l'emploi fonctionnel est une vraie barrière, même lorsque juridiquement rien ne l'interdit. C'est une raison supplémentaire pour réclamer – et obtenir – le troisième grade.

Cet essaimage devient d'ailleurs de plus en plus large, dans les trois fonctions publiques, ainsi que dans le privé. Ce que nous appelions la balkanisation des employeurs devient une difficulté de gestion pour tous ces postes, qu'ils soient en PNA ou en détachement. Nous sommes en droit d'en réclamer une meilleure gestion : liste nationale des postes, publication la plus large possible et rationalisée, accès aux emplois fonctionnels, détachements dès le premier poste, et pourquoi pas détachement dans le privé et fin du remboursement des études en cas de départ avant huit ans – certains corps l'ont obtenu – la liste des revendi-

cations pour un meilleur essaimage est longue, et certainement pas close. Nous devrons y revenir.

La revalorisation et la transparence des régimes indemnitaires : un chantier toujours ouvert

Nous avons débuté l'année en revendiquant fortement sur deux sujets indemnitaires : l'application de la circulaire sur les indemnités spécifiques de service (ISS) et la rémunération des intérims.

La circulaire ISS présente, chacun l'aura remarqué, quelques incohérences qui ouvrent très largement aux services toutes les interprétations possibles, surtout la phrase inspirée de la fameuse circulaire « maintien des rémunérations », qui était censée préserver la rémunération des agents. Elle a surtout préservé les agents de toute augmentation. Car qui dit maintien ne dit pas augmentation... Ainsi, lors d'une promotion, ou lors d'un changement du nombre de points d'ISS (passage au septième échelon d'ITPE ou au sixième échelon d'IDTPE), la circulaire ISS prévoit d'une part que le coefficient doit refléter la qualité et les compétences de l'agent, tout en remarquant d'autre part qu'en cas de promotion, il serait cohérent de choisir un coefficient dans le bas de la fourchette. Elle complète en faisant remarquer qu'il faut évidemment que la promotion ne conduise pas à une baisse de la rémunération. Encore heureux ! Mais les services se saisissent de ce prétexte pour limiter l'augmentation légitime au « petit plus » de quelques euros, voire au maintien pur et simple. Si on rapproche cela au fait que, lors d'une promotion, l'ITPE en général change de service, et qu'il est ainsi affublé d'un coefficient « d'attente » très souvent égal au minima de la fourchette, il peut être nettement moins bien payé pendant plus d'un an, le temps de récupérer le coefficient qui consacre « le maintien » de sa rémunération. Bonjour la promotion ! Ces manières de faire, qui constituent de véritables dénis de promotion, sont évidemment inadmissibles et doivent être proscrites. Les ITPE ne doivent pas les tolérer et doivent réagir vivement s'ils en sont victimes. Ces pratiques injustes ont été dénoncées, entre autres, à l'occasion de notre mobilisation du 29 juin. Notre opiniâtreté a enfin porté puisque la DRH s'est fendue d'une note de service spécifique le 14 septembre 2010 pour demander que la modification du taux de base, du montant spécifique de base, des coefficients de service et de grade, ne soient pas l'occasion de baisser les coefficients de modulation individuels.

La rémunération des intérims, c'est le règne de l'arbitraire le plus total. Certes, des intérims sont régulièrement indemnisés, c'est bien le moins. Mais, sur ce thème, la main est entièrement laissée aux directeurs régionaux, qui décident unilatéralement non seulement du montant de l'intérim, mais aussi de qui pourra en bénéficier, et cela APRES que l'intérim ait été effectué. Certains camarades, après de longs et pénibles intérims, se voient ainsi répondre qu'ils n'auront rien, ou qu'ils n'auront droit qu'à la rémunération des premiers mois, « car après quelques mois, ce n'est plus un intérim, c'est une situation de travail normale... ». *Le ministère a non seulement inventé l'intérim à géométrie variable, mais de plus l'intérim-loto : vous jouez d'abord, et si vous avez de la chance, vous récupérez un gain !* Tout cela est évidemment aggravé par le nombre d'intérims en augmentation exponentielle par ces temps de réorganisations et de suppressions sauvages de postes. Les bornes sont ici largement dépassées, et il est plus que temps de redresser la barre. De mettre « les choses d'équerre » comme dirait le cabinet.

Nous sommes ainsi intervenus dès l'invasion de la CAP, et la DRH nous avait alors promis de réécrire la circulaire ISS et de mettre en chantier la gestion des intérims. Plusieurs mois après, le 29 juin, rien n'était fait. Nous avons remis ces revendications sur le tapis. Nous n'avons pour l'instant que des promesses, après celles de la DRH, celles du cabinet. Nous jugerons sur pièce.

Ainsi, les ITPE doivent rester stricts sur les intérims qu'on leur propose : s'il est évidemment difficile de refuser des intérims nécessaires au bon fonctionnement des services, il est fortement recommandé de contractualiser AVANT : durée, montant, conditions… Un directeur de bonne foi devrait applaudir et contractualiser. Toutefois, un conseil : faites valider le contrat par le RBOP pour ne pas voir, à la fin de l'intérim, votre directeur vous avouer avec une mine désolée que vraiment, le RBOP ne veut rien entendre ...

Enfin, en ce qui concerne l'ISS, n'oublions pas qu'elle doit être revalorisée de 0,5 % grâce à l'action de Force Ouvrière. C'est peu, certes. Mais qui a obtenu plus ?

La Prime de Service et de Rendement (PSR) a été revalorisée dans le cadre des enveloppes catégorielles. Nous avons dénoncé une information en catimini, en début de congés d'été, et un calcul largement défavorable aux ITPE. Sans revenir sur les faits expliqués sur notre site, les ITPE ont vu leurs primes devenir plus faibles que celles des techniciens. On pourrait penser que le ministère, social, voulait donner plus de primes aux catégories les moins rémunérées. Mais les IPEF n'ont évidemment pas été traités de la même manière, au contraire : la plus petite prime des IPEF correspond à la plus forte des ICTPE du premier groupe ! Alors, deux poids deux mesures ? Les ITPE sont maltraités, et on ne peut pas croire qu'il s'agisse d'une simple erreur. Mais les ITPE ont su rétablir la barre et tout le mérite leur en revient ! La mobilisation massive du 29 juin a permis l'ouverture d'un chantier sur la gestion et l'indemnitaire par la DRH : l'un des tous premiers engagements a porté sur la revalorisation de la PSR. *C'est ainsi que nous avons obtenu une augmentation de la PSR des ITPE du premier grade dès la fin 2010 (environ 500 € de plus qu'en 2009), et un engagement à la revalorisation globale de la PSR des ITPE en 2011.*

Et la PFR en prime ?

Le chantier PFR (prime de fonctions et de résultats), lui, a bel et bien commencé, et sans les ingénieurs, de manière insidieuse. En indiquant que la PFR ne serait instaurée dans un premier temps que pour les corps administratifs, l'administration a brouillé les cartes. Or, que constate-t-on ? Tout d'abord, les IPEF passent à la PFR à l'occasion de leur fusion. D'autre part, les emplois DATE, sur lesquels on trouve de nombreux ITPE, sont également soumis à cette prime de résultats, avec le succès qu'on a pu noter dans la Tribune : un baisse des primes telle qu'il a fallu inventer en catastrophe une « indemnité compensatrice » pour que les camarades conservent leur rémunération précédente. Belle reconnaissance ! Enfin, on nous dit maintenant que la négociation sur la cotation des postes, faite pour et avec les corps administratifs, s'appliquera aux corps techniques ! C'est évidemment hors de question. Nous avons réclamé une négociation spécifique aux corps techniques, et en particulier avec le SNITPECT-FO, seul habilité à parler au nom des ITPE. Nous voulons veiller à ce que cette cotation ne privilégie pas des postes en région par rapport aux postes en DDI par exemple ; cette prime est décomposée en deux parties : une partie liée au poste, une autre liée à la performance. Elle ne peut et ne doit pas dériver vers une prime arbitraire et clientéliste. Nous voulons veiller à ce que la PFR ne soit pas prétexte à une baisse générale du régime indemnitaire et à ce que la part « performance » soit la plus faible et la plus cadrée possible. On voit en effet, dans l'actualité récente, ce que la « performance » et le « culte du résultat » peuvent donner quand on l'applique à la fonction publique : augmentation spectaculaire des gardes à vues, par exemple, au mépris total des droits constitutionnels. Nous ne pouvons entrer dans ce type de schéma, le service public ne doit pas être un lieu de culte du résultat mais un lieu de solidarité entre les citoyens et une garantie d'égalité de traitement.

1D GPEECC et formation : les deux mamelles d'un ministère vivant

La GPEECC (gestion prévisionnelle des emplois, des effectifs, des compétences et des carrières), toujours réclamée, jamais obtenue, reste une nécessité liée à la transformation du ministère, mais est régulièrement aussi mal appréhendée par notre administration : depuis des années, le SNITPECT-FO réclame un cadre stratégique toujours inexistant. Certes, le travail n'est pas simple, et le retard considérable. Mais sans cette réflexion indispensable, rien ne pourra être mis concrètement en place pour porter de manière durable les politiques publiques dont notre ministère est chargé.

La RGPP est aujourd'hui non seulement un outil de destruction massive de postes et de missions, mais aussi un puissant inhibiteur d'intelligence... En effet, plus aucune réflexion prospective n'est produite sur les besoins futurs. A croire que le « no future » des mouvements punks des années 70 est devenu le mot d'ordre de notre administration ! Le seul souci récurrent qui occupe totalement l'esprit de nos élites reste le non remplacement des départs à la retraite. Il s'avère extrêmement sévère pour notre ministère, non seulement à cause des priorités gouvernementales, mais aussi de la volonté ministérielle de préserver les opérateurs Établissements publics, qui devraient normalement être soumis à ces réductions d'effectifs. *La préservation des établissements publics sera payée sur la laine des services du ministère.* On ne peut évidemment baser une politique de GPEECC sur ce dogme. Il faut donc arrêter les suppressions aveugles et se doter d'une vraie stratégie prospective. Nous militons dans ce sens, avec persévérance et ténacité (il en faut !). On ne construira pas la compétence de demain sur la contrainte, comme le réclame le rapport Silicani sur l'avenir de la fonction publique, avec ses objectifs de mutation subie, au prétexte de vouloir déplacer les agents en fonction des besoins. C'est imaginer que la personne est une matière inerte, comme on déplacerait une table ou un bureau. Si un bureau peut rendre le même service ici ou là, ce n'est pas le cas pour les personnes.

Certes, des services tentent de travailler sur le sujet. Mais hors de toute concertation avec les représentants du personnel, et encore mieux, en concurrence les uns avec les autres ! Cela ne peut déboucher sur des conclusions pertinentes et concrètement utilisables.

D'autre part, la LOLF, nous y reviendrons, entraîne une filiérisation des compétences qui nuit gravement à la santé territoriale. Si nous avons été les premiers à tirer la sonnette d'alarme, nous ne sommes plus les seuls à faire ce constat : élus et préfets se posent aujourd'hui la question de la comptabilité de la LOLF avec les politiques territoriales. Pour être en mesure de porter ces politiques et d'agir efficacement, nous devons obtenir le maintien des compétences techniques au sein des services de l'État. Pour cela, une gestion des compétences et des carrières est indispensable, elle ne peut s'appuyer que sur des parcours construits, réfléchis, librement consentis.

Au prétexte de la LOLF, le ministère a créé de vrais potentats locaux, les RBOP. Toujours plus renforcés, pour leur donner, comme le préconise le rapport Silicani et les tenants de la LOLF, « plus de marges de manœuvre », on bascule rapidement dans le fait du prince ou le bricolage local. Par exemple, nous avons pu constater une augmentation toujours plus importante du nombre de postes vacants. Les RBOP ont la main sur la publication de postes, et ceux ci fleurissent, avec des fiches au contenu pas toujours suffisant. Mais nous avons pu faire avouer à l'administration que les plafonds d'emplois accordés aux RBOP n'étaient pas cohérents avec les plafonds de masse salariale. En d'autres termes, on publie des postes qu'on ne peut pas rémunérer. Alors, ou est passé l'argent ? Bercy ne donnerait-il pas la masse salariale correspondant aux ETP accordés ? Peu probable. L'administration nous avoue, à demi mots, qu'il y a effectivement des postes publiés « en trop », mais cela est « voulu » pour « fluidifier les réorganisations ». On notera que les postes « en trop » ne sont pas dans les DDT, ni dans le RST… Et si un peu de fluidité est effectivement nécessaire, cela n'explique pas l'écart (toutes les régions ou presque sont soit disant en sureffectifs, mais il y a de plus en plus de postes vacants publiés). De fait, il n'y a que deux solutions : soit la masse salariale correspondante

n'a pas été donnée par Bercy, et la suppression effective de postes (par exemple en limitant les recrutements...), bien supérieure à ce qui a été annoncé ces dernières années, a été camouflée sous des postes fantômes, soit la masse salariale a été donnée et elle a servi à autre chose. Fongibilité asymétrique ? Rémunération de contrats privés ? L'administration nous doit des comptes, ainsi d'ailleurs qu'aux services du Premier ministre, qui demande une remontée précise des contrats passés, dans sa circulaire de juillet sur l'exemplarité des cabinets. Et au-delà des postes, l'administration entend faire des directions régionales les seules responsables des ressources humaines : aujourd'hui publication des postes, harmonisation des primes des catégories A, proposition à la liste d'aptitude ITPE et demain si on laisse faire, mutations, promotions à IDTPE et ICTPE, primes des A+.

Au niveau régional, toujours, les CVRH sont encore des fantômes, revendiqués en son temps par le SNITPECT-FO comme des services inter-régionaux d'assistance et d'ingénierie de formation, d'aide à la gestion et à la définition des compétences. Alors que tout était réuni pour qu'ils répondent aux enjeux de formation du nouveau ministère, ils ne sont toujours pas à la hauteur des espérances, du fait de l'absence de statut (et donc d'avenir). Le seront-ils un jour ? Seront-ils absorbés par les plateformes régionales interministérielles ? On peut le craindre à force de passivité et de refus de l'administration de faire aboutir un statut pour ces services.

Or, et la situation l'exige de plus en plus, il faut développer le conseil et l'assistance aux services, assurer la cohérence entre GPEECC et formation, à partir d'un plan d'action global qui fait défaut. Nous voyons, certes, des offres en formation, mais elles sont peu coordonnées, voire confiées aux initiatives locales qui font parfois n'importe quoi. Par exemple, nous avons vu fleurir des offres de formation… à la rédaction de CV, à la conduite d'entretiens d'embauche ! C'est dire si, localement, on croit à l'avenir du ministère ! Au lieu de cela, nous aurions besoin d'une vraie politique de formation continue, de réorientation, de construction de compétences complémentaires, pour accompagner les missions de service public et en particulier la mise en œuvre de la politique de développement durable. L'initiative de la DRH d'établir un document d'orientation à moyen terme va dans ce sens mais nous sommes encore loin des orientations stratégiques sur la formation au service du développement des compétences.

Des offres, pas vraiment coordonnées et pas toujours pertinentes, mais existantes. Et en face, pas ou très peu de moyens ! 5,4 % de baisse pour le budget formation 2011, et le ministre nous dit en CTPM que la formation est une priorité ! Parfois une offre unique dans un CIFP de l'autre bout de la France, et pas les moyens ou les capacités pour y aller. (jusqu'à preuve du contraire, les CIFP n'organisent pas des gardes pour les enfants de stagiaires, et quand il faut traverser la France…). Le manque de moyens est flagrant dans les services, qui ont déjà du mal à boucler leur budget de fonctionnement ; de nombreux camarades se voient refuser des formations pourtant nécessaires et demandées dans le cadre de leurs objectifs annuels ! Certains services, fin juin, ne savent pas s'ils auront suffisamment de fournitures pour terminer l'année, s'ils pourront finir de payer le téléphone et l'électricité... *« Faites-vous appeler » est le nouveau mot d'ordre de l'État modeste !*

Le droit des agents à la formation continue s'effondre par manque de finances. Le temps est loin ou l'administration affichait un objectif concret de cinq jours de formation continue par agent et par an. Aujourd'hui, on camoufle ce manque de moyens en insistant sur la qualité supposée... et l'objectif, modèle « Plan Objectifs Sans Moyens ». Au bilan, des résultats décevants, des agents déçus et démobilisés, des réseaux en déliquescence et des formateurs de plus en plus difficiles à convaincre d'intervenir.

