



Les ITPE et la FPT

Rapporteurs : Clotilde El Mazouni, Philippe Aspar

Groupe de travail : C. Chaffiol, P. Charmier, P. Graziani, S. Boucq, P.D. Paillet, E. Daluz, A. Deffontaines

Nos remerciements à tous les ITPE ayant répondu à l'enquête du SNITPECT/FO en 2005

SOMMAIRE

Introduction

A CARACTERISTIQUES DE LA FPT

- 1 Généralités
- 2 Cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux
- 3 La gestion des personnels dans la fonction publique territoriale
- 4 La rémunération dans la FPT
- 5 L'environnement de la FPT : ressenti des ITPE en poste

B "ÉTAT DES LIEUX" DES ITPE DANS LA FPT

- 1 Quelques rappels sur les positions administratives
- 2 La situation des ITPE en collectivités
- 3 Les conseils des ITPE en collectivités aux candidats à l'essaiage
- 4 Formequip-AITPE

C ÉVOLUTIONS (en cours et à venir) DE LA FPT

- 1 Les grandes tendances d'évolution des métiers
- 2 Les conséquences de la loi LRL sur les Collectivités territoriales

D ENJEUX DE L'ESSAIMAGE DES ITPE DANS LA FPT

- 1 Enjeux pour les ITPE
- 2 Enjeux pour la sphère publique
- 3 Conditions de la réussite de cet essaimage

E ÉVOLUTION DES STRUCTURES DU SNITPECT ET DES SERVICES QU'IL APORTE

Introduction

L'actuelle phase de décentralisation va amener près de cinq cents ITPE à changer d'employeur.

A chaque mutation importante touchant les ITPE, le SNITPECT a toujours apporté conseil, vision d'avenir sur les services publics de l'aménagement, promotion collective du corps et défense individuelle des agents.

Ce rapport s'inscrit donc dans la continuité des travaux du SNITPECT sur la fonction publique territoriale :

- importants travaux et études dans les années 1990 lors des phases de construction du statut de la fonction publique territoriale,
- revendications autour de la mobilité entre les trois fonctions publiques, défense des agents à l'essaiage en CAP, et, depuis le congrès 2003, volonté d'expérimenter pour les ITPE un corps inter fonctions publiques,
- information des mandants (guide de l'ITPE, rapports thématiques, conseil individualisé),
- écoute des ITPE en collectivités (enquêtes en 1997, 2001, séminaire en 2004) afin de porter au mieux leurs préoccupations,
- évolution des structures du SNITPECT permettant une plus grande ouverture hors du Ministère (voir rapport au congrès 2004 "le SNITPECT demain").

Toutefois, face à l'ampleur des réformes attendues, ce rapport se veut général pour :

- dresser un état des lieux actuel des ITPE dans la fonction publique, qui éclaire le plus objectivement possible nos mandants et qui leur permette de se positionner au mieux,
- proposer une vision prospective afin de déterminer les enjeux de ces mutations pour les ITPE et pour la fonction publique dans son ensemble,
- esquisser la stratégie de travail et de portage de nos revendications la plus efficace.

Il s'appuie pour cela sur des textes législatifs, des rapports d'instances officielles, sur des analyses du SNITPECT et sur les résultats d'une importante enquête menée cette année auprès de tous les ITPE exerçant en collectivité territoriale.

A Caractéristiques de la FPT

1 Généralités :

La FPT emploie aujourd'hui environ 1,6 million d'agents, dont les employeurs représentent près de 60 000 collectivités locales et établissements publics locaux (1). A titre de comparaison, la FPE emploie environ 3 millions d'agents, et la FPH 850 000 agents (ne l'oublions pas, certains de nos camarades réussissant de très belles carrières dans la FPH !).

Rappelons en préalable, que la fonction publique territoriale (FPT) est une fonction publique jeune. Le statut de la FPT s'est stabilisé dans les années 1980-1990. Il s'est construit autour d'un compromis entre deux notions a priori antinomiques :

- le principe de libre administration des collectivités appelant une importante autonomie de gestion des personnels, ou de création, de suppression ou de contenu des emplois ;
- les principes de fonction publique exigeant une certaine parité avec la fonction publique d'Etat (FPE) et une unicité de règles quelles que soient les collectivités.

Ce compromis s'est matérialisé par la création des cadres d'emplois : compromis entre rigidité statutaire et liberté des collectivités (délocalisation des actes de gestion, dissociation grade-fonction...).

FPE, FPT, FPH : même statut général de la fonction publique

Tous les fonctionnaires (Etat, territoriaux, hospitaliers) sont régis par le même statut, « le statut général des fonctionnaires », composé de quatre parties :

- le titre I, constitué par la loi du 13 juillet 1983, vise les droits et les obligations qui sont communes aux trois fonctions publiques,
- les titres II, III et IV, visent les dispositions spécifiques respectivement à la FPE, à la FPT et à la FPH.

Avant de voir ce qui diffère entre ces trois fonctions publiques, rappelons donc brièvement ce qui nous est commun :

- Obligation, pour être fonctionnaire, de disposer de ses droits civiques, d'un casier judiciaire vierge, d'aptitudes physiques suffisantes, de la nationalité française (ou européenne si le poste n'est

pas lié à l'exercice de la souveraineté ou de la puissance publique nationale).

- Garanties de liberté d'opinion, d'égalité des sexes, de protection contre le harcèlement sexuel ou moral, d'exercice de mandats électifs, d'exercice du droit syndical et notamment du droit de grève, de protection pénale par la collectivité dont ils dépendent (sous certaines conditions).
- Carrières fondées sur le grade et les statuts particuliers, libre accès de tout fonctionnaire aux trois fonctions publiques (art. 14), recrutement par concours, notions de dossier individuel, de pouvoir disciplinaire, droit après service fait à rémunération, à congés, à la formation permanente, à de bonnes conditions d'hygiène et sécurité.
- Obligations de ne pas avoir d'autres activités lucratives, obligation de secret professionnel, de satisfaire aux demandes d'information du public, de responsabilité individuelle et d'obéissance hiérarchique.

Les employeurs :

Le titre III du statut général des fonctionnaires précise que la fonction publique territoriale concerne les agents des régions, des départements, des communes, des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI), des caisses de crédit municipal et des établissements publics territoriaux à caractère administratif (OPHLM, CNFPT, centres de gestion, Centres communaux d'actions sociales...). Ainsi, les structures, les employeurs et leurs modes de fonctionnement sont multiples : la FPT ne se limite pas aux communes et aux conseils généraux.

Une fonction publique d'emplois

La fonction publique territoriale est une fonction publique d'emplois. Le grade et l'emploi sont distincts. Le grade est le titre qui confère à son titulaire la vocation à occuper l'un des emplois qui lui correspondent. Chaque cadre d'emploi comprend un grade initial et un ou plusieurs grades d'avancement.

Il existe de nombreux cadres d'emplois permanents. Ceux-ci sont de deux natures : cadres d'emplois et emplois fonctionnels.

Les soixante cadres d'emplois sont répartis en huit filières : administrative (administrateurs, secrétaires de mairie, rédacteurs...), technique (ingénieurs, techniciens...), culturelle (bibliothécaires, conservateurs...), sportive (éducateurs...), médico-sociale, des

sapeurs-pompiers, de la police municipale ou d'animation.

Les emplois fonctionnels sont de natures différentes selon la taille des collectivités : directeur général (DG), directeur général des services (DGS) ; directeur général adjoint (DGA), directeur général des services techniques (DGST). Les agents qui occupent ces emplois sont placés en position de détachement de leur cadre d'emploi.