Insistons : quand on parle de GPEECC, on ne peut construire une stratégie pertinente qu'au niveau national. Il est donc temps de reprendre les rênes et de se doter d'un vrai « futur ». Le SNITPECT-FO militera, avec Force Ouvrière, pour obtenir la réhabilitation de ce droit élémentaire, celui de bénéficier d'une formation continue digne de ce nom et tout au long de la carrière.

Autre dossier porté par le SNITPECT-FO, la formation continuée. Cette articulation entre la formation initiale et la formation continue, ce concept est devenu une institution de l'ENTPE. Deux semaines de formation après quelques mois de premier poste, une sur le management, l'autre sur le service public, avec une intervention de formation systématique en tandem : un spécialiste et un fil rouge. Le fil rouge est un camarade expérimenté, qui vient apporter sa connaissance du ministère, confronter la théorie apportée aux stagiaires avec l'expérience de terrain. Cette formation mêle cours théoriques, exposés thématiques, exercices pratiques et même un peu de conseil individualisé. Le résultat est là, sa généralisation rencontre un franc succès auprès des stagiaires. *Expérience réussie donc, il faut continuer la continuée !* Dans la période actuelle où les camarades en premier poste ont besoin d'appuis et de conseils pour ne pas perdre pied, cette formation est une vraie bouffée d'oxygène.

Il faut hélas parfois convaincre les services de l'intérêt d'un tel stage, car l'accueil des nouveaux arrivants dans les services reste loin d'être idéal et prioritaire. L'urgence érigée en politique et le manque permanent de moyens leur imposent une gestion des ressources humaines toujours plus médiocre. Les nouveaux arrivants doivent être immédiatement opérationnels, connaître instantanément les méandres du ministère et du métier. Savoir

Le boycott :

Les ITPE prennent une part très active à ce boycott, se font souvent les porte-voix du ras le bol de l'ensemble des agents. Le boycott est suivi dans 90 % des services, le SNITPECT-FO met en place un journal spécial-boycott pour tenir les sections informées.

manager et piloter personnel et opérations. Beaucoup se sentent désorientés, perdus dans le maelström des réorganisations, décalés par rapport à l'idée qu'ils pouvaient se faire de la place et du rôle d'un ingénieur dans la fonction publique. Certains sont déçus, démobilisés avant d'avoir œuvré. C'est absolument inadmissible, le ministère non seulement ne peut pas accepter de telles dérives, mais surtout ne peut pas se le permettre.

Le capital « ressources humaines » doit faire l'objet de toutes ses attentions, car c'est l'avenir de nos structures publiques qui est en jeu ici. Qu'on arrête de nous tenir des discours du type « la tension démographique va rendre le marché de l'emploi plus concurrentiel, nous devons attirer et fidéliser nos cadres » tout en laissant les services dans le dénuement le plus complet pour répondre à ces problèmes. La politique GPEECC doit également prendre en compte ces aspects.

Nous avions, en 2009, dénoncé un fonctionnement imparfait voire opaque des comités de domaines. A travers notre expérience de la CAP, nous avions alerté l'administration sur la fiabilité incertaine des labellisations, sur les dérapages de certains comités de domaine. Nous pensions qu'il fallait rouvrir un chantier sur ce thème et l'avions réclamé. La DRI a lancé la réflexion, et a produit une circulaire qui devrait sortir à l'automne. Nous aurons certainement plus d'éléments à apporter au moment du congrès. Pour l'instant, on peut considérer que la démarche est intéressante, des avancées sont possibles, l'administration semble à l'écoute. On peut toutefois regretter que la réflexion sur l'expertise soit déconnectée d'une réflexion de fond sur son propre avenir dans les services et structures ministérielles, en particulier le RST. C'est mettre la charrue avant les bœufs, inventer l'outil sans savoir à quoi il peut bien servir.

Valorisation par les comités de domaine

Nous sommes convaincus que le ministère doit persévérer et approfondir sa politique de valorisation de l'expertise, mais il doit le faire en affichant sa politique générale, et les objectifs qu'il se fixe. A ce propos, les ITPE, à quelque niveau de grade ou de fonction qu'ils soient, quel que soit le service, dans le ministère ou ailleurs, qui les accueille, doivent pouvoir bénéficier des labellisations des comités de domaines. Cette valorisation individuelle incrémente la compétence collective du groupe.

Enfin, le sériorat, un temps menacé, a pu être maintenu et offrir à de (encore trop peu) nombreux camarades une reconnaissance concrète. Il reste maintenant à élargir le champ de ce sériorat, « coincé » entre le quatrième et le septième échelon pour des raisons purement financières et réservé à une trop courte liste de postes. Si, comme on nous le répète souvent, le ministère a besoin de spécialistes, et que les ITPE répondent aux critères, alors qu'ils en reçoivent la juste rémunération. On ne peut à la fois tenir un discours sur le besoin de spécialistes dans les DREALS, les DDT ou autres services et refuser d'y reconnaître des postes de sériorat.

L'invasion de la CAP :

Le 25 février 2010, 80 ITPE envahissent par surprise la CAP. Les demandes précédentes étaient restées lettres mortes, les promesses du cabinet du 25 janvier non tenues. L'administration est obligée de négocier, et deux heures plus tard, nous obtenons diverses mesures immédiates (renouvellement automatique des IC, élargissement de la liste des postes proposés aux LA et exam pro) et des ouvertures de chantiers, dont l'ISS et l'intérim.

La formation initiale, qu'elle soit la première dans le ministère ou la première dans le corps, passe par l'ENTPE. Etablissemennt public à caractère scientifique, culturel et professionnel (EPSCP) depuis le 1er janvier 2007, notre école s'est cherchée, en 2010, un directeur. Le précédent, Philippe Sardin, ne part pas immédiatement à la retraite, mais va se voir confier une mission liée à la formation de notre futur corps d'ingénieurs fusionné. Nous le remercions pour le travail accompli, et espérons qu'il apportera encore à notre corps de précieux conseils lors de sa future mission. La procédure de recrutement qui s'est donc déroulée cette année était une première : jusqu'à présent, le directeur était simplement nommé par l'administration, comme n'importe quel directeur de service. Mais le nouveau statut de l'école implique un mode de recrutement spécifique, qui a été mis en œuvre pour la première fois cette année. Un appel à candidature a donc été lancé, et c'est un jury composé de membres du Conseil d'administration qui a reçu les candidats. Ils étaient nombreux, ce qui prouve que l'école intéresse. Ils étaient de tous horizons, et le Conseil d'Administration a porté son choix sur un ingénieur civil des Ponts, directeur adjoint de l'INRETS. Le secrétaire général du ministère ayant approuvé ce choix, nous souhaitons bienvenue à Jean-Baptiste Lesort. Il sait que la période est complexe et que l'école va se trouver d'ici peu face à un grand défi : continuer d'exister dans la fusion des corps d'ingénieurs, ne pas perdre sa spécificité d'école de l'aménagement durable des territoires. Ce défi doit être relevé et gagné dans un contexte déjà dense : le projet stratégique, abouti en réflexion, reste à lancer en pratique. Pour cela, quelques étapes seront nécessaires : appropriation du projet par l'ensemble du personnel, dynamique de synergie entre enseignement et recherche. Les conclusions de l'agence d'évaluation de la recherche et de l'ensseignement supérieur (AERES) qui a fait un audit de la recherche à l'ENTPE cette année sont plutôt élogieuses. La recherche se porte bien, et c'est tant mieux. Une école d'ingénieurs de haut niveau doit pouvoir appuyer son enseignement en particulier sur une recherche de qualité. Un travail d'équipe bien managé entre recherche et enseignement doit ancrer notre école dans sa réalité économique et sociétale pour produire les ingénieurs dont le pays a besoin.

Nous ne saurions trop répéter que notre école porte une originalité qui la différencie des autres, et qu'il faut préserver : la formation d'ingénieurs capables de gérer les problématiques complexes de l'aménagement durable, avec la construction d'une vision d'intérêt général et de logique d'acteur public. Cette vision globale de problématiques à longue temporalité, peu d'écoles peuvent se targuer de la porter et de l'enseigner, dans un monde économique où l'immédiateté et le gain à très court terme constituent la base de fonctionnement.

L'invasion du comité de direction de la DREAL PACA :

80 ITPE viennent s'inviter par surprise au comité de direction de la DREAL, et prennent la parole pour alerter leur direction sur les dérives du management ministériel. Ils laissent une déclaration qui remontera le jour même à la DRH.

L'ENTPE le peut grâce à son ancrage dans le MEEDDM. Cet ancrage est indispensable au maintien de cette spécificité. L'école doit donc continuer à former des fonctionnaires, et en grand nombre. Elle doit enfin s'ouvrir à la Fonction Publique Territoriale, pour la formation initiale d'ingénieurs territoriaux, mais aussi dans le domaine de la formation continue (la convention passée en 2009 est restée d'une timidité de violette) où elle a des arguments à faire valoir.

Nous ne devons pas laisser le ministère céder aux tentations de la baisse de la formation initiale, sur le nombre de recrutements, mais aussi sur le nombre d'années de formation, comme le préconise le CMPP. *Par ces temps de disette financière, économiser sur une année de formation, c'est tentant !* Économiser sur la paye et surtout sur les trimestres de cotisation retraite de trois promotions, c'est encore plus tentant ! Mais ce serait tuer l'ENTPE et son savoir-faire, ce serait priver la nation d'une école qui a prouvé son utilité, et dont elle a encore besoin pour relever les défis de l'aménagement durable des territoires.

Nous ne pouvons parler de l'ENTPE sans évoquer la CTI, commission chargée d'habiliter les écoles d'ingénieurs, et son tout nouveau vice président : Renaud Balaguer que nous félicitons pour ce qu'il a fait, ce qu'il continue de faire et pour ce qu'il fera encore pour le SNITPECT-FO, les ITPE, l'ENTPE.

Nous ne pouvons non plus parler de l'ENTPE sans évoquer l'AITPE. Notre association change de directeur cette année, Marc Rennesson ayant quitté de fonctions. Nous remercions Marc pour ce qu'il a fait, pour tout ce qu'il a apporté au groupe des ITPE, qu'il a défendu de toute sa détermination. Nous savons que nous pourrons compter sur lui pour accompagner l'AITPE et le SNITPECT-FO dans les dures années qui viennent. Laure Pasquier a rejoint l'équipe en prenant la suite de Nadia Jacquot. Je les remercie toutes les deux pour l'immense travail effectué au sein de notre association. L'AITPE, c'est une force de réflexion et de proposition autour du groupe des ITPE mais aussi de l'ENTPE, qui en constitue le socle fondateur et indispensable. Ainsi, tous les enjeux actuels de l'école sont également des enjeux forts pour le groupe. C'est la raison pour laquelle l'AITPE s'est mobilisée pour notre manifestation du 29 juin, et nous l'en remercions. En particulier, le bureau de l'AITPE et son président, Patrice Coindet doivent être félicités pour l'investissement et la mobilisation, le développement du groupe et sa promotion dont ils ont fait preuve encore cette année. Le travail effectué en plein accord et en complémentarité avec le SNITPECT-FO est un travail de fond, sur les idées, sur le positionnement et le rôle de l'ingénieur, sur l'intérêt du groupe et sa place dans la société. Nous partageons les mêmes objectifs de défense et de promotion du groupe des ITPE, qui passe nécessairement par une reconnaissance du corps. L'AITPE est donc un outil indispensable, et je vous rappelle que pour la modeste somme de 20 €, les adhérents au SNITPECT-FO (à jour de leur cotisation !) peuvent bénéficier de l'adhésion à l'AITPE, ses informations, ses animations, son site internet, son annuaire papier.

II. Les politiques de l'arbre creux et de la double contrainte

2A Les ingénieurs et l'ingénierie dans les réorganisations

Le rasoir d'Occam est il « has been » au ministère ?

Nous sommes entrés avec une brutalité inouïe dans le Royaume de l'incertitude[1]*. Depuis que le ministère s'est engagé dans cette funeste série de réorganisations-fusions, comme pris d'une folie du mouvement pour le mouvement, depuis la mise en œuvre de la LOLF et de la deuxième phase de la décentralisation, nous sommes en terrain mouvant : les équilibres que nous avons connus ne sont plus.* Les lignes bougent et l'entropie règne. Les ITPE sont les acteurs malgré eux d'un théâtre d'opérations toujours plus large, englobant maintenant l'ensemble de la sphère publique, obligés d'y prendre une part active, pourtant persuadés de l'utilité d'une bonne réforme, mais convaincus définitivement que celles ci sont néfastes et destructrices des valeurs de service public qui sont les nôtres. Je vous engage à lire l'introduction du rapport sur l'ingénierie publique de M. Daudigny, sénateur, qui titre « chronique d'une mort annoncée », il explicite si bien le vécu du terrain que FO a repris son introduction lors d'un comité de suivi de l'ingénierie.

La RGPP, Réductrice Générale des Politiques Publiques, grande faucheuse d'ETP et de crédits, trace son sillon sanglant dans les missions et les services, au MEEDDM et dans les autres ministères d'abord, dans les établissements publics ensuite, dans la FPT enfin. A tel point que beaucoup pensent la blessure létale, irréversible, qui ont arrêté ou refusé de lutter pour leurs valeurs, qui ont baissé les bras, et décidé de quitter le navire. Telle n'est pas la position des ITPE et du SNITPECT-FO. Si tout est à perdre, tout peut aussi être gagné. Le défi qui s'annonce est clair : L'outil existe encore, utilisons le ! (Re)faisons de ce ministère un outil efficace, affuté techniquement, apte à porter les politiques publiques du développement durable dans toutes ses dimensions !

Et pour cela, il nous faut (re)positionner le corps des ITPE, ou quel que soit le nom qu'il portera demain, comme l'ossature indispensable du MEEDDM et de ses établissements publics. Reforger une ingénierie renouvelée, rajeunie par les défis du développement durable. La réhabilitation de l'ingénierie de l'aménagement durable du territoire passera par le positionnement stratégique des ITPE, et en conséquence, aura une influence positive sur tout le groupe des ITPE, qu'ils soient dans d'autres ministères, dans les collectivités ou le secteur privé.

La loi Grenelle 2 aurait dû être pour le MEEDDM l'enjeu principal de l'année. Cette loi constituant la mise en œuvre concrète de la volonté nationale d'engagement au service du développement durable devait être la boite à outils du ministère pour réorienter ses politiques d'aménagement. Las, nous n'avons assisté qu'à un exercice de communication, de tape à l'œil et d'effet d'annonces.

Tout d'abord, la loi adoptée et promulguée le 12 juillet se présente comme un amalgame illisible et technocratique de 231 pages que personne à l'assemblée nationale n'a vraiment appréhendé dans sa totalité. Elle renvoie à – seulement – 25 modifications de codes, dont une dizaine en profondeur, comporte 150 articles et fait référence à bien plus de cent décrets d'application (chiffre fluctuant)… Le MEEDDM a bien travaillé, il a produit une loi qui sera inapplicable, en tout cas pour un long moment.

Cette loi est également en recul sur bien des points par rapport aux ambitions affichées et ne met pas en place les outils nécessaires à son application. Pire, les mesures incitatives au développement durable mises en œuvre depuis deux ans vont être retirées de la loi de finances, sur « proposition du MEEDDM » dans le cadre de la réduction des niches fiscales. Deux milliards d'euros d'aides au développement durable supprimées. Quelle peut être la cohérence d'un pareil montage ? Apparentement terrible, les 2 milliards de cadeaux aux restaurateurs sont maintenus. Nous ne sommes pas contre les restaurateurs, mais nous pouvons légitimement nous interroger sur les priorités que le gouvernement compte donner au développement durable !

Le Grenelle a cependant atteint ses objectifs :

- non pas en innovant en matière de développement durable, mais en produisant des lois qui ne sont que l'application de décisions européennes et que nous aurions été obligé de traduire, avec ou sans le Grenelle.
- non pas en transformant en profondeur notre pays et en le convertissant au développement durable mais en créant un grand écran de fumée pour faire payer cette « mise aux normes environnementales » par le pilier social, en s'appuyant sur la culpabilisation des citoyens. (vous êtes coupables de ne pas vous occuper d'environnement, il va falloir payer !) et en préservant le volet économique, pourtant principal producteur de carbone. D'ailleurs, pour le gouvernement, le Grenelle, c'est fini : « ça commence à bien faire » nous dit-on. Après avoir créé les taxes pour faire payer les contribuables, après avoir créé les agences qui détruisent les services de l'État, en effet, que reste t il à faire ? S'occuper d'environnement ? De développement durable ? Pas le temps …

[1] Le « Royaume de l'incertitude », allégorie de la guerre selon Clausewitz.

Les actions locales :

Grèves de Salsa, démissions des CTP, rencontres avec les directeurs, rencontres avec les préfets… courriers aux élus.

Quant au Grenelle de la mer, on ne peut que regretter qu'il ait seulement servi d'opportunité pour relancer une campagne de communication sur le mode Grenelle (gouvernance à 5...) qui s'essoufflait piteusement. On a donc reproduit les mêmes erreurs dans un calendrier encore plus serré, dans lequel s'insérait de manière incongrue la réorganisation des services préalablement à la moindre réflexion sur la politique maritime à mettre en œuvre... Encore une fois, la charrue avant les bœufs, l'outil avant de savoir à quoi il va servir. Après, évidemment, on bricole.

Ainsi, des DIRM ont été créées au niveau de la façade maritime pour regrouper les DRAM et récupérer la délégation de façade des DIREN, ainsi que les services des phares et balises des ex-DDE, d'ailleurs mis à mal par le transfert des phares aux collectivités. Des balises sans phares, et même des balises virtuelles ? Entend-on nous faire prendre des vessies pour des lanternes ? Au-delà de l'impact catastrophique que pourrait avoir la suppression de ces services, ce sont déjà tous les agents du ministère qui sont pénalisés par la suppression pure et simple de nombreux logements de vacances gérés par l'ASCEE, sans aucune contrepartie. Dans le même temps au niveau départemental les DDAM ont été intégrées dans des DDT à peine nées voire dans des « encore » DDEA... pour créer les DDTM. Mais les limites d'intervention entre ces services sont restées d'un flou artistiquement parachevé : les DREALS dépendent des préfets de Région, mais les DIRM, qui dépendent également réglementairement du préfet de région de leur siège, ont de nombreuses prérogatives déléguées directement par le ministre et sont aussi sous l'autorité fonctionnelle des préfets maritimes, du préfet de zone, des autres préfets de région .. et donc des préfets de département voire d'un sous préfet (possibilité offerte par les textes sur le pouvoir des préfets) qui encadrent aussi les DDTM, au sein desquelles un adjoint mer possède des délégations directement du préfet, et non de son supérieur hiérarchique, le DDT. Ajoutons des missions qui se croisent sur l'aménagement du territoire, pourquoi faire simple ? Au final, personne ne sait trop qui est responsable de quoi, et il y a du jeu dans les voiles.

Des comités opérationnels ont bien été mis en place, certains ont été productifs, mais à ce jour, aucune suite législative ne paraît être envisagée ou annoncée... un « Grenelle 3 la revanche », en quelque sorte. On peut donc craindre que le Grenelle de la mer tombe à l'eau.

Le SNIT en catimini

Nous l'attendions comme une mesure phare de la loi Grenelle 1. En plein été, le schéma national des infrastructures de transport (SNIT) a été présenté aux organisations syndicales, aux associations, aux représentants du patronat et aux collectivités locales. Pourquoi ce choix estival ? Avait-on peur de trop de mouvement d'humeur des élus ? La concertation doit se terminer début septembre, un peu tôt pour que beaucoup puissent réagir. Nous attendions un schéma présentant une politique intégrée inter-modale, promouvant les infrastructures actuelles, précisant qui ferait quoi avec quels moyens. Or, nous avons découvert un schéma pluri-modal, décrivant uniquement les infrastructures (éventuellement) à construire sans évoquer ni les niveaux de service, ni les questions d'entretien et de valorisation des infrastructures actuelles. La limite entre projets déjà en cours et projets à venir inscrits dans le SNIT est très vague, certains « coups partis » non pourtant encore déclarés d'utilité publique n'apparaissent pas... Pis que tout, la viabilité financière est loin d'être prouvée : les reports modaux prévisibles sont ridicules pour des coûts énormes (rien n'est dit sur les scénarii d'obtention des crédits) et basés sur des modèles économiques extrêmement fragiles, la politique d'entretien n'est pas développée. Aucun lien avec les politiques d'aménagement du territoire n'est fait. Or, c'est bien par là, en minimisant les déplacements, en proposant d'autres modes de fonctionnement urbain, qu'on gagnera la bataille du transport. Les coûts prohibitifs de transferts modaux en sont la preuve la plus flagrante. Mais l'État ne s'intéresse plus qu'au grand gabarit fluvial, à quelques grands itinéraires routiers et au TGV. Or, il faut développer les autres infrastructures, ferroviaires en particulier, et pour cela, il s'en remet à l'intervention privée, avec peu d'éléments sur l'entretien nécessaire : on sait où les entreprises vont puiser leurs bénéfices... ou aux Régions qui vont encore être mises à contribution : après avoir payé le matériel, elles paieront le rail... Rien n'est dit sur les protections aux populations (phonique, pollution) ni sur les moyens financiers (quel avenir pour la taxe PL ? Comment fonctionnera l'AFIFT ?) Tout cela laisse flotter un sentiment de bâclage, une prise en compte partielle des problèmes, une réponse à minima, le tout basé sur un financement absolument hypothétique, sans entamer le changement profond de politique que le pays attend.

Promouvoir l'ingénierie de l'État au service du développement durable

L'ingénierie publique de l'État est en mauvaise posture. Attaquée par la RGPP, elle cumule en effet les inconvénients majeurs : elle consomme de l'ETP, n'est pas une mission « obligatoire » de l'État (mais qui définit les missions obligatoires sinon la société elle-même ? Lui a-t-on posé seulement la question ?), c'est une mission qui, par nature, intervient directement sur le territoire, et… elle constitue le cœur de métier du corps des ITPE ! Tout irait bien dans le meilleur des mondes RGPPesque, si elle n'était aussi vecteur efficace des politiques publiques, productrice de richesses pour le pays, élément de solidarité nationale, …et très demandée par l'ensemble des collectivités locales. Il suffit de parcourir les plus récents rapports de sénateurs, comme le

rapport Jarlier, sur le plan bâtiment Grenelle des collectivités, qui réclame une ingénierie de l'État, et plus précisément du MEEDDM nécessaire à la mise en œuvre de la politique Grenelle, ou comme l'excellent rapport produit par le sénateur président du conseil général de l'Aisne, M. Daudigny, sur l'ingénierie publique, auprès duquel nous avons apporté notre éclairage, pour s'en convaincre.

La RGPP prend prétexte de ne pas vouloir « concurrencer l'offre privée » selon le rapport CMPP de juin 2010. Las, contredit aussitôt par le rapport Daudigny ! l'offre privée est inexistante à ce niveau, et les collectivités font le constat qu'elles vont devoir développer (et financer à grands frais pour le contribuable) une ingénierie publique de proximité, forcément moins outillée que ne l'était celle de l'État. Alors ? Et bien la conclusion s'impose : la suppression de l'ingénierie publique ne répond pas à un souci de «concurrence biaisée » de l'État, mais à une vraie volonté de suppression des postes, qui ne sont pas redéployés sur des missions Grenelle, comme on veut bien nous le faire croire, mais purement et simplement supprimés. Le Sénateur ne dit pas autre chose. On peut lire dans son rapport ce que notre syndicat dénonce depuis plusieurs années : *« Le retrait du champ concurrentiel des services extérieurs de l'État ne répond pas à un durcissement des normes régissant la concurrence au niveau européen mais à un souci de réduction des dépenses publiques et d'amélioration de la performance des services de l'État tels que la RGPP les définit »*. On peut cependant s'interroger sur le bilan économique quand on lit dans le même rapport que l'économie attendue est relativement faible (48 M€ pour 2010). Les gains attendus compensent-ils les pertes qu'entraine cette suppression ? Bien évidemment non. Faire maigrir l'État, le réduire à la portion congrue, laisser la « main invisible » du marché gérer les territoires... et faire les poches des contribuables ! Qu'opposer à cette idéologie dogmatique et destructrice sinon l'évidence du terrain ?

L'ingénierie publique, vecteur des politiques publiques, tous ceux qui l'ont pratiquée en sont convaincus. Produire des textes réglementaires dans les administrations centrales, c'est bien. Certains directeurs se vantent même du nombre produit chaque semaine par leur service, alors que notre droit souffre d'une production trop importante de textes ! En écrire moins mais de manière pertinente, c'est mieux ! Or, l'ingénierie publique, en créant ce lien terrain-administration centrale via la structure organisée de l'ex ministère de l'équipement, épaulée par l'ensemble de la sphère publique mais aussi par le secteur privé, permettait cela : un texte écrit en cohérence avec la réalité de terrain qui sera d'autant plus facile à appliquer, et à porter par le même circuit.

De même, la création de richesse par l'ingénierie publique ne fait aucun doute. L'expertise portée par le service public, son innovation et sa recherche, son travail de normalisation favorisent le secteur du BTP français, à l'exportation, mais aussi en France, en évitant, par la qualité requise, le dumping d'entreprises tentées par le « low cost » de chantier. L'intervention en faveur des collectivités développe la production de projets locaux, favorisant le tissu économique territorial. N'oublions également pas qu'une perte de compétences technico-juridiques du ministère se concrétisera nécessairement par un recul économique : l'attractivité économique d'un territoire est notamment faite de sécurité juridique pour l'activité concernée, des dessertes nécessaires en infrastructures, des services et du logement adéquat, un tissu économique complémentaire de fournisseurs, clients et sous traitants, des activités diverses de loisirs, des espaces culturels, etc. Entre la loi et le contentieux, un espace existe, ou l'ingénieur conseille, aide à construire, à aménager. Les collectivités s'en sont longtemps félicité. Aujourd'hui, elles ne peuvent que constater la disparition de l'État, qui se dissout entre une Europe maîtresse des lois, et des régions libres de leurs politiques d'aménagement du territoire. Dans cette dissolution se perdent les valeurs que portent les ITPE : proximité, solidarité, égalité de traitement. Un rapport de la SFI, filiale de la banque mondiale, sorti en 2005, classe les pays en fonction de l'attractivité économique de l'état de leur droit. La France arrive en quarante-quatrième position sur 155, entre la Jamaïque et le Kiribati...

Ainsi les promoteurs de la RGPP veulent arrêter les missions opérationnelles de l'État (et même des collectivités), même si elles permettent de moins dépenser, même si elles permettent de dynamiser l'économie et répondre aux attentes de la société.

Alors, que faire ? Il est temps que les ministères concernés (MEEDDM, MAAP, mais aussi MERAT) prennent la vraie mesure des enjeux liés à l'ingénierie publique. Enjeux nationaux, car porteurs de valeurs qui ont construit notre pays. Relevons un extrait de ce rapport à propos de l'ingénierie publique : « Selon le ministre de l'équipement, ces concours relevaient pleinement d'une mission de service public et garantissaient aux collectivités territoriales un accès à un service technique de proximité, compétent, efficace, disponible et garant de la solidarité et de la cohésion nationales ».

La CE exceptionnelle du 24 février :

Elle produit et valide le plan d'actions qui sera décliné localement et nationalement

Il est temps de balayer les faux prétextes (économie de moyens, droit de la concurrence...) pour s'attacher à donner aux territoires les outils de leur développement local et durable. M. Daudigny a fait des propositions, basées sur le retrait inéluctable de l'État sur le territoire : un ATESAT rénové, un RST renforcé, la création d'agences départementales. Une nouvelle ingénierie publique portée par les Collectivités locales ? Ces pistes sont intéressantes. Nous avons la conviction que l'État doit prendre toute sa place dans cette redéfinition de l'ingénierie, qui doit rester publique et non basculer dans le secteur privé, comme tente de le faire le MEEDDM avec les engage-

ments volontaires (cf paragraphe sur la politique de l'arbre creux).

Toute cette année, le SNITPECT-FO, directement ou à travers sa contribution au cartel et à la FEETS-FO, a porté ces positions. Il a été reçu par le sénateur Daudigny, mais aussi par les directeurs d'administration centrale, par les DREAL, par un certain nombre de préfets. Il est intervenu fortement lors de toutes les réunions portant sur le RST, épine dorsale de notre ingénierie. Cent fois sur le métier...

RST : CETE la peine, ou pas la peine d'y croire ?

Le réseau scientifique et technique en général et les CETE en particulier réclament aujourd'hui une légitimité d'intervention au cœur de la sphère publique. Leur présence est, on l'a vu, également sollicitée par les collectivités et les élus. Malgré cela, le ministère n'a pas su – plus probablement n'a pas voulu – établir de projet stratégique global pour le RST. Tout au plus avons nous vu un plan d'évolution des CETE, dont l'état d'avancement a été présenté en CTPM sans qu'il ait officiellement été approuvé. Ce plan se limite globalement au transfert d'effectifs initialement sur les opérations routières, qu'on maîtrise, et dont tout le monde y compris l'Etat a besoin, vers des opérations « grenello-compatibles » qu'on maîtrise moins bien (voir paragraphe sur la formation) et dont personne ou presque ne vient réclamer les prestations. Évidemment, ceci doit se faire sans perte de rentrées financières. La budgétisation a ses limites, que diantre !

En parallèle, la mise en œuvre des pôles, après de longs cafouillages, semble se stabiliser. Elle correspond essentiellement à une mutualisation de moyens d'expertise dont on ne maîtrise plus la gestion de la compétence (voir chapitre GPEECC). Le service à compétence nationale informatique a vu le jour, et sépare définitivement la compétence informatique des autres compétences présentes dans les CETE, devient un outil éclaté sur le territoire et dont on se demande s'il sera piloté un jour...

Sur le plan du statut des CETE, la saga débutée l'année dernière continue, et nous n'avons pour l'instant aucune certitude sur le statut qui sera adopté. A ce jour, l'administration nous a indiqué qu'une décision aurait été prise pour le statut de service déconcentré, puis a produit un projet de décret absolument indigent, et totalement incompatible avec les missions actuelles des CETE, leurs interventions en recherche, mais aussi avec leur mode de fonctionnement en pôles à peine mis en place ! La seule vraie utilité de ce statut serait de permettre aux préfets de région de ponctionner sans réserve les effectifs des CETE pour répondre aux objectifs de la RGPP. Ce dossier a été porté par un SG devenu préfet… de région. Hasard ? D'autres voix dans l'administration s'élèvent en faveur d'une solution Établissement public, voire service à compétence nationale (SCN). La guerre des statuts fait rage, sans qu'on se pose la question de la stratégie. C'est que, sans stratégie globale, chacun porte la sienne...

Enfin, un doute plane sur l'avenir des services techniques centraux. Après la délocalisation réussie -et donc leur quasi mise à mort – du SETRA, ainsi que du LREP, dans la riante campagne de Sourdun, des rumeurs circulent sur l'avenir plus qu'incertain des autres services techniques centraux (STC). Certains services, comme le CERTU, glissent lentement mais surement vers le statut d'établissement public, si ce n'est encore dans les faits, du moins dans les dires. On réorganise à grande vitesse le CETMEF, on gonfle le STRMTG en ajoutant les BRMTG. On restructure LCPC et INRETS, pour soit disant créer une structure plus « lisible », mais plus certainement avec l'envie d'y adjoindre CETE et STC pour créer un organisme de pure recherche sous la forme d'un établissement public à caractère scientifique et technique. Exit l'ingénierie et les politiques publiques !

Si on rapproche tous ces éléments de la création de l'IDDRIM en 2010, association regroupant sociétés routières, services techniques de l'État et des collectivités et ingénierie privée, ainsi que de la politique affichée par le ministère des « engagements volontaires » en matière d'ingénierie, il est clair que le coup de balai sur l'ingénierie de l'État ne s'arrêtera pas à l'ingénierie des DDT. Ce schéma général constitue un moyen discret de transférer toute l'ingénierie de l'État vers le secteur privé. On peut lire dans le rapport Daudigny : *« Les prestataires privés d'ingénierie publique ont été sollicités par le ministère de l'écologie afin de constituer avec les représentants des associations d'élus un groupe de travail visant à permettre un passage en douceur d'une ingénierie publique étatique à une ingénierie privée. Une « convention d'engagement volontaire des acteurs de l'ingénierie », validée le 22 octobre 2009 par le ministère de l'Ecologie, de l'Energie, du Développement durable et de la Mer d'une part, et la fédération Syntec-ingénierie, d'autre part, a été transmise à votre rapporteur. ».*

Alors, le MEEDDM a-t-il vendu son ingénierie au privé ? Nous ne sommes semble-t-il pas les seuls à le penser. Mais si c'est le cas, l'absence incompréhensible de stratégie pour le RST, le projet de statut ahurissant pour les CETE, les évolutions incessantes des services vers des statuts d'établissements publics, s'expliquent pleinement. C'est cependant une lourde erreur en matière de politique générale d'aménagement du territoire. Elle aura des répercussions fortes et durables sur le secteur économique du BTP, sur la vitalité économique des territoires ruraux et sur la pertinence même de l'intervention de l'État. Si l'administration elle même est devenue autiste, il est temps d'alerter les élus sur cette catastrophe nationale qui s'annonce, et le SNITPECT-FO s'y emploie.