Il n'y a qu'un cadre d'emplois techniques de catégorie A : c'est le cadre d'emploi des ingénieurs.

2 Cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux

Situation des ingénieurs territoriaux

Le cadre d'emploi des ingénieurs comprend trois grades : Ingénieur territorial, Ingénieur principal et Ingénieur en chef (subdivisé en deux classes) (2). Début 1999, on recensait plus de 11 000 ingénieurs territoriaux (dont 26% de non titulaires). Aujourd'hui, ils sont estimés à près de 15 000. Ils ne représentent que 10% de l'ensemble des agents de catégorie A des collectivités territoriales. Les ingénieurs territoriaux sont donc plus nombreux que les ITPE. Ils sont toutefois structurés très différemment (pas de logique de corps, pas d'école commune structurant un esprit de groupe, pas de syndicat spécifique) et leur situation auprès de leur employeur est très différente de celle que peut rencontrer un ITPE à l'Équipement (représentant 66% des A et 40% des A+) ou même à l'Environnement (corps majoritaire).

Des métiers variés

Ils exercent majoritairement leur activité dans les communes ou groupements de communes (63% des IT) puis dans les départements (22%). Les autres structures (région ou OPHLM) ne concernent qu'autour de 3% des IT chacune (9% exerçant ailleurs).

Les offres d'emplois proposées aux ingénieurs territoriaux sont réparties dans quatre principaux domaines :

(2) Pour toutes les données ci-dessous : Sources CNFPT 2000.

(1) Source de ces chiffres : CNFPT - 2005.

- 42% dans les services techniques (infrastructures, VRD, Bâtiment)
- 20% dans l'informatique
- 13% dans l'urbanisme et l'aménagement
- 6% dans l'environnement.

Les collectivités recherchent majoritairement des ingénieurs expérimentés et dans 30% des cas exigent un diplôme.

Pour l'essentiel, les ITPE répondent au type de compétences et qualifications souhaitées. En effet, leurs domaines d'interventions en sortie d'école sont les infrastructures et VRD (53%), l'aménagement/urbanisme (23%), l'environnement (12%), les transports (7%)... (3). Ils ont donc pleinement vocation à exercer au sein des métiers de la FPT.

Statut

Le cadre d'emploi des Ingénieurs territoriaux a été modifié en octobre 2003.

Il se compose désormais de trois niveaux de grade : Ingénieur (terminant à IB 750), Ingénieur principal (terminant à IB 966), et Ingénieur en chef subdivisé en deux classes (Classe normale terminant à 966 et classe exceptionnelle terminant à HEB). Calé sur l'ancien statut des ITPE pour les deux premiers niveaux de grade, il est désormais, avec le nouveau statut des ITPE, loin d'offrir une grille statutaire comparable.

Les ingénieurs peuvent exercer l'emploi de direction des services techniques des villes classées dans la catégorie de 20 000 à 40 000 habitants (4).

Les ingénieurs principaux exercent leur fonction dans les collectivités de plus de 10 000 habitants (ou OPHLM de plus de 5 000 logements). Ils peuvent tenir l'emploi de DST des villes de 20 000 à 40 000 habitants et de DGST des villes de 40 000 à 80 000 habitants (5).

Les ingénieurs en chef exercent leur fonction dans les collectivités de plus de 80 000 habitants (ou OPHLM de plus de 10 000 logements). Ils peuvent occuper les fonctions de direction générale des collectivités de plus de 80 000 habitants.

Ces limitations des emplois fonctionnels ne doivent cependant pas faire oublier que dans la FPT, le grade et l'emploi sont disso-

(3) Source « Enquête des Grandes Ecoles 2004 »

(4) Certaines collectivités peuvent être « surclassées » si leur activité le justifie.

(5) Une collectivité de moins de 10 000 habitants ne peut donc créer de postes d'ingénieur principal.

DÉTACHEMENT DANS LES EMPLOIS FONCTIONNELS DE DIRECTION

- Les fonctionnaires appartenant à un corps terminant HEA peuvent être détachés dans les emplois de :
 - DGS d'une commune de plus de 40 000 habitants,
 - DGSA d'une commune de plus de 150 000 habitants,
 - DGS et DGA des départements
 - DG et DGA des départements
- Les fonctionnaires appartenant à un corps terminant à l'indice 985 peuvent être détachés dans les emplois de :
 - DGS d'une commune de 40 000 à 80 000 habitants
 - DGA des communes de 150 000 à 400 000 habitants
 - DGA des départements jusqu'à 900 000 habitants
 - DGA des régions jusqu'à 2 000 000 habitants
- Les fonctionnaires de catégorie A peuvent être détachés dans les emplois de :
 - DGS des communes de 3 500 à 40 000 habitants
 - DGA d'une commune de 20 000 à 150 000 habitants

ciés et qu'il peut même arriver de trouver des ingénieurs encadrant des ingénieurs principaux ou des ingénieurs principaux encadrant des ingénieurs en chef.

Recrutement

Les modes de recrutement des collectivités s'apparentent aux entretiens d'embauches des entreprises privées. Ils peuvent cependant notablement différer du simple entretien en tête-à-tête au jury d'embauche très structuré.

Recrutement direct par la collectivité :

Tout ingénieur des TPE peut se porter directement candidat sur un poste publié dans la FPT. Un ingénieur des TPE fonctionnaire d'Etat choisira généralement d'être détaché (sous réserve d'acceptation par le Ministère de l'Équipement) et entrera directement dans le cadre d'emploi des ingénieurs territoriaux (ou dans un emploi fonctionnel) : un ITPE dans le grade d'ingénieur territorial, un IDTPE dans le grade d'ingénieur principal (6). Il pourra être intégré dans la FPT soit directement par la mise en œuvre du droit d'option dans le cadre des lois de décentralisation, soit après deux ans de détachement dans la FPT.

(6) Un I(D)TPE ne peut être détaché directement dans le cadre d'emploi des ingénieurs en chef selon le décret n° 90-126 du 9 février 1990.

Un ITPE civil peut également postuler directement et peut être recruté en tant que contractuel. Cette pratique est plus ou moins répandue mais en moyenne assez importante : 26% des ingénieurs territoriaux sont ainsi des contractuels. Elle permet à la collectivité de contourner les délais de procédures de recrutement. Par ailleurs, la collectivité peut déroger à certains quotas limitant le niveau de grade des agents en fonction de la taille de la collectivité (cf. paragraphe précédent « statut ») et ainsi intervenir avec moins de contraintes sur les promotions. Pour le fonctionnaire, ce type de recrutement est rare car il ne peut y prétendre qu'en étant en position de disponibilité ou de hors cadre (cf. II). Dans ce cas, sa carrière à l'Etat est bloquée.

Recrutement par concours :

Les délégations régionales ou inter-départementales du CNFPT organisent les concours des ingénieurs territoriaux tous les ans et d'ingénieurs en chef tous les deux ans. Les lauréats sont placés dans une liste d'aptitude nationale mais il faut noter que la réussite au concours ne vaut pas embauche, et que les collectivités sont libres de recruter qui elles veulent selon leur besoin, et indépendamment du rang de classement obtenu à l'issue du concours. Il faut donc, après réussite, encore se trouver un poste pour pouvoir être nommé ingénieur stagiaire pendant un an, pour suivre une formation initiale d'application puis enfin être titularisé.