Les réorganisations ont également touché l'Ile de France et les départements d'outremer. En ce qui concerne l'Ile de France, trois nouvelles directions régionales et interdépartementales ont vu le jour : la DRIEA (incluant l'ex-DIRIF), la DRIEE et la DRIHL. En France, on aime bien les exceptions à la règle, et l'organisation des services en Ile de France déroge à toutes les règles… Rien n'est ici comme ailleurs, et la raison nous échappe. "La région parisienne est unique" n'apparait pas comme une réponse suffisante. Ici comme ailleurs, par contre, la réorganisation a été menée à grande vitesse, et les personnels ont été laissé de côté. Heureusement, les ITPE ont su adapter leur organisation pour être en mesure de former un contrepoids efficace.

Pour l'outre mer, les DEAL regroupent les DDE, DRIRE et DIREN. Mais le calendrier imposé est tellement indécent et le manque de dialogue tellement flagrant que les cadres ont décidé de monter un contre projet ! Les ITPE ont été moteurs dans cette initiative qui provoque des remous jusqu'aux bureaux feutrés de la Défense.

2B L'escroquerie de la RGPP ou la politique d'automutilation

En s'appuyant sur la REATE, le CMPP de juin 2010 justifie la RGPP (Révision Générale des Politiques Publiques), la pérennise et l'amplifie. Sous prétexte de simplifier et de rendre plus lisibles, plus efficaces et plus efficientes les structures de l'État, on supprime des services, on en fusionne d'autres, mais on multiplie les transferts, les établissements publics, les agences, les structures parapubliques. En ce sens, on peut dire que la RGPP est une vraie escroquerie pour le citoyen : l'argent soit disant économisé sur le dos des postes de fonctionnaires supprimés, sera dépensé au multiple sous d'autres formes : taxes en faveur des établissements publics, paiement direct du service, augmentation des taxes et impôts locaux... D'autre part, la lisibilité gagnée sur des structures de l'État plus réduites sera largement perdue dans le dédale des structures parapubliques créées en parallèle. Rappelons que pour le seul Ministère MEEDDM, ce sont une centaine d'Etablissements Publics qui existent à ce jour, et on veut en créer d'autres… qui saura renseigner et orienter le citoyen perdu dans ce dédale et lui éviter de payer des taxes à chaque coin de rue ? Ah, j'oubliais : la « main invisible », évidemment...

Le 18 mars (date anniversaire du soulèvement de la Commune !)

La CE réunie pour répondre aux atermoiements du cabinet, convoque une AG exceptionnelle des SD : la manifestation du 29 juin est en route.

Du moins le masque tombe-t-il maintenant et voit-on la vérité sans fard. Jusqu'à présent, le discours tenu était lénifiant : il s'agissait de moderniser l'État, les politiques publiques, on allait se doter d'un État moderne pour un pays moderne ! Le rapport du CMPP a le mérite de la franchise : il s'agit bel et bien d'apporter « une contribution majeure au redressement des finances publiques » autrement dit supprimer des effectifs et des moyens, coûte que coûte. Que l'État réalise des missions nécessaires et utiles au pays, qu'il mette en œuvre une solidarité nationale auprès des citoyens et des collectivités, tout cela n'est pas le sujet. Il doit économiser, la dette est tellement abyssale... pour juguler la crise bancaire, les pays se sont endettés massivement. Un an après, les établissements bancaires ne se sont jamais aussi bien portés, mais la dette est toujours là, à la charge du citoyen, qui subit la double peine : conséquences de la crise (chômage, gels voire baisses salariales, recul de l'âge de la retraite...) et remboursement. L'État doit donc réduire la voilure, quelles qu'en soient les conséquences sur le pays et sur les citoyens, car ne pas montrer qu'on peut rembourser c'est s'exposer aux mauvaises cotations des agences internationales, et donc au surenchérissement de l'emprunt.

Un exemple ? Vouloir privatiser l'examen du permis de conduire, jusqu'alors gratuit – c'est-à-dire payé par la solidarité nationale –, n'est ce pas passer d'un système de solidarité citoyenne à un système de client payeur ? Le permis de conduire sera-t-il réservé aux riches ? Pour les autres, le métro, le bus, le vélo ! Est-ce là le moyen de réduire la facture carbone ? En discriminant par l'argent ? Heureusement, grâce à FO, cette action prévue à la RGPP1 n'a pu se réaliser. Mais jusqu'à quand ? Le combat reste permanent.

Cent cinquante nouvelles mesures, donc, directement proposées par les ministères – priés de dire « où ça fait le moins mal », et d'être bons élèves, le MEEDDM n'étant certes pas le dernier et hélas, souvent le premier. Des mesures censées porter prioritairement sur la qualité de service par la simplification de procédures (on ne peut être contre, sauf si la simplification veut dire augmentation du risque pour le citoyen, comme pour les permis de construire en zone dangereuse, ou baisse de la qualité, par exemple si on en profite pour réduire encore plus les personnels, ou ségrégation sociale, par exemple en simplifiant par l'utilisation d'internet exclusivement, voire par la baisse du contrôle du droit du travail) et sur les économies de personnel. *Le ton est donné : 100 000 suppressions de postes supplémentaires programmés. Dix milliards d'euros d'économies à réaliser d'ici 2013.*

Pour notre ministère, au vu des thèmes de travail :

- optimiser l'efficience de l'administration centrale/Améliorer la performance de la DGAC
- réformer le secrétariat des commissions départementales de sécurité
- étudier l'opportunité de créer un établissement public des espaces naturels protégés
- moderniser l'application du droit des sols (dont le permis de construire) et les déclarations d'urbanisme liées aux travaux, notamment par la dématérialisation
- poursuivre la réforme du numéro unique de demande de logement social (mise en place notamment d'un formulaire unique de demande auprès de différents bailleurs sociaux)
- simplifier la réglementation relative aux réseaux publics d'électricité / Réorganiser les services d'ingénierie routière)

il s'agit essentiellement de supprimer des postes. En particulier, nous sommes inquiets pour les milliers d'instructeurs ADS, qui vont subir de plein fouet cette « modernisation » du permis de construire. En fait, ce projet consiste à numériser et dématérialiser les documents d'urbanisme et le traitement des dossiers. Vu le niveau de précision des plans d'urbanisme, souvent basés sur le cadastre, qui n'est pas un plan destiné à représenter le territoire, mais à faire payer des impôts, les instructeurs qui resteront souffriront.

Les DIR : un chemin semé d'embûches

Nous sommes également inquiets pour l'ingénierie des DIR, qui, au prétexte d'être réorganisée, va surtout être démantelée. Les baisses d'effectifs annoncées en DIR ne peuvent porter que difficilement sur l'exploitation, car le risque de produire des situations accidentogènes, le personnel disponible étant déjà très restreint, est important. Ces baisses catastrophiques s'appliqueront donc à l'ingénierie. La réorganisation est une autre manière de dire « fusions de SIR », qui permettra de dégager là aussi des gisements de suppressions d'emplois, avec pour objectif ultime l'abandon de la maitrise d'œuvre, au profit d'une assistance à maîtrise d'ouvrage et un transfert massif de la maîtrise d'œuvre vers le secteur privé. *Jusqu'au jour où le tout sera confié à un opérateur parapublic ? Ou mieux, concédé pour les parties rentabilisables, et transféré aux collectivités pour le reste ?* La fameuse démarche qualité, mise en place et prônée par la DGITM, n'aura servie que d'écran de fumée pour occuper les esprits pendant deux ans, avant la fin des prestations. Les baisses dramatiques de crédits de fonctionnement vont rendre les services routiers très vite inopérants. Hélas, les faits sont têtus. L'expérience de terrain prouve que le secteur privé appréhende mal les grands projets complexes, et ne peut, sans les services techniques de l'État, les mener à bien. Combien de SMO sont revenus chercher les SIR après les avoir écartés au profit du secteur privé ? On peut donc s'attendre à de forts dérapages dans les coûts et les délais. PDMI, chroniques de catastrophes annoncées ? Quant à l'exploitation, on nous assure que le projet Routes de France est enterré. Par la volonté politique de décentraliser le reste des routes, ou tout bêtement parce que la taxe poids lourds n'étant pas encore mise en œuvre, on n'est pas en mesure de fournir un revenu pérenne à cette éventuelle future agence ? Réponse en 2012.

Haro sur l'administration centrale !

Côté administration centrale, également, on vient de terminer une réorganisation qui a pris énormément de temps, qui a bloqué les services pendant deux bonnes années, sans réussir à résoudre les enjeux d'une transversalité nécessaire aux politiques portées (mais contraire aux enjeux de pouvoir des grands corps) et on en débute une autre... avec là aussi un but affiché : réduction des effectifs. Le mouvement comme élément déstabilisateur, destructeur de services. Qui croit encore aujourd'hui que cela va s'arrêter, qu'on va stabiliser le système pour recommencer à travailler ? De temps à autre, le ministre ou le SG annoncent un moratoire, une accalmie, un bilan. C'est pour calmer les esprits, les endormir pour mieux préparer la réorganisation suivante. Une preuve ? Le CMPP prévoit une école de modernisation de l'État : on pérennise le concept. Culture du résultat, toujours plus de mobilité subie, dans toujours moins d'espace de travail (à quand l'affirmation que 10 m^2 suffisent amplement, par exemple pour les agents à temps partiel ?) fusion de corps encore et toujours, pour homogénéiser et donc appauvrir les cultures, diluer la technicité et la compétence pour mieux la supprimer. *Objectif ? Nous l'avons annoncé dans notre tribune quelques milliers de fonctionnaires gérant les « affaires de l'État », c'est-à-dire distribuant subventions et marchés.* La politique d'aménagement du territoire ? C'est l'affaire des collectivités. Le contrôle de l'État ? Les tribunaux sont là pour régler les litiges. Ne parlons pas du rôle de régulateur (dévolu à la main invisible...) , de conseiller ou d'opérateur (dévolus au marché...). En attendant ce monde merveilleux, la politique de l'arbre creux fait des ravages (voir dans le même chapitre le paragraphe consacré à ce concept). L'administration centrale risque donc de finir en administration tout court, après la disparition de la notion de service déconcentré... Le SNITPECT-FO continuera à se battre contre ces volontés. Le combat sera rude, difficile, et nous perdrons certainement beaucoup de batailles. Mais nous lutterons pour conserver l'essentiel et être en mesure de reconstruire une administration centrale qui soit animatrice, productrice des éléments dont les services ont besoin, instillant l'homogénéité et l'égalité de traitement, en mesure d'impulser les politiques et de les évaluer au lieu d'être le support – contre la volonté des agents – d'une bureaucratie noyée sous les injonctions politiques et les traitements à court terme, les discussions sans fin sur des réorganisations idiotes, les quadratures du cercle de la répartition de moyens de fonctionnement inexistants dans des services dévastés.

Des voies d'eau en passe d'être asséchées

En pleine période estivale, le cabinet a provoqué une réunion intersyndicale sur le thème de la voie d'eau. Qu'y avait-il de si urgent ? Une déclaration tonitruante sur l'avenir de la voie d'eau ? Non, plutôt une déclaration d'abandon. L'État veut se désengager totalement de ce secteur pour le confier à VNF : transfert en propriété du domaine public fluvial pour pas un rond (sauf les maisons éclusières qui restent à l'État : toutes, ou seulement celles qui sont occupées par les agents ?), transfert des agents des services de navigation « en position normale d'activité » nous précise-t-on (ce qui induira une inégalité de traitement avec les agents partis en détachement), gestion des voies d'eau selon trois niveaux de service, dont le plus faible avec fermeture une grande partie de l'année et appel à l'emploi précaire. Après avoir été tancé par les instances européennes, après des années de titularisations, l'État retombe dans ses vieux démons. Non, pas l'État, direz vous, mais VNF. Pourtant, notre cabinet ministériel affirme que VNF est l'État ! Le rapport St-Pulgent (audit RGPP), dont nous avions fait l'analyse cette année, a été traduit de manière partisane par notre administration : les points cités en détail (transfert de personnel et de propriétés) ont été avancés, alors que les sujets de fond sur le financement et la mise en œuvre de la politique de la voie d'eau restent à quai. Pourquoi transférer le domaine public si ce n'est pour le vendre plus facilement ? Un transfert en gestion suffisait pour une valorisation-location. Pourquoi transférer les agents si ce n'est pour réorganiser une fois encore et supprimer des postes ? *Le cabinet l'a avoué clairement, VNF n'embauchera plus de fonction-*

naires. Voilà ce qui nous attend à terme sur l'ensemble des établissements publics : un essaimage fermé, pour lequel il faudra démissionner ou au mieux obtenir un contrat privé en détachement. Nous allons assister dans les prochaines années à des ventes massives de domaine public fluvial, à une valorisation à outrance de ce qui restera (par exemple des barrages rentables au détriment de la circulation sur la voie d'eau ?) et à une diminution dramatique du nombre de fonctionnaires de l'établissement. Cela servira-t-il les missions de service public sur les voies d'eau, et de la politique nationale de diversification des moyens de transport ? Nous pouvons en douter au vu du rapport St-Pulgent. Ce que VNF n'a pas su faire en matière de politique de transport depuis des années, pourquoi pourrait elle le faire en vendant du terrain et supprimant des postes de fonctionnaires ?

Le pouvoir des préfets : le bonheur est il dans le préfet ?

On le croyait disparu, en voie d'extinction, exterminé par la modernisation de la fonction publique – « la fonction publique à la papa, ça commence à bien faire ! » avait-on dit en haut lieu – laminé par la décentralisation qui a donné le vrai pouvoir territorial aux élus locaux. Mais non, le revoici revenu des champs, digne successeur de son ancêtre des temps Courtelinesques, le préfet dans toute sa splendeur. Qu'il soit de région ou de département, il est jaloux de ses prérogatives, cédant bien trop facilement au jeu de mécano entre services, trop souvent englué dans l'ambiance préfectorale que nous qualifiions de surannée il y a deux ans. Ses pouvoirs ont été réaffirmés dans le décret du 16 février 2010 modifiant celui du 29 avril 2004.

Depuis que nous avons découvert dans « acteurs publics » les états d'âmes du préfet de Vaucluse, vous avez été nombreux, en DREAL et en DDT, à nous faire remonter d'autres « perles » préfectorales et à nous alerter sur l'effet désastreux produit. Les préfets pris la main dans le pot de confiture du pouvoir !

Les bulbes de perce-neige auraient-ils un effet toxique sur les bulbes rachidiens ? On s'interroge face au courrier du préfet de région centre, qui annule la note du DREAL concernant l'épineux problème de l'arrachage des perce-neige, au prétexte que cette note a été envoyée sans son aval !

La guerre des chefs, ça commence aussi à bien faire. Car derrière, il y a des cadres, des agents, qui désespèrent de pouvoir suivre correctement leurs missions. L'état de délabrement des DDT, autant psychique que physique, la désorganisation persistante des DREALS n'avaient certes pas besoin de ces enfantillages. Il est grand temps de laisser tout cela derrière nous et de s'attaquer aux vrais problèmes qui nous sont collectivement posés :

- comment maintenir une qualité technique et une expertise de proximité dans des services dévastés, coupés de leur racines ministérielles, sans stratégie, sans moyens, alors que le territoire en a cruellement besoin ?
- faut-il citer ici les désastres qu'ont vécu la Vendée, avec Xynthia, et le Var ? Devra-t-on attendre de nouvelles catastrophes avant de réagir ? Laissera-t-on les collectivités seules face aux énormes besoins de conseils et d'accompagnement technique exigés par l'entrée dans le monde du développement durable ? Par les injonctions normatives de Bruxelles ? Par l'exigence de la gestion des crises ?

Évidemment, dans ce cas, le coût pour le contribuable ne sera pas le même. Les moyens entre départements, entre régions, ne seront pas les mêmes. Il y aura les riches, il y aura les pauvres. Il y aura les petits, il y aura les grands. Il y aura ceux de la majorité, et ceux de l'opposition (quelles que soient les couleurs politiques de l'une ou de l'autre). Il y aura ceux qui disposent d'un réseau économique structurant et efficace et les autres. Et pour ceux qui seront petits, pauvres, dans l'opposition, sans réseau économique… dois je vous faire un dessin ?

Mais où sont les préfets qui nous racontaient l'État garant de la solidarité nationale, porteur des grands équilibres entre régions, soucieux du développement durable des zones déshéritées ? On voudrait les entendre, les revoir dans nos préfectures ! Nous avons besoin d'eux ! Nous les réclamons de nos vœux ! Et eux ont besoin de nous.