3 La gestion des personnels dans la fonction publique territoriale

Les organes nationaux ou départementaux

Le CSFPT, conseil supérieur de la fonction publique territoriale, est une instance paritaire de consultation pour le législateur (textes législatifs ou réglementaires concernant la FPT, projets statutaires, rapports divers...), d'information (statistiques de la FPT, perfectionnement de la gestion du personnel), d'études et de proposition (notamment en matière de statut et de gestion des personnels territoriaux). Le CSFPT est composé de vingt représentants des collectivités territoriales, et de vingt représentants des organisations syndicales de fonctionnaires territoriaux (7).

Le CNFPT, Centre national de la fonction Publique Territoriale, s'occupe de gestion des personnels de catégories A et B et de formation. Il évalue ainsi les besoins de formation et de recrutement, et définit les orientations générales et les programmes de formation initiale et continue. Pour les agents de catégories A et B, il coordonne l'organisation des concours, assure la publicité des postes et la gestion des bourses nationales d'emplois. Il prend en charge et gère les fonctionnaires de catégorie A privés d'emplois ou en retour de détachement et de disponibilité. Il est organisé en délégations inter-départementales.

A noter : Attention, le CNFPT ne saurait être considéré comme l'équivalent de la DGPA pour les collectivités : il n'y a pas de liste unique de postes vacants, pas de CAP nationale, pas de mutations ou de promotions décidées par le CNFPT.

Les Centres de gestion : exercent leurs prérogatives à l'échelle départementale (à deux exceptions près en Ile-de-France.). Les missions exercées sont très variées et différentes selon la taille et le souhait de la collectivité. Ces missions sont généralement d'autant plus importantes que la collectivité est petite (il faut signaler que les collectivités de moins de 350 fonctionnaires sont affiliées obligatoirement à un centre de gestion, les autres ne le sont que de manière facultative). Leur rôle consiste essentiellement à faciliter les mobilités (bourses d'emplois locales, reclassement...), à participer aux procédures de promotions (liste d'aptitude, organisation ou participation aux concours...), à assister

(7) La confédération FO occupe à ce jour quatre sièges dans cette instance.

les collectivités pour des tâches administratives (secrétariat des organismes paritaires, recrutements temporaires, mutualisations d'emplois, constitutions de dossier par fonctionnaires, gestion de services sociaux, formations...) ou à leur permettre d'atteindre une taille critique pour certaines actions (prise en charge des fonctionnaires privés d'emplois, inaptés physiquement, représentants syndicaux ; fonctionnement de CTP).

Les organes locaux

Les CTP, comités techniques paritaires, constituent l'organe de consultation au niveau local pour les questions collectives (organisation, fonctionnement du service, modernisation, hygiène et sécurité, plans de formation...). Ils sont placés auprès de chaque collectivité employant plus de cinquante agents. Pour les collectivités employant moins de cinquante agents, le CTP est placé auprès du centre de gestion territorialement compétent.

Les CAP, commissions administratives paritaires, donnent un avis sur les questions individuelles : déroulement de carrière, positions administratives, sanctions...

A noter : la représentation syndicale s'apprécie pour l'ensemble de la collectivité. Les intérêts des services techniques (pour l'instant) sont donc loin d'être les problèmes majoritaires des instances paritaires des conseils généraux (encore moins ceux des cadres des services techniques).

Les évolutions de carrières

Les concours : (accès au grade d'ingénieur territorial et accès au grade d'ingénieur en chef).

Les concours peuvent être externes (cf. recrutement) ou internes. Le concours interne d'ingénieur en chef est ouvert à tout fonctionnaire (FPE, FPT, FPH) justifiant d'au moins sept années de services effectifs dans un corps de catégorie A.

Le tableau d'avancement (accès à Ingénieur Principal) :

Le tableau d'avancement annuel est établi par ordre de mérite en appréciant la valeur professionnelle. Il est constitué au choix de l'autorité territoriale après avis de la CAP. Ce tableau d'avancement n'emporte pas nomination automatique dans le grade.

La promotion interne (accès à Ingénieur territorial)

La liste d'aptitude est établie en appréciant la valeur professionnelle, par l'autorité territoriale (ou président du centre de gestion si

affiliée) après avis de la CAP. Cette liste d'aptitude est limitée par des quotas (subordonnés aux autres recrutements effectués par d'autres voies) et n'emporte pas nomination automatique dans le grade.

La suppression d'emplois (art. 97) :

Après suppression d'emplois, le fonctionnaire territorial privé d'emploi est maintenu un an en surnombre dans la collectivité. S'il n'a pas trouvé de poste durant cette année, il est ensuite pris en charge et géré par le CNFPT.

Le mythe du "viré" : fiction ou réalité ? Les fonctionnaires momentanément privés d'emploi (FMPE)

Les alternances politiques ou des choix locaux peuvent parfois conduire un fonctionnaire à être momentanément privé d'emploi. Selon La gazette des communes du 13 décembre 2004, 350 à 400 fonctionnaires seraient ainsi privés d'emplois. Cela correspond à 0,04% des effectifs totaux. A noter que la moitié de ces FMPE concernent des agents de catégorie A qui sont alors pris en compte par le CNFPT. Ils ont été mis dans cette position pour moitié en raison de suppression de poste, pour moitié en raison de fin de détachement fonctionnel. A noter que si les fonctionnaires de catégorie A sont majoritaires dans les FMPE, ce sont eux qui retrouvent le plus facilement un emploi, selon Serge Brunel, inspecteur général du CNFPT.

4 La rémunération dans la FPT

Le rapport au Congrès de novembre 2003 « Le corps des ITPE, une vocation inter fonctions publiques » comparait précisément les différences de rémunération entre la FPT et la FPE. Nous traiterons ci-dessous davantage des différences de logiques qui président à leur attribution que les différences financières proprement dites.

La rémunération se compose de plusieurs parties :

Le traitement

Il est fonction du grade ou de l'emploi. Il est calculé par référence à une grille indiciaire décomposée en échelons. Le changement d'échelons se fait à l'ancienneté. Pour chaque échelon, il existe une durée normale et une durée minimale.

Dans la fonction publique d'Etat, la notation annuelle permet d'affecter aux agents dits les plus « méritants » de l'année, des mois de réduction d'ancienneté (réduisant ainsi la durée d'échelon). Ces réductions d'ancienneté sont très contingentées. Ainsi, au

sein d'un même grade, seuls 20% des agents bénéficient de trois mois et 30% de un mois, la moitié ne bénéficiant d'aucune réduction (8).

Dans la fonction publique territoriale, cette décision appartient à chaque collectivité locale. Ces réductions ne sont généralement pas contingentées, pas plus que la valeur chiffrée de la notation n'est considérée comme significative de la manière de servir. Le déroulement de carrière (et donc la progression de rémunération) s'effectue par ailleurs souvent à la durée minimale d'échelon (gain de cinq années et six mois par exemple sur une carrière de premier niveau).

Toutefois, cet état de fait est peut-être en train de changer. Dans un objectif de modération de la masse salariale, certaines collectivités évoquent de plus en plus souvent l'éventualité de ne plus avoir recours à ce système de l'avancement à l'ancienneté minimale.