Ils ont besoin de solides ingénieurs, porteurs de projets, animateurs de réflexions, gestionnaires efficaces et sereins lors des crises, appuyés par un réseau scientifique et technique présent et professionnel, maillant le territoire. Les marges de manœuvre du développement durable ne sont plus dans la macro mais dans la micro économie, autrement dit dans l'économie locale, et donc dans le développement local. Ainsi, il faut :

- maintenir un RST capable de conforter son expertise et ses capacités d'intervention. Les CETE en sont la plaque tournante incontournable. Ils sont à préserver coûte que coûte.
- maintenir les capacités d'ingénierie dans les DDT, et donc arrêter de stigmatiser l'ingénierie, lui donner un nouveau souffle.

Mettre en place les conditions de gestion pour attirer les ingénieurs :

- offrir des postes intéressants, correspondant aux niveaux de compétences des ITPE, avec des enjeux, de l'exposition, du management, mais aussi des moyens au niveau de l'ambition affichée, et de la continuité. Rien n'est plus rebutant qu'un poste difficile, donc avec beaucoup de pression et d'objectifs, sans moyens, ni financiers, ni humains, ni de réseau, ou qui doit fermer dans les trois ans...
- arrêter d'asséner au niveau des ministères que seul le niveau régional a un avenir et que les camarades en DDT doivent être moins bien rémunérés (comme le montre la circulaire PFR pour les attachés)
- revoir la charte de gestion DDI dans un sens plus favorable aux ITPE. On peut certes comprendre le casse tête permanent d'un préfet en bute à de multiples règles de gestions ministérielles, à de multiples programmes étanches les uns les autres, avec autant d'enveloppes de crédits à gérer… un effet désastreux pour l'efficacité de l'action publique, nous l'avons suffisamment dénoncé. Mais ces légitimes revendications (même les préfets peuvent en avoir !) ne doivent pas être traitées au détriment des règles de gestion des ITPE. Il faut faire comprendre aux préfets qu'avoir des ingénieurs ITPE compétents dans leurs services passe par une gestion adéquate de leurs parcours. Et donc une mobilité suffisante, un choix libre des types de postes, un système de promotion éprouvé. Sans cette gestion acceptée, point d'ITPE. Les sections locales doivent aller au devant des préfets pour leur expliquer cela. Les ITPE sont convaincus qu'ils ont un rôle à jouer dans les DDI. Encore faut-il qu'ils soient écoutés, et qu'ils aient l'impression d'être attendus.

Vive la lolf !

Cette année, toutes les DREAL (de province en métropole) étaient lancées. A leur tête, ceux qu'on nomme maintenant les RBOP, les rois du BOP. L'organisation nouvelle de l'État et de la comptabilité publique confère au responsable de budget opérationnel de programme une autonomie incompatible avec les principes généraux de gestion de la fonction publique. En effet, au prétexte de la responsabilité liée à l'emploi de la masse salariale et des ETP, les RBOP bénéficient d'un pouvoir d'appréciation et de gestion qui semble n'être remis en cause par personne. Liberté de recrutement, au mépris de toutes les règles de gestion nationales, main mise sur les promotions, sur les primes et les intérims, liberté de répartition des crédits et des ETP, des missions, et bientôt avec la loi mobilité, des agents eux mêmes. Si certains utilisent ce pouvoir avec prudence, les dérapages sont faciles – tentants ? – sans que l'administration centrale y trouve à redire. Les velléités d'homogénéisation des règles, de contrôle, se heurtent très vite au sacro-saint dogme « pas de responsabilité sans une autonomie totale », alors qu'en fait, rien n'empêche un service d'avoir suffisamment de marges de manœuvre tout en respectant un certain nombre de règles sociales. Nous voyons alors les DDT se dépeupler au profit de DREAL qui grossissent trop vite par rapport à leurs possibilités d'adaptation : postes vacants, mal définis, cadres techniques mal ou sous employés, managers déclassés. Nous voyons les CETE trembler pour la publication de leurs postes, des services soumis au bon vouloir de Pôles Supports Intégrés (PSI) soit dépassés par les événements, soit incapables de se plier aux différences de gestion. Les différences de culture se font cruellement sentir, et les modalités de fusion DRIRE DIREN DRE n'ont pas facilité les choses, en nivelant les modalités de gestion, comme par exemple l'ARTT, par le bas.

Le 25 mars, le jour du CTPM, l'ensemble des délégués régionaux prennent rendez vous avec le Dreal et présentent les revendications du SNITPECT-FO. Un compte rendu méticuleux de tous ces entretiens remonte à la DRH...

Rappelons de plus l'effet désastreux que peut avoir le mode de fonctionnement BOP sur des services censés travailler sur le territoire, et donc sur des projets complexes et forcément transversaux. Un rapport de l'Assemblée Nationale du mois de juillet confirme un phénomène que nous avions dénoncé depuis déjà longtemps. *Le télescopage LOLF/RGPP devient maintenant flagrant, et personne ne peut plus le nier.* Les préfets l'ont d'ailleurs bien compris, qui réclament un BOP territorial, évidemment contraire aux principes mêmes de la LOLF. C'est une véritable quadrature du cercle – une de plus – que nous sommes sommés de régler. « travaillez horizontalement, mais verticalement ! » De quoi perdre le sens de l'équilibre ...

Si nous voulons retrouver cet équilibre, il faut en urgence régler ce problème épineux de pilotage du ministère. Quitte à réorganiser l'administration centrale, donnons lui les moyens de ses ambitions : le SNITPECT-FO avait milité en son temps pour un service unique qui gèrerait les crédits et les moyens. Créons donc ce service, évitons de gérer les ETP d'un côté et la masse salariale de l'autre, tordons une bonne fois le cou au découpage insensé de la LOLF qui méconnait complètement la complexité du travail de terrain sans donner plus de visibilité aux parlementaires sur la dépense de l'État. Un pilotage clair, qui ne se limite pas au niveau régional, c'est le gage de marges de manœuvres suffisantes pour les services territoriaux sans leur laisser faire n'importe quoi en matière de gestion du personnel.

La tactique de l'arbre creux

La RGPP, nous l'avons dit, n'est qu'un moyen de réduire le coût mais aussi la présence de l'État sur le territoire. Il s'agit de fait d'un vrai « génocide » engagé contre les emplois de fonctionnaires. Cette idéologie, qui veut liquider les services étatiques, se concrétise par ce qu'on peut nommer de façon imagée « la tactique de l'arbre creux », dont les ITPE sont en particulier les victimes, car nous l'avons vu, ils s'insurgent contre ces méthodes.

Cette tactique est développée à l'intérieur même de notre ministère et prend différents aspects : on assiste par exemple à des réorganisations de services ou mutualisations de missions pour supprimer des ETP, ou bien l'inverse : suppression d'ETP pour rendre d'abord les services inopérants puis les fermer pour cette raison. On assiste également à des suppressions de services par la délocalisation, comme pour le SETRA ou par le transfert, comme pour les services de navigation. Rappelons que les transferts aux collectivités locales sont d'une autre nature : la loi de décentralisation est une loi de la république, votée par les élus du peuple. Le transfert de milliers de fonctionnaires vers des établissements publics ou même les réorganisations intensives relèvent d'une décision simple de fonctionnaires.

On assiste également à des manœuvres plus perverses : d'une part l'injonction contradictoire, ou double contrainte, appliquée aux services ministériels, par exemple en leur demandant de réduire toujours plus les moyens disponibles tout en les exhortant à porter encore plus les politiques publiques ministérielles.

D'autre part, la mise en place de filières externes ou extérieures aux services pour porter ces politiques, du type établissements publics, agences, secteur privé et même secteur associatif – qui a l'avantage de mettre à contribution des personnes bénévoles, ou précaires de coûts bien moins élevés qu'un fonctionnaire –, collectivités locales. Ces filières sont sollicités par des appels à projet, des engagements volontaires, une politique ciblée de subventions, de contractualisation, de communication voire d'injonction vis à vis des collectivités. Il suffit de lire ce qu'écrit le

Conseil régional PACA dans ses délibérations pour s'en convaincre [2].

Les appels à projet sont issus d'une politique ultra libérale qui nous vient de Bruxelles. L'État lance un appel à projet pour porter une politique – c'est-à-dire écrit tout simplement un programme de consultation –, et se contente de subventionner le ou les projets retenus.

Si, bien menés et bien ciblés, ils peuvent s'avérer efficaces dans certaines situations bien précises, le plus souvent ils consistent à subventionner prioritairement les projets politiques plutôt que les projets techniques, voire à saupoudrer des crédits pour tenter de satisfaire le plus de collectivités possibles. De plus, rien ne permet de contrôler que l'argent public dépensé sert efficacement la politique publique considérée. De nombreux élus se lèvent contre ces méthodes qui sont d'une opacité complète (le choix des projets retenus relève de l'arbitraire le plus total) et qui obligent les collectivités à participer financièrement si elles veulent que leurs projets aient une chance d'être retenus. Ainsi, l'État favorise les régions les plus riches, celles qui peuvent co-financer le maximum de projets, et délaisse les autres. Conception plutôt curieuse de la solidarité nationale, il faut en convenir.

Quant aux engagements volontaires, déjà évoqués dans le cadre de l'ingénierie publique, qu'est ce d'autre qu'une délégation de service public qui ne dit pas son nom, sans aucun contrôle ? Peut on croire que ceux qui signent ces engagements volontaires n'attendent rien en retour de la part de l'État ? Peut on croire que l'engagement est unilatéral, et que l'État ne s'engage à rien de son côté ? Non. Si un groupement comme Syntec s'engage « volontairement » dans ce type de politique, c'est qu'il en attend un retour, et pas seulement en terme d'image.

In fine, le contribuable paie beaucoup plus cher, avec un résultat très loin d'être convaincant

Voici donc explicitée la politique de l'arbre creux : les instructions et politiques passent par l'écorce, l'externe, en laissant le tronc – les services ministériels – privés de sève. Résultat attendu : ils s'étiolent, se démobilisent et sont très facilement supprimables. ***De l'extérieur, l'arbre paraît en bonne santé. Mais en fait, il se meurt. C'est toute la conception de l'État Républicain et solidaire qui est en jeu.***

La tentation de l'opérateur

La création systématique et tous azimuts d'établissements publics, opérateurs pour tout et n'importe quoi, fait partie de cette tactique. Pour mémoire, quelques jours à peine après Xynthia, et sans que la moindre analyse ait été faite, le CGEDD militait déjà pour la création de l'établissement public « digues de France » ! Ces éléments externes, autonomes, parfois autofinancés, utilisant le contrat de travail de droit privé, et donc pesant globalement peu sur le poids financier de la fonction publique sont les outils idéaux pour mettre en œuvre la suppression massive des services et des postes de fonctionnaires soit parce que l'établissement double la mission du service et qu'on peut ainsi le supprimer, soit parce que le service est transformé en établissement.

La manifestation… historique du 29 juin !

Un symbole pour un corps : 1 500 ITPE manifestent à Paris sous les fenêtres du ministre. 500 ITPE empêchés se joignent à la manifestation par courrier. C'est une première ! Elle prouve l'engagement et la mobilisation de l'ensemble des ITPE

Mais attention : nous ne ferons pas ici le procès des établissements publics. Ces sont des outils utiles et efficaces lorsqu'ils sont bien utilisés, et certains jouent leur rôle à la perfection. C'est la manière dont l'outil est construit et utilisé que nous critiquons. ***On ne peut porter une politique publique uniquement au travers d'établissements publics pensés comme des entreprises privées.*** Certains ont beau jeu de faire croire que l'État est incapable de mener efficacement une politique publique et que la seule solution consiste à transférer missions et moyens de financement à des organismes parapublics « qui représentent l'État au même titre que les services » nous assure-t-on la main sur le cœur. Qui le croira ? Si l'État ne peut plus mener certaines politiques, c'est qu'on prive ses services des moyens nécessaires. Lorsqu'un établissement doit équilibrer son budget pour survivre, il fait comme n'importe quelle entreprise : il privilégie le gain à court terme sur la politique à long terme. On ne peut pas le lui reprocher. Il faut donc concevoir ces organismes comme des outils publics d'intervention, dotés d'une logique de service public, dans un objectif précis et concerté qui ne saurait être le remplacement de services de l'État dans le cadre de menées politiques à long terme ; ces dernières ne peuvent être construites et suivies que par des services de l'État, assurant une continuité et un contrôle dans la durée.

Il faut également mettre en place une tutelle digne de ce nom, et qui soit en mesure de passer commande de la mission à réaliser, mais aussi de suivre son avancement, de contrôler ses résultats et de corriger les écarts si nécessaire. Une tutelle capable d'expertise technique suffisante pour encadrer et manager ces missions. Il est malheureusement trop clair aujourd'hui que cette tutelle n'est pas adaptée à la mission qui est la sienne. On en est d'ailleurs à inventer la méta tutelle, la tutelle de tutelle, sensée répondre aux carences de la tutelle. Mais c'est une erreur, du même ordre que lorsqu'on a voulu créer des méta lois, sensées faciliter et simplifier les textes de loi. On n'a en fait

[2] « Ce nouveau contexte génère un climat d'incertitude pour l'action publique régionale, place l'institution régionale devant une situation inédite, et la met en demeure de gérer de multiples paradoxes » extrait délibération 28 juin 2010.

L'AG exceptionnelle se réunit le 26 mai :

Elle propose d'amender et d'enrichir le plan d'actions à différents niveaux (local et national), et de débuter par une manifestation le 29 juin à Paris.

que complexifié le problème. La solution est simple, (pour peu qu'on veuille mettre en place une tutelle digne de ce nom, c'est-à-dire vouloir vraiment contrôler les EP) il faut revenir aux fondamentaux : une vraie tutelle technique, bien dotée, bien alimentée en expertises et réseau scientifique et technique. Il n'y a hélas pas de secret : on n'a jamais fait de la qualité sans moyens, il serait temps d'en faire le constat dans la fonction publique de l'État.

Enfin, il est primordial que ces organismes parapublics, intégrés dans la sphère publique, non seulement y restent (ce qui doit de facto interdire toute privatisation, même marginale) mais aussi puissent accueillir des fonctionnaires en position d'activité. Des passerelles permettant la plus grande mobilité – choisie – doivent être prévues. On ne peut pas imaginer, comme le cabinet a avoué en juillet y songer pour VNF, que ces organismes arrêtent de recruter des fonctionnaires. Sinon, c'est non seulement leur statut, mais aussi leurs objectifs qui évolueront vers un fonctionnement privé.

Dans ce contexte, les ITPE, qui ne cachent pas leur désapprobation, gênent. Dès lors, il faut absolument les discréditer, et mieux, les faire partir. Paranoïa d'un syndicat à côté de ses pompes ? Nous avons pu constater, ces derniers mois, des attaques qui ont pris diverses formes mais dont l'idée générale est bien celle là : discours diffus, appréciations péremptoires, rumeurs savamment dosées : on déclare les ITPE « non recyclables », incapables de prendre le virage du développement durable, qu'on assimile par amalgame au Grenelle de l'environnement ! Quand on veut tuer son chien, dit on, on fait croire qu'il a la rage ! C'est oublier que les ITPE ont depuis longtemps pris la mesure de l'enjeu du Développement Durable, et qu'ils ont été les premiers avec FO à critiquer le fait que le Grenelle ne s'est occupé que d'environnement, délaissant les aspects économiques et surtout sociaux.

Nous avons également constaté le discrédit permanent jeté sur la gestion si particulière des ITPE. Une gestion prise en exemple, dans de nombreux rapports sur la modernisation de la fonction publique, mais systématiquement mise en défaut par notre propre administration, qui la trouve « trop lourde », pas assez « souple », bref, globalement emmerdante, surtout lorsqu'on souhaite prendre des décisions arbitraires.

On déclare en outre les corps « trop archaïques », trop « corporatistes » pour accepter quelque réforme de l'administration que ce soit : les boucs émissaires des échecs successifs des réformes de l'État sont trouvés : ce sont eux qui bloqueraient les réformes, trop attachés à leurs privilèges de fonctionnaires... il faut donc les supprimer… le corps des ITPE en tête. C'est faire un peu trop vite l'amalgame du corporatisme et de la défense du service public. Si une réforme échoue, c'est qu'elle est mal conçue, souvent décidée sans concertation, et si elle se heurte à la résistance des syndicats, en particulier le SNITPECT-FO, c'est qu'elle veut détruire notre service public.