A noter : Alors que la notation ne revêt pas la même importance en collectivité, il est important que les ITPE détachés veillent à ce que leur notation à l'État ait bien lieu : **70% des ITPE détachés n'ont pas été notés par l'État en 2004 !** Les détachés sont en effet soumis à un système de "double notation" (une selon les principes de la FPE, une selon ceux de la FPT). Même si la notation FPE peut parfois paraître à certains inutile ou peu représentative, il est important de veiller à ce qu'elle soit correctement faite, notamment parce que c'est un des seuls éléments qui permettent, dans l'éventualité d'un retour dans la FPE, de valoriser le ou les postes occupés lors du passage dans la FPT. A plus court terme, cela permet également, lors de l'harmonisation des notations effectuée par le DRE, d'éviter un retour à la note "moyenne" de 1, qui est un risque tout à fait réel lorsque l'évaluation et la notation ont été réalisées trop superficiellement, et qu'elles ne permettent ainsi pas à l'harmonisateur de disposer d'éléments pour apprécier réellement l'importance des missions détenues et la qualité du travail réalisé.

Au-delà, cela met en lumière la nécessité, pour les détachés, de veiller au bon déroulement de leur "double carrière" (volet FPE et volet FPT), en ne perdant pas le contact avec leur ministère d'origine, et notamment ses instances de gestion (en particulier les chargés de mission du corps), ainsi qu'avec le SNITPECT, dont les représentants élus à la CAP pourront utilement les défendre le moment venu).

(8) Nous avons dénoncé à plusieurs reprises ce système de notation injuste et démotivant, il en est simplement pris acte dans ce rapport, et nous continuerons à le combattre.

Le régime indemnitaire :

Il complète de manière importante le traitement pour les ingénieurs. Il se compose de deux volets : les ISS (indemnités spécifiques de service) et la PSR (prime de service et de rendement).

- L'ISS est calculée par référence à un nombre de points fixé selon l'échelon et le grade.

Elle est modulée à l'Etat par un coefficient individuel qui est lié à la manière de servir (variant pour les ITPE au maximum de 0,8 à 1,2 avec péréquation pour que la moyenne soit de 1) et par un coefficient géographique (variant de 0,85 à 1,2 selon la zone).

Dans la fonction publique territoriale, il n'existe pas de coefficient géographique. Le coefficient individuel est quant à lui modulé, non pas sur la manière de servir mais plus sur la nature du poste. Il n'est pas soumis à péréquation. Avant de prendre un poste en collectivité, il faut donc se renseigner sur le coefficient affecté à ce poste, et le négocier !

A noter également qu'en FPT, il n'y a pas d'année de décalage pour le paiement de l'ISS (payée pour l'année en cours). Cela apparaît intéressant l'année de départ à l'essaimage mais bien moins au retour. Ainsi, certains de nos camarades détachés ne souhaitent pas revenir dans la FPE pour éviter de faire face à une année sans ISS.

- La PSR (6 % du traitement brut pour les ITPE, 8 % pour les IDTPE), quant à elle, est modulée différemment à l'Etat et en collectivités.

A l'Etat, elle varie selon les services (de 1 en SD, 1,5 en DAC jusqu'à 2 dans certains services du réseau de formation).

Dans la FPT, elle peut être modulée individuellement de 0 à 2.

En collectivité, la liste des primes, le taux moyen des primes et ISS, la périodicité, mais aussi les critères d'attribution des primes sont fixés par l'assemblée délibérante. L'affectation individuelle des primes est de la responsabilité de l'exécutif. Elles peuvent donc fortement varier d'une collectivité à l'autre. Sur ce point encore, certaines collectivités se démarquent des autres et tentent l'expérience de modulation des primes selon la manière de servir. Par ailleurs, les primes étant globalisées, leur lisibilité n'est pas évidente

L'indemnité de résidence :

Elle a pour vocation de compenser les différences de coût de la vie entre les lieux d'exercice de fonctions. Elle est proportionnelle au traitement et varie selon les communes d'exercices (de 0 à + 3%).

Le supplément familial de traitement :

Il est lié à la notion d'enfant à charge. Il est composé d'une part fixe et d'une part proportionnelle au traitement.

Ces deux dernières rémunérations sont identiques en FPE ou PPT, mais il faut vérifier en cas de changement d'employeurs la prise en compte effective de la totalité des rémunérations dues et des prélèvements (ex retraite).

A noter : En cas de demande de détachement, l'administration (en l'occurrence la DGPA) établit une "fiche financière" dont l'objet est de permettre le calcul de la rémunération due par la collectivité d'accueil, dans le respect du principe de la parité de rémunération entre FPE et FPT. Il est nécessaire que la doctrine de calcul soit plus transparente qu'à l'heure actuelle : prise en compte du coefficient géographique du départ ou de l'arrivée ? prise en compte des coefficients individuels ? prise en compte de la totalité de la rémunération ?... Autant de points qui aujourd'hui nécessitent une négociation au cas par cas, en l'absence de règle du jeu clairement affichées.

Nous revendiquons donc l'élaboration par la DGPA d'un "mode d'emploi" très précis en vue d'aider les futurs candidats au départ en détachement, indiquant notamment quelles sont les "marges" dont dispose l'administration pour l'établissement de cette fiche financière : Quel coefficient d'ISS est pris en compte ? Quel échelon en cas de changement d'échelon proche ? Quel lieu de résidence, et donc quelle indemnité de résidence (cela a son importance par exemple pour un départ dans une collectivité territoriale des DOM-TOM, ou de la région parisienne) ?

Cette fiche financière sert ensuite de base au salaire en détachement, quitte à négocier auprès de la collectivité territoriale certains points particuliers concernant le montant des primes et indemnités.

Enfin, il faut aussi anticiper le "coup de bambou" qui survient environ six mois après le départ en détachement, lorsqu'on demande aux détachés de verser la cotisation de retraite. Mieux vaut le réserver auparavant.

4 L'environnement de la FPT : ressenti des ITPE en postes

Nous avons demandé dans notre enquête auprès des ITPE en collectivité de préciser les plus grandes différences existantes selon eux entre l'Etat et les collectivités. Ce sont ces ressentis que nous essayons de retraduire ici.

Les relations avec les élus

Les relations avec les élus constituent une particularité de la FPT.

Le pouvoir est bien entendu entre les mains du politique et la plupart de nos camarades considèrent ce partage de pouvoir entre politique et technique plus démocratique qu'à l'Etat. Toutefois, le poids du politique est parfois vu comme une contrainte et les risques de politisation existent. Il est indispensable dans ce cas de rester « technique ». En raison de ces contraintes certains regrettent leur indépendance qu'ils avaient à l'Etat et la notion de « parole de l'Etat » : engagement sur lequel on ne peut revenir. Les élus réclament ainsi de leurs plus proches collaborateurs une totale loyauté (et font parfois pression pour que le fonctionnaire détaché opte pour la collectivité) et changent souvent l'encadrement supérieur en cas d'alternance politique.

Les exigences des élus sont très fortes et portent généralement sur une grande réactivité des services. Chaque problème soulevé par un citoyen est pris en compte et doit trouver réponse dans les meilleurs délais. A contrario cette importante réactivité se fait souvent au détriment du travail prospectif sur le long terme et du travail d'équipe.

Pour les fonctionnaires territoriaux, la proximité du pouvoir rend plus courte la chaîne de décision. Ainsi, les arbitrages sont rendus rapidement. Par ailleurs, l'absence de règlements techniques nationaux procure une grande liberté et une souplesse d'action (formalisation des politiques d'entretien routier, modes d'intervention, délai de recrutements, nature des postes à pourvoir...) Ainsi, la plupart des ITPE font état de responsabilités, de prises d'initiatives plus importantes en collectivités qu'à l'Etat.