Enfin, l'école elle même a subi des attaques feutrées, également sous forme de rumeur... une école trop axée BTP, et pas assez Développement durable... une école qu'il faudrait « rapprocher » de l'ENPC… la recherche ? Trop de moyens, trop de foisonnement, pas assez de résultats... des étudiants fonctionnaires ? Ça coûte cher... Alors, baisse des recrutements de fonctionnaires ? « Non, pas vraiment, mais un peu quand même... on n'a pas d'éléments à vous communiquer ».

Les ITPE sont aussi, il ne faut pas le négliger, des concurrents sérieux sur les postes de direction à un moment ou la PFR et l'atrophie des organigrammes rendent la concurrence plus vive, ce qui peut entrainer des « alliances objectives » contre eux.

D'autres corps, pourtant aussi attachés au service public, ont fait d'autres choix que celui de se battre pour un service public de l'État solidaire. D'autres sont déchirés entre la nécessité d'avoir des techniciens pouvant leur apporter l'aide experte, et le risque de perdre une parcelle de pouvoir. D'autres privilégient systématiquement l'externalisation des missions vers le privé (parce qu'ils y font aussi carrière ?).

Alors, qui construit ces méthodes et discours ? Qui en profite ? Pas forcément ceux qui en parlent, ou ceux qui les véhiculent, pas forcément les plus nombreux. Mais ceux qui ont intérêt à faire disparaître les services techniques de l'État, et doivent en conséquence se débarrasser des ITPE, car les ingénieurs des TPE sont des gêneurs. En effet, ils sont culturellement attachés au service public et sont prêts à se battre pour lui. Ceux là nous trouveront en travers de leur route.

Nous devons être extrêmement attentifs à ces méthodes insidieuses, qui s'apparentent à une guerre asymétrique ; elles n'offrent pas de front concret, pas de lieu d'opposition défini où nous pourrions présenter nos arguments et défendre nos positions. Nous devons donc au plus tôt imaginer d'autres méthodes de lutte, pour nous permettre d'affronter victorieusement cette politique de l'arbre creux qui sinon, détruira implacablement notre service public républicain.

2C Une réglementation antisociale (et destructrice) : le dialogue social, ça commence à bien faire !

Dans le monde merveilleux de la fonction publique, le rapport Silicani, ou du moins son interprétation, continue ses ravages et n'en finit pas de répandre ses idées pernicieuses. Après la loi mobilité de 2009, présentée comme un droit, alors qu'elle détruit de fait non seulement le droit au choix de la mobilité, mais également le statut de fonctionnaire, nous voyons fleurir diverses tentations directement inspirées de ce texte.

La mobilité, c'est avant tout un moyen de conforter et de développer les compétences et le potentiel par l'ouverture aux autres cultures, aux autres fonctionnements, aux autres idées. C'est donc l'environnement professionnel qu'il est important de suivre ; la mobilité, c'est une plus-value pour le service, mais toute l'organisation actuelle tend à en faire une contrainte.

• **A travers la première affectation tout d'abord.** Le choix de ces premiers postes relève d'une décision arbitraire de l'administration, qui cherche ainsi à pourvoir les postes les moins attractifs. Ce sont donc la plupart du temps soit des postes dont le contenu touche au vide sidéral, soit des postes hautement sensibles non appropriés pour des sorties d'école. *Nous avons obtenu cette année que l'offre de postes après l'examen professionnel et la liste d'aptitude corresponde au double du nombre de lauréats.* C'est évidemment encore très insuffisant, mais c'est un premier pas vers l'accès à la liste de postes vacants y compris pour les concours externes, solution évidemment la plus simple et la plus efficace pour mettre la bonne personne au bon endroit, et pour simplifier l'attribution des postes, qui relève chaque année du psychodrame permanent. La thèse constitue également un premier poste de plein droit et nous devons être attentifs à la suite qui lui sera donnée. Un comité s'est mis en place, sans concertation – mais est il besoin de le préciser ? –, pour « conseiller » les ITPE au long de leur thèse. Si l'idée est séduisante, et d'ailleurs déjà mise en pratique dans d'autres structures, il nous faut éviter que ce « conseil » ne prenne des allures de filiérisation, ce qui serait néfaste à la fois pour le ministère et pour l'individu. Or, le pilotage de ce comité par la DRH employeur et non par des pairs laisse planer un doute. Nous suivrons avec attention son évolution.

Nous réclamons également la possibilité d'accéder directement aux postes en FPT en sortant de l'école ou au moment de l'entrée dans le corps, ce que d'autres corps peuvent déjà faire.

Dans le cadre des promotions, rappelons que la mobilité a toujours été demandée par l'administration, et que c'est le SNITPECT-FO qui a fait évoluer cette position en faisant élargir la notion de mobilité vers la mobilité fonctionnelle (donc pas forcément géographique), c'est aussi le SNITPECT-FO qui a revendiqué la possibilité de promotion dans le même service pour les experts. Leur capacité à manager une complexité croissante dans leur domaine doit cependant être tangible et reconnaissable pour la suite de leur carrière, d'où la demande (acceptée) du SNITPECT-FO pour la publication des postes avec production d'une fiche de poste en adéquation avec le nouveau grade pour les promotions sur place.

• **Lors des mutations, ensuite.** C'est le dogme des trois ans, non statutaire, non écrit, mais opposable par l'administration. Or, la loi mobilité prétend qu'un fonctionnaire bénéficie maintenant d'un vrai droit à la mobilité, sans se voir opposer de refus. Ce dogme devrait donc tomber ? Mais si l'administration retient facilement les contraintes d'une telle loi pour les agents, elle sait aussi en contourner les avantages. Ainsi, au prétexte de cycles « réguliers » de mutation dans notre ministère, ce droit serait déjà opérationnel ! On nous donnerait donc un avis défavorable au départ (et donc un refus de mutation) au motif ...que des cycles de mutations réguliers existent ! Postuler n'est pas bouger... Et, toujours sans schizophrénie, la même administration juge qu'une mobilité sur trois cycles annuels c'est beaucoup, et qu'on pourrait la réduire à un, ce qui serait très lolf-compatible, et accessoirement limiterait les possibilités de mobilité. Voire pas du tout, les postes étant publiés et les candidats reçus en temps réel, miracle de l'informatique et des réseaux. Il n'en est pas question. Non seulement nous réclamons le maintien des trois cycles annuels, garants de la transparence nécessaire au traitement égalitaire des agents, mais nous revendiquons aussi le maintien de la liste additive systématique, indispensable pour réduire les temps de vacance des postes. Des publications de postes en temps réel, pourquoi pas, mais à condition que les modalités de candidature soient encadrées par des cycles bien précis, car sinon, l'arbitraire et le clientélisme règneront.

La CE exceptionnelle après le 29 juin :

La CE exceptionnelle du 6 juillet : elle constate que le ministre et le cabinet restent sourds à nos revendications principales, ouvrant la négociation sur la gestion et l'indemnitaire. Elle réclame de nouvelles actions et une conférence de presse.

La CE décide de s'inviter dans le bureau de la DRH pour exiger un calendrier précis sur le chantier gestion/indemnitaire. La DRH est surprise, 30 ITPE envahissent son bureau …

Peu après, les mêmes « envahisseurs » font irruption dans la réunion nationale des DREAL pour exprimer le ras le bol des ITPE et lire la lettre ouverte au ministre.

C'est aussi, maintenant, le dogme de la fixation de la durée au moment de la prise de poste. Une contractualisation du poste, à la fois par une fiche et par une durée. Non seulement l'administration veut imposer la mobilité, mais elle veut aussi imposer sa durée ! Nous pouvons tous les jours constater l'ineptie de cette volonté, quand on voit la valse des réorganisations et des fiches de postes, modifiées en permanence. Qui peut s'engager aujourd'hui sur quatre ans (durée moyenne d'un poste pour un ITPE) en ayant la certitude de faire le même métier et dans les mêmes conditions sur cette période ?

Dans le cadre de ces mutations, le rapprochement du conjoint, pourtant explicitement prévu comme élément facilitateur, n'est toujours pas suffisamment pris en compte. Dans une société ou le plus souvent les deux membres du couple travaillent, et géné-

Dès la rentrée, les directeurs départementaux des territoires réunis à Paris se bousculent pour obtenir un des dossiers du SNITPECT-FO distribué lors de cette réunion (les ministères ayant tout simplement oublié d'en préparer un...).

ralement dans des secteurs d'activité différents, dans une société ou obtenir un emploi reste l'enjeu primordial, peut on demander aux couples de choisir entre une séparation de plusieurs années ou la perte d'un emploi sur deux ? L'administration qui veut se moderniser doit se mettre au diapason de la société et prendre en compte ces contraintes. La modernisation de la fonction publique, c'est aussi la capacité à fournir aux agents un cadre de travail stable et harmonieux.

• **Les modalités de temps de travail, ce sont les reprises des textes RTT.** Et dans un premier temps pour les DREAL. Nouvellement créées, elles vivaient sous un triple régime RTT : l'ex-DRE, l'ex-DIREN et l'ex-DRIRE. Il fallait donc homogénéiser ces régimes pour permettre un fonctionnement correct des services. Mais l'administration a brutalement mis sur la table des textes qui alignaient systématiquement ce règlement sur les éléments les moins favorables aux agents. Exemples : la semaine de quatre jours, possible dans les DIREN, et DD-compatible puisqu'elle minimise les transports, disparaît. Le forfait cadre des DRIRE, comptant 25 jours de récupération, passe à 19. Ainsi au motif d'une nécessaire homogénéisation, c'est un recul fondamental du droit des agents qui s'opère, dans la lignée du rapport Silicani : faire travailler les agents plus longtemps (les cadres corvéables à merci, un vieux fantasme de la fonction publique !) et limiter les possibilités d'adapter les horaires au bénéfice de l'agent. Après être passé de la mobilité choisie à la mobilité subie, après avoir tenté de remplacer la durée choisie par la durée subie, on veut maintenant nous faire passer des horaires choisis aux horaires subis. La logique est la même, des agents à disposition entière de l'administration, à qui on retire toute marge d'adaptation de leur cadre de travail (lieu, horaires...). Une administration qui veut être maître du jeu et régner sans partage sur tous les domaines : je paie donc je commande et je veux les résultats demandés. Une philosophie du travail digne du XIXe siècle ! Et M. Silicani d'expliquer dans son rapport que le travail sera bien fait si les agents s'y épanouissent ! On se demande comment un agent peut s'épanouir dans un métier ou il doit tout subir sans rien pouvoir choisir, y compris son poste. Nous avons, au sein de FO, vivement réagi à cette attaque (cf paragraphe actions syndicales). Nous avons pu obtenir quelques modifications (forfait cadre à la demande de l'agent uniquement) nous n'avons pu empêcher la sortie de ces textes. Or, en 2011, la RTT doit être revue pour les DDI. Gageons que l'administration tentera de serrer la vis d'un tour supplémentaire. Verrons nous par exemple la suppression de la modalité 4 bis ? A défaut de pouvoir obliger les cadres à choisir le forfait, l'administration serait elle tentée de supprimer leur modalité préférée ? Nous ne pouvons laisser faire !

• **Quelques textes indemnitaires sont venus conforter notre analyse.** Pour la PSR, tout d'abord, qui a d'une part été désindexée en catimini du point d'indice (l'augmentation n'était pas énorme, certes, mais elle avait le mérite d'être automatique), et d'autre part a marqué un recul symbolique pour les ITPE. Deux jours après notre manifestation à Paris, comme par provocation, l'administration publie un texte de répartition de la PSR absolument inacceptable pour les ITPE, qui se voient moins bien traités que des techniciens. Nous avons immédiatement réagi auprès de la DRH et du cabinet du ministre, pour dénoncer cette énième provocation. A l'heure où nous mettons sous presse, nous n'avons pas encore de réponse définitive de l'administration : prête à revoir la PSR des iTPE en 2011, elle n'a pas encore répondu pour 2010. Même si la revalorisation de la PSR des ITPE en 2011 peut être actée comme une victoire du SNITPECT-FO, Il est clair qu'une absence de correction avant la fin de l'année serait considérée comme un *casus belli,* tellement ces faits ont été mal vécus par les ITPE.

La communication :

Dès le début de l'année, de nombreux communiqués de presse sont envoyés par le SNITPECT-FO, pour interpeller le ministre et le ministère sur la politique menée : communication de façade mais pas de fond, injonctions contradictoires envers les services...

• **Pour les bonifications, ensuite.** Les textes prévoient toujours plus de pouvoir pour les chefs de services locaux avec moins de contraintes nationales pour « récompenser » les « bons éléments ». L'intéressement suit son cours, le clientélisme local aussi. Les bonifications sont sensées refléter le bilan de l'entretien d'évaluation, mais nous savons tous que l'exercice est impossible. Les bonifications étant contingentées, la corrélation se fera par le bas : le chef de service aura tendance à minimiser les résultats de bon nombre de camarades pour ne pas être tenu de leur servir des bonifications. L'entretien d'évaluation sera suspect, et ne constituera pas un élément fiable pour l'analyse de promotion, alors qu'après la suppression de la notation, il en est devenu l'outil nécessaire. De plus, du fait des réorganisations incessantes, il ne signifie plus rien – chefs et services différents, objectifs fixés à la mi année –, le lien avec la bonification devient opaque et lié à l'arbitraire local, alors que nous étions demandeurs d'une règle nationale. Rajoutons au tableau un cadre qui change tous les ans, des chefs de service qui le négligent jusqu'à l'oublier pour leurs propres collaborateurs, et nous aurons une vision assez juste de l'état catastrophique de l'évaluation dans un ministère qui se rengorgeait d'avoir été précurseur sur le sujet.

Les tracts :

Depuis le début de l'année, les ITPE prennent l'habitude de distribuer (même sous la pluie...) des tracts en entrée de réunions sur le Grenelle, pour alerter la société civile et les médias sur l'état du ministère.

• **La loi de rénovation du dialogue social a été votée le 5 juillet.** Nous en avons abondamment parlé l'année dernière au Congrès, inutile donc de revenir dessus, mais insistons avec force sur l'épée de Damoclès qui a été suspendue sur la tête des organisations syndicales de notre pays. La volonté de démocratisation de la représentation syndicale sert de prétexte à l'émiettement, et à la transformation de syndicats jugés trop « revendicatifs » (en tout cas pour FO) vers des syndicats de service, utilisant l'argent de l'État, co-gestionnaires, et donc soumis à son influence. Le combat à mener sera stratégique : nous devrons convaincre les camarades -pour bénéficier d'une représentativité nécessaire au portage de nos revendications- que nous pouvons les aider à faire évoluer positivement leur cadre professionnel, sans tomber comme certains dans un système d'accompagnement des volontés politiques du gouvernement.

Et revoici le sujet éminemment polémique des retraites. Sous couvert d'un ajustement nécessaire du régime retraite, déficitaire, le gouvernement cherche avant tout, comme pour la RGPP, à réduire sa dette. Or, la part de la retraite des fonctionnaires augmente. Il faut donc la faire baisser. Pour cela, le prétexte est tout trouvé : il suffit d'avancer les démagogiques arguments de l'équité public / privé ; ça marche à tous les coups, et ça évite de poser la vraie question : comment financer la retraite de manière pérenne et stabilisée, comment trouver les recettes nécessaires sans faire porter tout l'effort ou le risque sur le salarié ou le fonctionnaire. Comme pour le Grenelle, le gouvernement cherche à préserver les secteurs économiques qui devraient pourtant être mis à contribution : ce serait cela l'équité, plutôt que de faire payer plus les fonctionnaires ! On trouve des financements pour les EPIC et pas pour les retraites !

Le management à la France Télécom : suicide à tous les étages ?

Les conditions de travail se sont fortement dégradées en peu de temps. Les règlements ci dessus en sont en partie la cause, mais ne négligeons pas l'influence de la RGPP et de la LOLF, en particulier via les baisses de crédits de fonctionnement qui ont atteint des niveaux dramatiques, et qui vont s'amplifier avec la circulaire Fillon sur les économies pour 2011. Les services tentent d'habiller ces restrictions par des stratégies Développement Durable : moins de papier, c'est bon pour la planète ! Moins de voitures aussi ! Moins de transports, de formation, de fournitures, d'espace… tout cela est forcément bon pour la planète, et honni soit qui s'en offusquerait ! Assez de tartufferies ! Nous ne sommes pas si stupides pour gober ces couleuvres vertes au goût saumâtre. Certes, l'administration doit être exemplaire en matière de Développement durable. Mais alors, développons des méthodes de travail respectueuses, de nouvelles pratiques de formation, d'échanges, investissons en matériel moderne. Nous avons besoin de nous déplacer pour mener à bien nos missions. Ou sont les véhicules propres ? Tout cela a un coût, et mettre en œuvre une vraie politique interne de Développement durable ne peut se faire en diminuant les moyens. Il faut d'abord investir avant de pouvoir bénéficier d'économies, toutes les bonnes entreprises savent cela.