Les relations administratifs-techniques :

L'importance du cadre technique est moindre en collectivité qu'à l'Etat. De nombreux camarades nous font remarquer qu'il existe dans la FPT d'importants

enjeux de pouvoir entre cadre d'emplois administratifs et techniques, ces derniers étant minoritaires. Elle s'est fait jour dernièrement sur des situations ponctuelles comme la question du pilotage des implantations territoriales créées par les conseils généraux dans le cadre de la décentralisation : soit ces implantations sont définies sur des missions techniques, et elles sont alors pilotées par des techniciens; soit elles sont définies sur l'ensemble des missions du conseil général, et elles sont dans ce cas convoitées par des administratifs (9). Il en résulte donc une modification substantielle des conditions d'exercice des métiers pour les ingénieurs en poste dans la FPT.

La gestion des ressources humaines

Le fait que les carrières soient plus rapides et plus simples qu'à l'Etat est unanimement reconnu et constitue souvent la raison majoritaire qui a conduit les ITPE à opter. Toutefois, cette situation moyenne ne doit pas faire oublier qu'il y a autant de gestions que d'employeurs.

En moyenne donc, la gestion est plus individualisée qu'à l'Etat, moins rigide, donc moins normé, moins égalitaire et surtout beaucoup moins lisible. La gestion des ressources humaines y est considérée comme faible, le management n'ayant pas progressé autant qu'à l'Etat ces dernières années et la mobilité étant réduite.

En effet, les élus attendent de leurs personnels une certaine fidélité. Cette fidélité se traduit ainsi par une faible mobilité fonctionnelle et géographique (81 % des ITPE en collectivité n'ont fait qu'une collectivité et 66 % qu'un seul poste). Paradoxalement, les plus "gradés" sont parmi les moins mobiles. Ce fait peut s'interpréter de deux manières :

- la fidélité à une collectivité paie,
- la promotion à un emploi fonctionnel bloque l'agent sur ce poste (en partant, il perd son emploi fonctionnel).

Si de nombreux camarades apprécient la possibilité de dérouler une carrière sans mutations obligatoires, ils sont tout aussi nombreux à redouter un vrai risque de filia-

risation des agents et de stérilisation technique par enfermement géographique.

La formation

Face à ce risque, le réseau de formation n'est pourtant pas suffisamment efficace. En raison d'un réseau de formation peu structuré, les ITPE jugent la formation bien moins performante qu'à l'Etat, constatent de vrais besoins insatisfaits en compétences pointues (notamment réglementaires) et sont obligés de se former sur le tas.

La FPT ne dispose pas d'école de formation. Les ingénieurs, issus de multiples origines, suivent des formations post-recrutements considérées longues par les élus. Sont-elles réellement suffisantes ? La formation technique assurée par les structures de la FPT est quasiment inexistante. Comment évitent-ils la perte de compétence ?

En fait, malgré les efforts du CNFPT, les formations continues apparaissent limitées. Par conséquent, beaucoup de formations de l'Etat sont suivies par des agents exerçant en collectivités territoriales (Form'équip, CIPP, Ponts-formation...). L'avenir de ces formations, s'appuyant elles mêmes sur un réseau scientifique et technique, constitue un vrai enjeu pour les compétences en collectivité locale.

Par ailleurs, certains employeurs dans la FPT ont malheureusement tendance à rechercher un "retour sur investissement" direct et rapide, ce qui défavorise les actions de formation à caractère de culture générale, y compris les formations d'ordre général sur le management.

La politique médico-sociale

La politique de prévention, la prise en compte des risques professionnels, les aménagements de poste en cas de problèmes de santé d'agents constituent autant de domaines à améliorer dans la FPT. La prise en compte des situations à risques dans la DDE (notamment pour les agents de travaux) a permis à ce service de devenir réellement compétent dans ces champs : qu'en sera-t-il après les transferts à venir ?

Les moyens

On ne peut conclure sans évoquer la question des moyens. Ils sont généralement bien plus satisfaisants qu'à l'Etat, que ce soit en terme de moyens financiers (et notamment budget de fonctionnement),

(9) La situation diffère d'un département à l'autre. Toutefois, bien souvent ces implantations sont pilotées par des administratifs.

que moyens en personnels (ces services n'ayant pas à affronter la baisse de 1 à 2 % subie chaque année par le ministère de l'Équipement). Il s'ensuit une plus grande motivation et le sentiment d'appartenir à un service en devenir. Cependant, nous devons préciser que là encore, la situation est très diverse et que cet état des lieux ne reflète pas forcément la situation de toutes les collectivités.

Les associations d'ingénieurs (AITF, ADSTD)

AITF : Fondée en 1937, l'Association des ingénieurs territoriaux de France, départements et régions regroupe les ingénieurs et architectes territoriaux ainsi qu'aujourd'hui, les autres cadres techniques des collectivités territoriales, dans le but d'établir des relations amicales et professionnelles entre ses membres, de permettre une mutualisation des expériences, de pratiquer la formation permanente bien avant qu'elle ne soit instituée et d'apporter à ses membres une protection juridique.

ADSTD : association créée en 1987 dans le but principal d'échanger les expériences entre directeur des services techniques départementaux et d'apporter leur contribution à l'Assemblée des départements de France.

B "État des lieux" des ITPE dans la FPT

Cet état des lieux est basé sur l'analyse du fichier des ITPE ainsi que sur l'exploitation de l'enquête 2005.

1 Quelques rappels sur les positions administratives

Tout fonctionnaire est obligatoirement placé dans une des positions administratives suivantes :

- **La position d'activité** : le fonctionnaire est en activité dans son corps d'origine. Cette position est décomposée en PNA (position normale d'activité) lorsque l'on exerce pour le compte de son ministère employeur (pour les ITPE à l'Équipement, à l'Environnement ou à l'Industrie) ou M à D (mise à disposition) quand son activité a lieu dans une autre administration que la sienne (10).
- **Le détachement** permet d'exercer dans tout organisme public, parapublic ou privé exerçant une mission d'intérêt général pour une période maximale de cinq ans reconductible. L'avancement se poursuit dans le corps d'origine mais les rémunérations sont plafonnées (le principe est une: rémunération identique). Le fonctionnaire peut réintégrer à tout moment son administration d'origine. Le détachement dans le corps des ITPE peut être sortant (essaimage dans une collectivité) ou entrant (ingénieur FPT souhaitant travailler à l'État).

Le gouvernement a créé dans le cadre de la décentralisation un nouveau mode de détachement réservé au personnel transféré : le détachement sans limitation de durée (cf. paragraphe C2).

A noter : S'il est mis fin au détachement à la demande de la collectivité, le fonctionnaire continue d'être payé par la collectivité en attendant sa réintégration. Si l'agent souhaite lui-même mettre fin à son détachement, il est mis en position de disponibilité en attente de réintégration (et donc non payé !)

(10) La mise à disposition à titre individuel d'une collectivité dans le cadre de la loi LRL.

- **La position hors cadre** : Le champ est similaire au détachement mais les conditions sont différentes : rémunérations non plafonnées mais avancement gelé. Le fonctionnaire peut demander sa réintégration à l'issue d'une période de cinq ans.
- **La disponibilité** : les conditions sont similaires à la position hors cadre (non-plafonnement, avancement gelé) mais elle peut s'appliquer dans plus de situations (public ou privé). Sa durée est limitée (de un à trois ans renouvelable une fois).
- **La cessation de fonction** prend généralement à l'État la forme d'une radiation des cadres (retraite, démission, licenciements, révocation, abandon de postes, décès) qui peut s'accompagner ou non de poursuite d'activité. En collectivité, la cessation de fonction peut également prendre la forme d'une radiation des cadres de la collectivité sans radiation de la fonction publique territoriale : mobilité demandée (détachement, mutation) ou privation d'emploi (suppression d'emplois, fin de détachement sur un emploi fonctionnel, non-réintégration après disponibilité, congé de fin d'activité).
- **Autres cas spécifiques** : service national, congé parental.