La dégradation des conditions de travail va de pair avec celle des conditions de management. Tout le monde a pu constater la crispation et le climat délétère dans les services. Le dialogue social a laissé la place à l'injonction. La concertation a abdiqué devant l'urgence. Le mouvement est devenu un état. La culture de management du ministère vole en éclat, sous l'attaque combinée de la RGPP, de la LOLF et l'intrusion de modes de management directifs.

L'injonction, même, est devenue contradictoire. Nous l'avons dénoncée au cours de l'année, et des responsables politiques également. *L'injonction contradictoire érigée en mode de management a des conséquences dévastatrices sur les individus et en ricochet sur les structures et les missions.* C'est la déstabilisation assurée, la perte totale de repères et de mobilisation. Elle reflète souvent une absence de ligne directrice, de décision prise au plus haut niveau, et donc un report de la pression sur les agents chargés de la mise en œuvre. « soyez techniciens, mais abandonnez la technique » est symptomatique du dilemme dans lequel nous nous débattons tous les jours.

Les cadres ITPE, formés à un management participatif, se trouvent désorientés. Je ne reviendrai pas sur les apparentements qu'on a pu constater entre l'évolution de nos structures et le mode de management qui a conduit France-Télécom au drame que tout le monde connaît. Nous l'avons établi dans la tribune de Juillet. Il est grand temps que les responsables de ce ministère cessent de se voiler la face (comme on a pu le constater le 29 juin) et agissent pour enrayer cette glissade dangereuse. Nous les exhortons à stopper le maelström des réorganisations, à stabiliser les structures et à rouvrir le dialogue, à réintroduire un management respectueux des hommes et des femmes du ministère. Nous ne pouvons pas continuer à enregistrer les suicides en les renvoyant à « des problèmes d'ordre privé ». Certes, les causes d'un suicide sont souvent multiples. N'y rajoutons pas le stress et la déstabilisation dans le milieu professionnel.

III. L'action syndicale

Les stratégies de fond

Depuis le début de l'année 2010, les stratégies développées par le SNITPECT-FO se sont axées sur la défense des trois piliers de notre corps, attaqués (pilonnés ?) régulièrement et de manière concertée par l'administration : l'ENTPE, le statut, le positionnement. Chacun de ces piliers renforce l'autre dans un cercle vertueux de progression collective : le haut niveau de l'école permettant un positionnement clé, justifiant un statut « ad hoc », lui même permettant à l'école d'améliorer encore son niveau. Cette réussite collective est aussi la réussite d'un mode de management administratif respectueux des agents et des compétences, des valeurs portées par le service public.

Ces attaques sont donc d'autant plus inacceptables : contre notre gestion, pourtant souvent citée en exemple, contre notre statut, signe extérieur de notre réussite collective, contre notre formation initiale, par des rumeurs et des campagnes de dénigrement orchestrées autour de la « Grenellisation » des métiers du ministère

La tactique en réponse a évidemment pris la forme d'une tactique militaire : définition de l'objectif, détection des points faibles, mise en œuvre de rapports de force, actions, sécurisation. Cette tactique s'est elle-même appuyée sur des moyens revendicatifs, habituels des organisations syndicales, mais aussi sur des moyens de lobbying, plus axés sur la persuasion et la conviction. La réflexion et la mise en œuvre sont le fruit du travail remarquable du Bureau National, de la Commission Exécutive, des élus à la CAP ainsi que de la permanence. Nous pouvons les en remercier !

Pour le groupe des ITPE (réseaux)

Depuis le constat fait de la balkanisation des employeurs et de l'éclatement des lieux de travail des ITPE, il est clair que l'action syndicale doit s'inscrire dans un fonctionnement en réseau, pour fédérer non seulement les ITPE en poste au MEEDDM, mais aussi tous les autres ITPE. Car si le syndicat a besoin de tous les ITPE, les ITPE hors du MEEDDM ont aussi besoin du syndicat. Isolés, face à des employeurs souvent ignorants de nos modes de gestion, de nos compétences individuelles et collectives, ces ITPE ont besoin d'un syndicat qui puisse leur apporter toute l'aide, tout le conseil nécessaire, un syndicat capable de parler avec leurs employeurs pour leur apporter l'information et la sérénité, l'assurance du bon choix fait lors du recrutement d'un ITPE, leur permettre aussi un retour dans les meilleures conditions.

Ainsi, cette année, nous nous sommes penchés sur la situation des ITPE en collectivités ainsi que sur la situation d'ITPE positionnés dans d'autres administrations. Un groupe de réflexion chargé de proposer des pistes de travail sur la plus value syndicale auprès de ces ITPE s'est réuni et doit déboucher sur des actions en faveur de ces essaimés.

L'AITPE constitue également un vecteur primordial de rassemblement du groupe. Nous avons travaillé ensemble à cette mise en réseau, par l'aide et le travail commun autour des instances de gouvernance de l'association, par un partenariat initié sur la constitution d'un dossier de présentation du groupe, par des analyses et des réflexions sur la place de l'ingénieur et de l'ingénierie dans l'aménagement durable des territoires.

Pour le ministère (pérennité)

Les actions menées en faveur du ministère sont nombreuses : au travers des mots d'ordre de la manifestation du 29 juin, des réunions régulières avec l'administration, des prises de paroles publiques, de la presse, nous avons sans cesse défendu l'image d'un grand ministère fort de ses corps techniques, conscient de ses responsabilités envers les politiques du développement durable, ancré sur le territoire, fier de ses compétences et des missions qu'il entend porter auprès du public. Nous avons critiqué les dérives actuelles, les suppressions de moyens, les réorganisations incessantes, la politique des injonctions contradictoires, la tactique de « l'arbre creux ».

Nous avons écrit au ministre du MEEDDM, au ministre de l'espace rural, au ministre de l'agriculture et de la forêt, aux services du premier ministre en charge des DDI. Nous les avons mis en garde contre la destruction d'un outil efficace, contre la tentation du désengagement : une économie à courte vue mais un impact considérable à moyen et long terme, que les citoyens ne finiront jamais de payer.

Pour l'aménagement durable des territoires

Nous avons, cela a été dit, rencontré le sénateur Daudigny dans le cadre de son rapport sur l'ingénierie. Nous avons également sollicité une audience auprès de M. Krattinger, ainsi qu'auprès de M. Canepa et du sénateur Jarlier. A tous nous voulons faire passer le message de notre engagement auprès des territoires, de notre conviction que le développement durable passe par des actions locales, et que l'État a un rôle important à y jouer au travers de ses services techniques, notamment au sein du MEEDDM. A tous nous voulons passer le message de l'esprit positif qui anime les ITPE, des compétences individuelles et collectives qu'ils souhaitent et peuvent mettre au service de leurs territoires.

Nous devions conforter notre positionnement au cœur de FO et réussir les élections dans les DREAL et les DDT

Notre positionnement au cœur de la confédération Force Ouvrière, nous l'avons consolidé tous les jours.

En premier lieu, à travers notre Fédération, la FEETS-FO. Jean Hédou, Secrétaire général de la FEETS-FO mérite d'être amplement salué pour son action à la tête de la fédération et son action pour la défense du MEEDDM et du corps des ITPE. Mais aussi au sein de la Fédération Générale des Fonctionnaires (FGF-FO), conduite par Anne Balatazar, qui nous a permis de porter nos revendications sur les DDI, les emplois DATE mais aussi tous les autres sujets plus généraux. Enfin au sein de FO-Cadres avec son secrétaire général, Eric Peres, et notre camarade Sabrina Klein, membre du bureau exécutif.

Force Ouvrière (et donc tous ces syndicats nationaux) a conforté son positionnement au sein du MEEDDM.

Les articles médias :

Nous sommes dans les pages des « Nouvelles d'Alsace », « Direct Matin », « Libération », « Le Parisien », « la République du Centre », « 20 mn », « « Métro », « acteurs publics », « FO hebdo », « Marseille Plus »...

Ce furent d'abord les élections dans les DREAL : un succès clair, franc, massif dont nous pouvons collectivement être fiers. Non seulement Force Ouvrière continue de progresser dans notre ministère, mais elle caracole en tête – et largement ! – pour ces élections DREAL. Dans certains services, c'est la majorité absolue ! Dans de nombreux autres, la majorité relative. Une seule DREAL ne voit pas une majorité FO mais notre organisation y arrive tout de même en deuxième position.

C'est donc avec 41 % des voix, devant un deuxième pointant à 16,25 %, que FO triomphe. Ce n'est certes pas un hasard : les positions tenues – toujours pour défendre les acquis sociaux ou en obtenir de nouveaux, refus de compromissions sur des dossiers qui portent en germe des atteintes aux droits des agents et des services, clairvoyance sur les risques de tel ou tel texte – sont reconnues de l'ensemble des agents, respectées, et porteuses d'espoir. La défense des intérêts des agents et du service public passe aujourd'hui par FO. C'est l'occasion de saluer ici le travail fait pour l'animation du Cartel, par Gérard Costil, d'autre part élu secrétaire fédéral de la FEETS-FO. Félicitations, Gérard, et bravo pour ton engagement, bravo pour tes positions sans concession, claires et sans ambiguïté ! Bravo pour ton combat incessant de défense de notre service et de nos valeurs. Bravo également à toute l'équipe du Cartel, qui a su se coordonner, se compléter, coopérer pour réussir ce challenge : le SNPTULTEM-FO, avec Robert Buichon, le SNPTATECT-FO avec Jean-Yves Blot accompagné de Jean-Pierre Moreau pour les contrôleurs et Thierry Iva pour les agents, le SNICA-FO avec Christian Grolier.

Mais c'est aussi un travail collectif plus large, puisque nous travaillons aussi avec d'autres syndicats nationaux – le SNIIM-FO, le SNIAE-FO en particulier – et d'autres fédérations ou unions comme la FAGE-FO ou l'UNSP-FO.

Ce fut ensuite la grève du 15 juin, pour la défense de nos retraites. La permanence entière s'est mobilisée pour contribuer à la réussite de cette journée. Le SNITPECT-FO était donc de la partie, avec de nombreux ingénieurs venus manifester. Ce fut une réussite sans précédent, 70 000 manifestants, et une grande satisfaction pour Jean-Claude Mailly et son bureau. Je pense en particulier à René Valladon et Pascal Pavageau que je salue ici au nom de l'ensemble des ITPE qui savent ce qu'ils leur doivent. Le gouvernement, prudent, a remis à la rentrée ses conclusions, en ouvrant une porte (étroite) à la discussion. Quand FO manifeste, aujourd'hui, cela se voit, cela s'entend...

Puis la grève du 7 septembre a rassemblé 3 millions de travailleurs dans les rues... Sans rentrer dans le débat des chiffres, sachez que place de la République, nous avons patienté pendant quatre heures avant de pouvoir simplement avancer... quatre heures de boulevards pleins de manifestants devant nous, une grosse partie derrière, ça fait combien de rancœurs, de frustrations, de colère face à l'injustice ?

Cette grève doit être suivie par d'autres... Le mouvement n'est certes pas fini.

Nous avons participé avec une régularité de métronome aux réunions du cartel national, apportant des analyses et des contributions et recevant celles des autres syndicats nationaux en retour. Nous avons toujours été aux côtés du cartel pour les réunions, groupes d'échanges, discussions avec l'administration sur des sujets tels que le RST, l'expertise, la parité, l'ARTT, les crédits catégoriels, les ISS... Rappelons que c'est grâce à l'intervention active de FO que le point d'ISS a été revalorisé cette année !

Si les permanent(e)s et votre dévoué Secrétaire général ont participé activement au cartel national, il est clair que nos représentants locaux du SNITPECT-FO n'ont pas été en reste. Ils ont été particulièrement actifs, dans les sections, dans les bureaux, ils ont été disponibles et mobilisés. L'éclatante victoire de FO, ce sont eux qui sont allé la chercher, avec les autres représentants locaux des syndicats nationaux. Cette victoire est la leur, l'éclatante démonstration que la solidarité, le travail en commun, la coopération portent leurs fruits.

Nous avons également participé au bureau fédéral de notre fédération, la FEETS-FO, et y avons apporté nos analyses et notre expertise, sur l'ensemble des sujets traités dans l'année.

Nous devions contrer les mesures de l'acte II de la RGPP et bâtir un rapport de force aux côtés de FO

Nous n'aurons pas attendu la sortie des conclusions de l'acte 2 de la RGPP pour construire ce rapport de force et mener aux côtés de FO de nombreux combats : ce fut tout d'abord les textes RTT (cf. paragraphes textes réglementaires), dès le début de l'année, qui nous ont mobilisés. Le boycott lancé dès décembre 2009 lors du CTPM, sous l'impulsion de FO, a duré jusqu'en février et a touché plus de 90 % des services. Cette action a visé juste : elle a entravé la mise en œuvre des réorganisations TGV, au point d'inciter des chefs de services à transgresser les règlements pour avancer leurs piètres dossiers. Elle aurait pu être bien plus efficace si elle avait pu durer. FO le souhaitait, mais on ne peut tenir un boycott intersyndical contre l'avis des autres organisations syndicales, qui n'ont eu de cesse de vouloir faire lever ce boycott. Pour quelles raisons ? Mystère. Toujours est il que CGT, CFDT et autres ont saisi le premier prétexte pour lever le boycott, alors que la porte des discussions commençait à s'ouvrir et que nous aurions pu obtenir bien plus. Au final, certes, quelques avancées, mais le principal, le règlement RTT, est resté tel quel. Tout au plus a-t-on pu obtenir la réouverture du dossier « règlement RTT des DIR » et faire écrire que le forfait cadre s'appliquait à la demande de l'agent. Cette liberté reste à démontrer quand on sait la pression que les chefs de service peuvent mettre sur leurs agents pour les obliger à aller dans leur sens.

Autre grand thème, le RST, qui a fait l'objet du rapport Tremprat du CGEDD, la fusion LCPC-INRETS et l'avenir des CETE en ligne de mire. Je ne reviendrai pas sur ce sujet abordé en première partie, si ce n'est pour souligner le travail intense et commun avec les autres syndicats nationaux au sein du Cartel, et une position FO très (trop ?) gênante pour l'administration, à tel point que plusieurs tentatives de déstabilisation de nos instances ont pu être menées : en CTPM, par le cabinet ou par la DRI, l'administration n'a eu de cesse de questionner la position de FO pourtant claire (pas d'évolution de quelque service que ce soit vers un EP si la sauvegarde de l'intérêt du service public et des agents n'est pas démontrée avant) en faisant dire à notre organisation syndicale tout et n'importe quoi.

Nous avons enfin, via le Cartel et la Feets-fo, fait entendre notre voix sur les réorganisations qui ont été lancées ou qui ont continué cette année. Elles sont pour la plupart déjà citées dans ce rapport (DREIF, VNF, DIR, mais aussi les services d'outre mer).

Les éléments de la RGPP2 ayant été annoncés fin juin, ils ne feront l'objet de débats qu'à partir de l'automne.

Adapter notre structuration syndicale et dynamiser l'animation de terrain : aujourd'hui, quand les ITPE bougent, cela se voit !

L'année 2010 aura été une année de consolidation de la structuration de notre organisation syndicale. Nous avons vu se développer les unités fonctionnelles, qui ont montré toute la puissance qu'elles pouvaient développer en animation, mobilisation, mais aussi en réflexion et en analyse. C'est toute la force d'un réseau qui est drainée par les unités fonctionnelles, et qui vient enrichir les sections départementales et régionales, et donc la Commission exécutive.

Les structures régionales se sont modernisées, ont mis à profit les possibilités ouvertes par l'évolution de notre statut syndical pour rationaliser les sections et en particulier les trésoreries.

Un groupe de réflexion sur le SNITPECT-FO dans la fonction publique territoriale s'est créé, nous y fondons de grands espoirs. Même si le sujet est difficile, eu égard à la grande dispersion des collectivités territoriales, notre syndicat a sa place dans la FPT ; nous ressentons un vrai besoin de défense et d'animation spécifique aux ingénieurs présents dans ces structures, qu'ils soient ITPE de souche ou non et nous devons répondre à cette demande.

Nos liens avec l'AITPE sont restés très étroits et constructifs. Le SNITPECT-FO doit rester en contact avec tous les ITPE, même si la balkanisation des employeurs est une contrainte complexe à gérer.