Pour plus de renseignements sur ces différentes possibilités, ou pour des conseils sur la position administrative à retenir en cas d'essaimage, n'hésitez pas à contacter notre syndicat ou Forméquip-AITPE.

2 La situation des ITPE en collectivités

Lieux d'exercice :

Environ 550 ITPE exercent en collectivité soit un peu plus de 10% des ITPE.

Leur proportion apparaît faible en collectivités où ils ne représentent que 5% des ingénieurs territoriaux. Leur répartition entre collectivités est toutefois très différenciée. En effet, les ITPE représentent près de 15% des ingénieurs des Départements mais seulement 2% des ingénieurs des communes.

Cette sur-représentation dans les conseils généraux est le fruit de l'histoire et notamment de la première phase de décentralisation. Il faut noter que les réformes en cours vont accentuer cet état de fait en augmentant encore les ITPE intervenants dans les départements.

A l'inverse nous pouvons constater une sous-représentation des ITPE dans les communes (même en déduisant la ville de Paris) et dans une moindre mesure dans les intercommunalités. Cela ne doit pas s'analyser sur le plan des compétences ou de l'attractivité des postes mais plus sous le prisme des déroulements de carrières. En effet, nous avons vu que les possibilités de promotion interne sont d'autant plus limitées que les collectivités sont petites. On retrouve ainsi les ITPE les plus « gradés » dans les plus grandes collectivités.

Gestion :

Comme nous l'avons vu, les ITPE sont généralement fidèles à leur collectivité et la mobilité est donc plus faible qu'à l'Etat.

Le pyramidage des ITPE ne saurait se comparer à celui des Ingénieurs territoriaux. Il apparaît beaucoup plus sélectif de passer divisionnaire à l'Etat que principal en collectivité (voir pyramidage ci-contre).

Il semble logique, mais précisons le quand même, que le pyramidage des ITPE en postes en collectivité est intermédiaire entre ces deux graphiques.

Les camarades essayés ne perçoivent pas la dissociation grade-fonction comme un élément perturbateur.

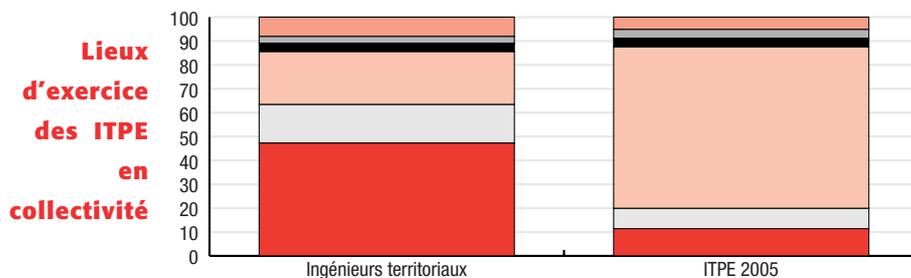
Mise en œuvre du droit d'option :

Le pyramidage des ITPE ayant opté est plus surprenant.

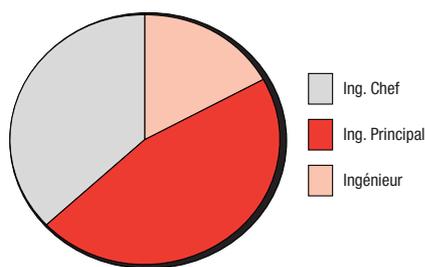
Il apparaît clairement que la réussite au concours (ou la perspective de passer) Ingénieur en chef est un élément décisif de choix pour intégrer la FPT. Saluons la réussite de nos collègues partis en collectivité puisque un ITPE sur trois en collectivité est ingénieur en chef.

La mise en œuvre du droit d'option se fait indifféremment selon le type de collectivités.

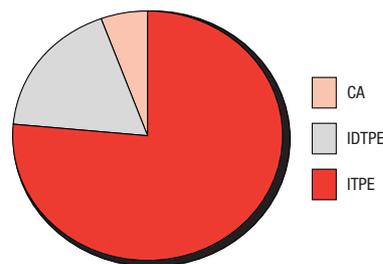
Les raisons évoquées pour opter sont majoritairement liées au déroulement de carrière et au souhait des élus. Après avoir opté, les ITPE se considèrent plus proches des élus



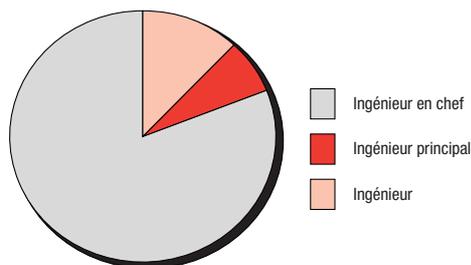
Répartition par grade des ingénieurs FPT



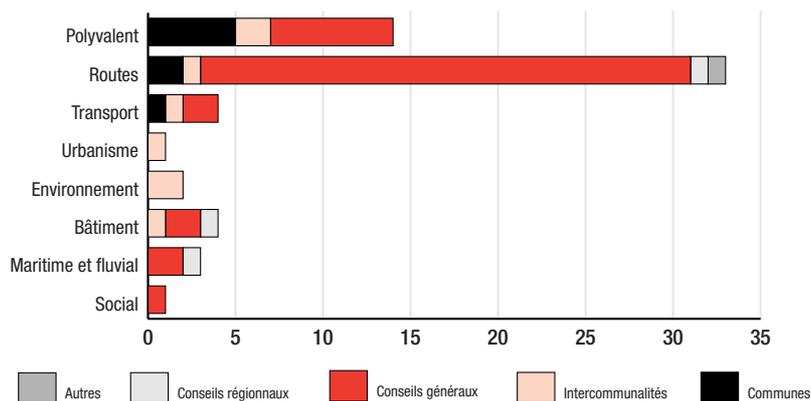
Répartition par grade ITPE



Répartition par grade des ITPE ayant opté



Domaine d'activité par collectivités



qui perçoivent le maintien en statut Etat comme un signe de moindre fidélité.

Lorsqu'ils n'ont pas opté, c'est bien souvent en raison d'une ancienneté insuffisante pour pouvoir le faire mais également pour « voir comment ça se passe » dans la durée ainsi que par volonté de revenir à l'Etat.

Il faut toutefois noter que les conséquences de la mise en œuvre du droit d'option doivent s'apprécier sur le déroulement de carrière mais également sur la retraite (modification du régime qui passe d'une pension à une retraite).

Domaine d'activité :

Conséquence de l'important nombre d'ITPE en départements, l'activité routière est majoritaire (voir page précédente graphiques des activités des ITPE ayant répondu à l'enquête).

3 Les conseils des ITPE en collectivités aux candidats à l'essaiage

Les réponses des camarades essayés ont toutes été extrêmement enthousiastes. Ils incitent ainsi tous les ITPE à franchir le pas, à venir voir sans risques les attraits de la fonction publique territoriale et en premier lieu la grande diversité des métiers proposés ainsi que les accélérations de carrière. Au-delà de cette vision première, leurs conseils peuvent s'avérer très utiles. Nous publions ci-dessous les plus significatifs sous forme de check-list:

- « Il faut accepter de modifier son cadre de travail. Le supérieur hiérarchique est un élu et non un technicien ». Ne pas sous estimer ce changement culturel. Il faut bien connaître le fonctionnement des élus, s'y préparer, et avoir les qualités nécessaires : adaptabilité, disponibilité, envie, ...et un peu de sens politique.
- « Bien choisir son poste ». Au-delà du caractère simpliste de l'affirmation, il y a un vrai sujet tant les fiches de postes sont rares, les collectivités différentes et les grades dissociés de la fonction. Il faut ainsi analyser l'organigramme de la collectivité pour examiner le positionnement du poste, étudier la fiche de poste, connaître les modes de fonctionnement de la collectivité, ses modes de management,

l'ambition qu'elle a pour cette mission, l'autonomie qu'elle laissera à son titulaire.

- « Se préoccuper de sa carrière FPT ». L'absence de cadre formel est un vrai changement culturel pour les fonctionnaires de l'Etat. Il faut se soucier avant de prendre son poste de discuter ses primes, sa rémunération, d'analyser la pyramide des âges pour examiner les possibilités de promotion... Bref se prendre en main.
- « Ne pas oublier sa carrière FPE ». Il faut toujours maintenir le lien avec le MTETM, ministère gestionnaire, pour ne pas se faire oublier en gestion et suivre sa carrière (valorisation des postes tenus, notations, promotion) pour ne pas avoir de mauvaises surprises au retour. A noter que le SNITPECT est aussi à la disposition de ses mandants, voire au-delà, pour tout conseil individuel, et qu'il a aussi demandé que soit inscrit dans la charte de gestion que les chargés de mission du corps conseillent les ITPE pour l'essaiage. Il ne faut donc pas hésiter à aller les rencontrer. Par ailleurs, le SNITPECT a obtenu qu'un poste en FPT soit autant valorisé qu'un poste en FPE pour une construction de carrière.
- « Un arrêté de détachement est long à concrétiser ». Il faut compter en moyenne trois à cinq mois entre la demande de la collectivité et la date de prise de poste. Dans ce délai, il faut faire une demande de détachement par la voie hiérarchique, la collectivité doit faire de son côté une demande auprès du ministère, puis vient l'accord de principe de la DGPA, la fiche financière établie par la DGPA, et la proposition financière de la collectivité. Pour réduire les délais, il ne faut pas hésiter à traiter l'aspect financier en parallèle au le dossier administratif, sitôt reçue la demande officielle de la collectivité.
- Lorsque l'on souhaite muter dans une collectivité, il ne faut pas oublier que très fréquemment, six mois avant les élections les recrutements sont gelés.
- Ne jamais renoncer à son ambition technique. Le politique attend de nous des positions techniques et non pas l'anticipation de ses décisions.
- Prendre le meilleur de l'Etat : rester mobile, se former par le RST Equipement, se perfectionner en management...
- Rencontrer des collègues qui ont franchi le pas.

4 FORMEQUIP-AITPE

Au-delà des conseils de collègues, notre association propose aux candidats à l'essaiage un certain nombre de services :

- Via son Service Emploi Carrière, elle est à la fois un observatoire des métiers des ITPE et une fenêtre inter-active ouverte sur les entreprises, les services de l'Etat et sur les collectivités territoriales : faire connaître l'ENTPE, aider chaque ingénieur à construire son projet professionnel ou à décrocher un poste à l'essaiage... l'association est présente et accompagne les ITPE qui le souhaitent.
- Un partenariat avec un réseau de consultants en Ressources Humaines et Développement Individuel permet à chacun de mieux se préparer à la construction de son parcours professionnel et à l'entretien d'embauche.
- Le Guide de l'Emploi 2005 consacre un chapitre entier à la FPT. On y trouve ainsi :
 - un recueil de règles et conseils en matière d'essaiage et de construction d'un parcours professionnel en accord avec ses aspirations professionnelles et personnelles,
 - la description des différentes filières accessibles à un ITPE désireux intégrer provisoirement ou définitivement la FPT,
 - une synthèse des meilleurs sites Internet proposant spécifiquement des offres de postes de la FPT.

Aujourd'hui, les qualités et compétences des ITPE sont reconnues au sein de tous les employeurs, et particulièrement au sein de la FPT, mais décrocher un poste doit se faire avec méthode et préparation.

Par son action, FORMÉquip-AITPE contribue à la réussite collective du groupe des ITPE au sein de la FPT et peut apporter une aide pour les démarches et préparations individuelles.

Bien entendu, une fois le poste trouvé, les démarches auprès de l'administration gestionnaire pour le départ comme le retour sont longues et parfois difficiles. Le SNITPECT/FO est alors le partenaire incontournable pour ces phases importantes.

C Évolutions (en cours et à venir) de la FPT

1 Les grandes tendances d'évolution des métiers

Au-delà des évolutions réglementaires, les évolutions des attentes des citoyens, des contribuables, des institutions et des besoins des territoires appellent des créations ou des évolutions des métiers existants. Ainsi, l'observatoire de la fonction publique a mis en évidence en 2005, certaines évolutions majeures de la FPT qui ne sont pas sans rappeler des évolutions similaires à l'Etat :

Une professionnalisation des activités de pilotage : développement des activités de contrôle (contrôle de gestion ou contrôle qualité) à tous les niveaux de l'encadrement, renforcement des fonctions de pilotage global des politiques publiques rendu indispensable pour articuler les différentes interventions sur le territoire et conduisant à une vision élargie des champs d'action traditionnel.

Une évolution des modes d'action sur les territoires : développement des fonctions prospectives afin d'anticiper les évolutions des territoires, création des fonctions d'animation de territoires liées à la recomposition et à l'articulation des différents niveaux d'interventions administratives sur les territoires, renforcement des fonctions d'ingénierie de projet induite par l'élargissement du champ d'intervention et l'évolution des modes d'organisation.

Une meilleure prise en compte de l'usager : amélioration de l'accueil, développement des fonctions commerciales et marketing (pour les clients de prestations de services).

Des évolutions technologiques permanentes : évolutions informatiques (NTIC), et techniques (vidéosurveillance, tri des déchets, exploitation des STEP...).

On peut également noter une tendance croissante des collectivités territoriales à mettre en place des politiques de modération de la masse salariale, souvent en lien avec une recherche d'un mode différent de gestion des ressources humaines, en particulier les prémises d'une incitation à une certaine dose de mobilité, dans un objectif d'accroissement des compétences individuelles et collectives.

2 Les conséquences de la loi "LRL" sur les Collectivités territoriales

Les conséquences de la loi liberté responsabilité locales sont une des principales préoccupations des ITPE en collectivité. Ces préoccupations portent sur de nombreux sujets :

- Les collectivités auront-elles la capacité financière pour assumer ces nouvelles missions ? L'État va-t-il réellement compenser financièrement ces transferts ? Le surcoût lié à l'éclatement des structures routières sera-t-il modéré ou insupportable ?
- Les transferts massifs d'agents se passeront-ils bien ? Quelles en seront les conséquences ? Les collectivités auront-elles la capacité d'accueillir et de gérer ces nouveaux personnels ? Ces transferts auront-ils des conséquences en terme de modes de gestion des personnels (pyramidage, formation, harmonisation des pratiques de gestion, moindre dissociation grade - fonction, poids des ingénieurs par rapport aux administratifs...) ?
- Les nouveaux dispositifs mis en place pour les agents transférés auront-ils des conséquences sur les agents déjà en place dans les conseils généraux ?
- L'État restera-t-il un partenaire apprécié des collectivités locales ? Quelles seront les conséquences de la réforme de l'Etat sur les collectivités ? Si l'Etat n'est plus opérateur, ne privilégiera-t-il pas une approche strictement régaliennne des problèmes d'aménagement (sanctions peu constructives) ? Aidera-t-il toujours les collectivités qui le lui demandent ? Les collectivités pourront-elles toujours utiliser le réseau scientifique et technique de l'Equipement ? Ce dernier sera-t-il toujours aussi efficace ?