Tous ces efforts ont été payants et les excellents résultats du 29 juin en sont la conséquence la plus remarquable. En moins d'un mois, nos sections départementales, régionales et unités fonctionnelles ont mis en route la machine à gagner, celle qui nous a permis de mobiliser 1 500 ITPE pour venir manifester leur ras le bol sur le boulevard St-Germain. Le travail intense d'interpellation, de porte à porte, a non seulement permis de réaliser ce 29 juin, mais a créé une dynamique dans les services, un mouvement de réaction qui a sorti nombre d'ITPE – mais aussi beaucoup d'autres agents – de leur torpeur et de leur résignation. Les camarades se sont rapprochés, ont partagé leurs inquiétudes, leurs angoisses, mais aussi leurs espoirs. Nombreux sont ceux qui, n'ayant pu venir à la manifestation, nous ont fait savoir leur soutien. Des lettres sont d'ailleurs arrivées bien après le 29, et nous sommes donc au-delà des 500 annoncées. D'autres organisations syndicales ont approuvé notre mouvement. Les actions d'interpellation des directeurs ou même des préfets ou des élus locaux ont été nombreuses et intenses, jusqu'à l'interpellation directe de l'ensemble des DREALS lors de leur réunion à Paris le 6 juillet par la Commission Exécutive. Le

nombre de nouvelles adhésions, « indicateur » comme on dirait de nos jours, de notre dynamisme et de notre vitalité, est en hausse, et nous avons atteint dès juin le total de 2009. Il nous faut continuer dans ce sens, et attirer, mobiliser toutes les forces vives qui porteront notre organisation syndicale toujours plus haut. Pour mener des actions, comme on a pu le constater le 29 juin, il faut des moyens, que seuls les syndiqués et militants peuvent apporter. Alors qu'ils étaient assommés par les réorganisations, résignés à voir tout s'écrouler autour d'eux, les agents, très souvent sous l'impulsion du SNITPECT-FO, relèvent la tête et font clairement savoir qu'ils veulent un autre avenir pour leur ministère : un souffle nouveau passe sur les services. Tout cela est le résultat de votre travail de militants de terrain. Bravo à tous et merci au nom du SNITPECT-FO.

Les nombreuses actions de communication, tout au long de l'année, ont été largement orientées vers le numérique : un développement important et continu du site internet, tout d'abord, de plus en plus visité. Nous sommes passés de 15 000 accès mensuels en janvier à 17 000 accès mensuels en septembre, avec un pic mémorable de presque 20 000 connexions pour le 29 juin. Vous pouvez le croire, il n'y avait pas que des ITPE en ligne ! Notre site est donc devenu un lieu stratégique d'information pour l'administration. C'est un élément que nous devons prendre en compte, et lancer une réflexion sur les pages à accès libre, ouvertes à tous, et les pages à accès réservé, ouvertes aux seuls adhérents. Nous pouvons même imaginer des pages « actions » ouvertes aux seuls intervenants lors d'actions ciblées.

Le numérique, ce sont aussi les réseaux sociaux, dont nous ne pouvions rester plus longtemps à l'écart. C'est dorénavant chose faite, avec la mise en route d'un profil ITPE sur le réseau facebook, qui a été un des éléments novateurs de la mobilisation du 29 juin. Il ne vous reste plus qu'à y entrer : si vous êtes déjà sur facebook, faites vous reconnaître ! Sinon, la permanence vous aidera à accéder dans les meilleures conditions.

Le numérique, c'est enfin la messagerie, toujours dense tout au long de l'année, toujours outil de communication en temps quasi réel avec tous les ITPE. Bien plus efficace que le téléphone, elle reste l'outil préféré des ITPE qui souhaitent poser une question à la permanence, et dont les délais de réponse feraient pâlir d'envie le médiateur de la république et la charte d'accueil de Marianne elle-même.

Nous nous devions de continuer à diversifier les modes de communication, pour être plus lisibles de l'intérieur mais aussi de l'extérieur du ministère. Nous avons donc décidé, à la Commission Exécutive d'avril, de nommer une déléguée à la presse, Christelle Gratton. Nous avons ciblé un certain nombre de communications vers la presse ou vers les élus. Le résultat ? Couverture du 29 juin par plusieurs journaux dont Libération et Le Parisien, articles dans « acteurs publics », « FO hebdo », articles sur les interpellations ministérielles dans *Les Nouvelles d'Alsace, 20 minutes, La République du Centre, Marseille Plus...*

Nous avons innové dans au moins trois domaines :

- le premier, c'est la conférence de presse, donnée le 20 juillet devant le boulevard St-Germain, pour dénoncer la situation qui a abouti à la manifestation du 29 juin. Cette première conférence de presse en pleine période estivale, a été un succès puisque des journalistes ont fait le déplacement pour nous écouter pendant plus d'une heure. C'est une expérience précieuse dont nous tirerons des enseignements pour augmenter notre lisibilité médiatique.
- le deuxième, c'est la distribution de tracts. Depuis le début de l'année, avec patience, ténacité, qu'il fasse beau ou qu'il pleuve, nous avons entamé une politique de distribution de tracts à l'entrée du ministère lors de réunions sur le Grenelle, ou lors de déplacements des ministres sur le terrain. C'est une méthode simple, qui demande peu de moyens, mais d'une efficacité redoutable : en effet, d'une part notre tract est immédiatement transmis au cabinet (plus rapide que La Poste !) par le personnel de garde, d'autre part les invités aux réunions Grenelle (associations, administrations, élus) sont en général curieux d'apprendre que l'ambiance au sein de notre ministère n'est pas au beau fixe. Cela a des répercussions immédiates, et certaines associations ont déjà réagi en demandant au ministère quels étaient les moyens qu'il comptait vraiment engager dans le Grenelle. On peut modestement indiquer que cela agace fortement le cabinet, qui nous le fait savoir.

C'est donc un excellent moyen d'action que nous recommandons de mettre en œuvre lors de tous les déplacements ministériels. Aujourd'hui, quand on approche un ministre en déplacement pour lui parler des ITPE, il répond immédiatement « oui, je connais votre dossier ». C'est un premier pas important ! Le suivant, c'est de le traiter...

- le troisième domaine, ce sont les actions « coup de poing » comme l'invasion de la CAP, l'invasion du comité de direction de la DREAL PACA, du bureau de la DRH ou de la réunion des DREAL. Ces actions ont marqué les esprits, et ont mis sur le devant de la scène la problématique portée par les ITPE. Leur image a évolué : l'époque ou un DRH disait « le SNITPE j'en fais mon affaire » est bien révolue. Les ITPE osent, sans complexes. Au-delà des discours, les ITPE agissent et sont attentivement observés par l'ensemble des agents. L'administration doit en tenir compte.

Nous avons cette année continué de mettre en œuvre la politique de rapprochement avec les autres organisations syndicales d'ingénieurs, essentiellement le SNIAE-FO et le

SNIIM-FO. Les participations croisées aux CAP sont devenues la règle et nous avons pu mener ensemble quelques actions de terrain comme des audiences, des courriers et la production de documents. Le chantier fusion devient, avec le SNIAE-FO un dossier qui nous entraine dans un avenir partagé et qui doit nous rapprocher encore davantage. Nous avons ainsi, avec le SNIAE-FO, réfléchi sur un projet syndical commun qui pourrait prendre la forme d'une union des deux organisations et éventuellement d'autres syndicats d'ingénieurs et qui serait l'interlocuteur privilégié de l'administration en particulier sur le thème de la fusion. Toutefois, cette union ne serait qu'un outil et n'aurait pas vocation à sortir des mandats qui lui seraient confiés par les syndicats nationaux.

Toutes nos actions syndicales ont été encadrées, soutenues, épaulées par nos instances nationales que je tiens à saluer !

Tout d'abord, la Commission exécutive, qui a vécu une année très chargée : de réunions extraordinaires (à ce jour on en est quand même à deux sessions supplémentaires...) en dossiers urgents et sensibles, du plan d'action à la mobilisation de terrain, *les délégués ont été sur tous les fronts, disponibles malgré les emplois du temps toujours plus chargés, présents aussi bien dans les régions pour animer les débats et les actions, qu'au niveau national pour analyser, proposer et faire avancer la position du SNITPECT-FO.* Courriers publics au ministre, motions sur plusieurs thèmes, leur production a été dense et de grande qualité, foisonnante et riche des débats et des nombreux participants. Grand merci à tous. Bien évidemment, ils se sont investis comme tous les ans dans les groupes de travail annuels pour les rapports du Congrès. A ce propos, rappelons que ces groupes sont libres d'accès et comme les fameux logiciels open-source, ce sont les participants au groupe qui bâtissent l'analyse stratégique dont le SNITPECT-FO se nourrit, et qui lui permettent d'être présent et écouté sur de nombreux sujets. Soyez donc nombreux à y participer, notre force de conviction n'en sera que meilleure. Je salue également René Jourdan, notre président d'honneur, qui, bien qu'éloigné – malgré lui – de l'action, suit attentivement nos évolutions, et Désiré Estay, notre très fringuant délégué des retraités, toujours actif et de bon conseil, toujours présent sur les idées d'évolution de notre organisation. Son travail de réseau est remarquable, et nos retraités savent qu'ils peuvent compter sur lui.

Des retraités parfois un peu maltraités ces derniers temps. En effet, les réorganisations massives, la rapidité excessive des changements, avec leur corollaire, les mutations à l'emporte pièce de trop nombreux camarades qui occupent des fonctions locales dans les bureaux des sections, ont parfois comme conséquence la perte du contact, et pour nos camarades retraités, la perte des informations sur le syndicat, sur l'évolution du groupe et de son environnement. Soyons très attentifs à cela, et j'engage toutes les sections à entretenir des liens étroits avec nos retraités, qui sont des « essaimés » un peu particuliers. D'une part, la section locale du SNITPECT-FO est souvent le seul lien qui leur reste avec leur milieu professionnel – tous n'ayant pas accès à l'internet –, d'autre part, ce sont des acteurs attentifs et vigilants de nos évolutions, aux avis toujours percutants. Ils étaient présents, le 29 juin, dans un mélange inter-générationnel prouvant une fois de plus la vitalité de notre syndicat.

Les interpellations :

J.-L. Borloo est interpellé lors de ses visites, trois fois à Paris, une fois à Brest, une fois à Orléans, une fois à Strasbourg, une fois à Lyon, une fois à Marseille, Ch. Jouanneau et F Amara à Marseille, D. Bussereau et V. Létard dans le Nord… Le SNITPECT-FO est rayé de la liste de diffusion des sorties ministérielles… Heureusement, Google ne dépend pas du cabinet du MEEDDM.

Ensuite, je tiens à remercier le Bureau National, qui a vu plusieurs départs en début d'année : Gilles Paquier, en fin de mandat de Secrétaire général, Sabrina Klein, en fin de mandat de secrétaire nationale permanente, Dominique Jaumard, Nicolas Farges, Fabrice Russo enfin qui n'ont pu rester en raison de leurs contraintes personnelles et professionnelles. Nous pouvons les féliciter, pour le travail, l'implication et la ténacité de leur engagement ainsi que pour les analyses qu'ils continuent à nous apporter. Ils ont beaucoup donné au syndicat et toujours le meilleur d'eux-mêmes. Nous saluons enfin l'entrée au BN d'Yves Legrenzi, élu à la CAP, et de Sylvie Blanc, ainsi que les piliers du bureau national : Yves Cholin, Laurent Télléchéa, Laurent Janvier, Clotilde El Mazouni, Gaelle Favrel, Bruno Pezin.

Le Bureau National s'est réuni cette année toutes les trois semaines en moyenne, ce qui a nécessité une disponibilité très forte des mandataires. Entre deux bureaux, évidemment, ils étaient sollicités par messagerie… et toujours une réponse demandée pour hier, sous contrainte d'une actualité prise de folie. Rajoutons les groupes de travail nationaux, les interventions lors de groupes d'échanges avec l'administration, d'audiences, d'assemblées générales... Malgré cette pression constante, les membres du BN restent réactifs et leur capacité d'analyse est un atout majeur du syndicat. Merci à eux !

Puis, je remercie la permanence, une « task force » unique et atout précieux dans notre travail de défense des intérêts individuels et collectifs. Cathy Goullier, Shami Pirani, Christelle

Gratton, Zainil Nizaraly sont toujours au feu, sur un sujet ou un autre, tantôt en appui aux problèmes individuels des ITPE, tantôt en appui à la FEETS-FO et au Cartel pour les sujets transversaux, tantôt en bilatérale avec l'administration pour défendre nos revendications spécifiques, analyser les productions de l'administration, suivre l'actualité pour débusquer l'attaque contre nos acquis (il y en a toujours au moins une...) et préparer la parade.

Enfin, les élus à la CAP, toujours sur le front, attaquent leur deuxième année de mandat en réclamant considération et respect de la part de l'administration (cf. historique des CAP de l'année…). Conscients de leurs responsabilités de membres élus de la CAP, ils veulent les assumer en toute honnêteté et transparence vis à vis de leurs mandants. Cela implique une connaissance très fine des dossiers, une volonté de tout analyser et de ne rien laisser passer « sur la bonne mine » de l'administration, des positions nettes, avec le souci de toujours proposer une porte de sortie, que l'administration a eu jusqu'ici du mal à saisir. Je peux assurer que l'ensemble des élus à la CAP ont toujours adopté une démarche constructive, responsable, et certainement pas extrémiste comme on pourrait vouloir le laisser croire. Ils n'acceptent pas les décisions arbitraires ou sans prise en compte du volet social, et savent le faire savoir.

Évidemment, ils sont également fortement sollicités pour leurs réflexions, analyses, réunions, groupes de travail nationaux et sont restés à l'écoute de tous ceux qui les ont interrogés pour une mutation, une promotion ou un problème de gestion. Je les remercie pour tout le travail effectué, pour la force de leur conviction et le courage de leurs prises de position. Leur engagement, leur ambition pour notre corps auront de nombreuses occasions de s'affirmer encore, n'en doutons pas, en 2011 !

Conclusion

2010 aura donc été une année action, 2011 sera une année combat. En effet, de nombreux dossiers ont été posés sur la table, nos actions ont permis de forcer l'administration à les ouvrir, nous en attendons maintenant des réponses recevables par les ITPE.

En matière statutaire, nous devons continuer à faire avancer notre dossier qui doit aboutir avant la fusion. Fusion que nous devons, si elle se concrétise, réussir au bénéfice de tous les ingénieurs et du service public. L'ENTPE, qui débute la mise en œuvre de son projet stratégique, doit rester notre école, notre creuset, notre racine commune.

En matière de gestion, nous devons finaliser les repyramidages, plus favorables que celui que nous connaissons aujourd'hui, la forfaitisation du principalat au premier niveau et son allongement à huit ans. Nous devons obtenir la transformation de l'ICRGS en véritable principalat de deuxième niveau, et sa forfaitisation à quatre ans. Nous devons faire évoluer la charte de gestion pour une meilleure prise en compte des problèmes sociaux, pour une gestion plus respectueuse des promotions à ITPE, IDTPE, ICTPE.

En matière indemnitaire, il reste à concrétiser les avancées obtenues sur la PSR, et à faire aboutir le chantier sur les intérims. En ce qui concerne les ISS, il nous faut obtenir impérativement leur revalorisation, pour négocier au mieux le passage à la PFR. Nous devons aussi faire réévaluer les points supplémentaires pour les spécialistes et experts, et élargir l'assiette du droit, tant au niveau des services que des échelons indiciaires.

Sur les services, enfin, nous devrons continuer à convaincre et soutenir notre conception du service public et de la place de l'État, notre vision de l'aménagement durable de nos territoires, de notre positionnement et des responsabilités que nous revendiquons dans l'ensemble des organisations de la sphère publique.

Nous n'obtiendrons ces réponses que si nous maintenons collectivement le rapport de force que nous avons su établir. L'expérience nous l'a prouvé, si nous relâchons la pression, l'administration en profitera pour faire marche arrière. Tant que nous n'aurons pas abouti, il faudra rester tous mobilisés, collectivement, solidairement. La foi déplace les montagnes, dit-on. La solidarité aussi. Ensemble, nous saurons faire front et conclure les meilleures positions pour les ITPE.

N'en doutons pas, les ITPE sont armés pour gagner les défis de notre époque. La complexification des problématiques nécessite coopération et solidarité, le rythme toujours plus intense du changement implique adaptabilité, gestion de l'incertitude.

Les ITPE ont montré qu'ils maitrisaient la conciliation des temps courts et des temps longs, de l'expertise et de l'incertitude, qu'ils savaient construire les compétences individuelles et collectives nécessaires à l'ingénieur de demain.

Responsables de nos actes et de leurs conséquences, conscients de nos possibilités d'actions, nous devons prendre toute notre place dans la sphère publique et la société.