Face à ces inquiétudes partagées par les services de l'Etat et des collectivités, le SNITPECT s'est rapproché de l'AITF, ce qui a conduit à rédiger une motion commune. (voir § 2.5 du rapport du secrétaire général).

Les préoccupations des ITPE en collectivités (par ordre de priorité):

- La gestion des carrières des détachés : renouvellement des détachements, promotions, droit d'option,
- La décentralisation et ses conséquences sur les collectivités (auront-elles les moyens) et sur l'Etat (restera-t-il des postes intéressants ?).
- Les évolutions statutaires facilitant les passerelles inter-fonctions publiques, l'homologie, des éventuelles fusions IT-ITPE, corps inter-fonction publique.
- Les besoins d'échanges pour rompre l'isolement, maintenir les compétences,
- Les questions individuelles : souhait de mobilité, défense individuelle, intérêt professionnel

3 Les modalités de transfert des agents de l'équipement : les projets de décret

Le détachement sans limitation de durée (DSLSD) :

Le détachement sans limitation de durée est une mesure prévue par le gouvernement dans le cadre de l'actuelle phase de décentralisation afin de permettre à un agent transféré de conserver son statut de fonctionnaire d'Etat. Alors que le détachement classique est limité dans le temps celui-ci serait sans limitation de durée.

Dans sa version actuelle, le projet de décret sur le DSLSD inquiète par sa brièveté et par son absence de prise en compte des conditions de mobilité et de retour potentiel des agents dans leur administration d'origine. Ce DSLSD, imposé aux agents transférés, apparaît ainsi peut-être même plus contraignant que le détachement de droit commun.

Il est indispensable que ce décret précise strictement les conditions de gestion des mobilités au sein d'une même collectivité, entre collectivités (le changement de poste entraînant vraisemblablement un changement de situation administrative), et en cas de retour à l'État.

Comment, dans ce cadre, la LOLF, dont la logique ne peut qu'entraîner la suppression des notions de postes vacants et de postes en sureffectif (notions pourtant essentielles pour gérer correctement les retours de détachements) sera-t-elle prise en compte pour ne pas conduire à l'impossibilité pure et simple pour un agent en DSLD de revenir dans son administration d'origine ? Nous craignons que le DSLD ne soit effectivement le "clapet anti-retour" que certains annonçaient.

Il est impératif que ces points soient clarifiés, et que l'administration s'engage sur les modalités de gestion du DSLD.

Rappelons que le SNITPECT a exigé et obtenu que le DSLD soit traité de façon spécifique dans la charte de gestion du corps en cours de finalisation pour le corps des ITPE. La circulaire générale ministérielle que nous exigeons, une fois traduite dans cette charte, permettrait d'assurer à chaque ITPE transféré et placé en situation de DSLD de pouvoir :

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

D Enjeux de l'essaimage des ITPE dans la FPT

L'homologie :

Le décret d'homologie est destiné à fixer les cadres d'emplois d'accueil des personnels qui seraient transférés. Actuellement, l'intitulé même du projet de décret "d'homologie" traitant des "conditions d'intégration" pose question, car il reste cantonné à une homologie de niveaux de grades et d'indices, sans jamais prendre en considération les niveaux de fonctions et de responsabilités réellement tenus par les agents. L'homologie doit traduire la réalité des fonctions et des responsabilités exercées ainsi qu'une réelle parité entre FPE et FPT, pour favoriser pleinement les mobilités entre les deux fonctions publiques.

Le SNITPECT revendique que l'homologie permette également la traduction en troisième niveau de grade de l'emploi d'ingénieur en chef des TPE, à parité avec le grade d'ingénieur en chef de la FPT. La solution imposée par l'actuel projet de décret d'homologie est de créer des échelons supplémentaires au cadre d'emploi d'IT de la FPT, ce qui permettrait d'accueillir les ITPE (ICTPE compris) sans perte de traitement. Pour le SNITPECT, cette "solution" ne peut être qu'un pis aller qui n'est pas admissible sur le moyen et le long terme, car elle n'offre aucune garantie quant au niveau de fonctions exercées. L'administration indique que ce système serait mis en place de façon temporaire.

Sur ce dossier, le SNITPECT exige l'engagement du Gouvernement et l'établissement d'un calendrier de travail précis destiné à créer un troisième niveau de grade, sachant que l'accès au hors échelle B est une condition nécessaire pour permettre aux ITPE l'accès aux fonctions de direction à parité avec les autres corps positionnés sur ces mêmes emplois.

1 Enjeux pour les ITPE

Les enjeux de l'essaimage pour les ITPE doivent s'apprécier dans un cadre individuel et collectif.

Pour chaque ITPE, il permet ainsi à tout ITPE de bénéficier d'un plus large choix de métiers, de postes intéressants notamment

dans un contexte de décentralisation et d'une possibilité d'enrichissement personnel en compétence.

Par ailleurs, nos camarades en collectivités contribuent à faire du groupe des ITPE un groupe reconnu dans l'ensemble de la sphère publique. Dans les perspectives actuelles d'évolution de l'emploi public à l'Etat, la réussite de l'essaimage apparaît comme une condition de la survie du dynamisme du groupe des ITPE, et donc du rayonnement de tous.

2 Enjeux pour la sphère publique

L'essaimage des ITPE est profitable à l'ensemble de la sphère publique : FPT, FPH mais également pour l'Etat.

Pour les fonctions publiques territoriales et hospitalières, les ITPE constituent des professionnels compétents et recherchés par les employeurs publics d'autant qu'ils sont bien formés et disponibles. Quant à l'Etat, pour qui les modes de fonctionnement d'autres structures doivent être mieux connus dans une perspective de montages réussis de partenariat toujours plus complexes, il bénéficie avec des ingénieurs connaissant les collectivités d'une ressource particulièrement précieuse.

En réalité, les enjeux et les objectifs des services publics à l'Etat et en collectivité sont proches et complémentaires. Il suffit de favoriser les synergies. Voilà pourquoi les lieux de construction commune de compétences ou de vision partagé sur l'avenir de l'aménagement doivent être favorisés. En cela, les allers-retours FPE-FPT apportent une réponse intéressante. L'essaimage permet alors la construction de carrières riches et variées bénéficiant à tous les employés.

Les transferts de compétence issus de la loi "LRL" vont accentuer cet état de fait. L'Etat moins opérateur devra rester vigilant pour ne pas se couper des préoccupations opérationnelles des acteurs locaux.

3 Conditions de la réussite de cet essaimage

Un certain nombre de facteurs doivent être réunis pour que cet essaimage puisse non seulement continuer à se dérouler dans de bonnes conditions mais aussi se développer. La plupart de ces facteurs dépendent de l'Etat (parfois des collectivités) et nous attendons donc de sa part une réelle mobilisation sur ces domaines :

- **CONJONCTURELLEMENT, FAIRE QUE LA NOUVELLE VAGUE DE DECENTRALISATION SE PASSE BIEN :**

Les collectivités ont parfois le sentiment que l'Etat ne « joue pas le jeu » sur le transfert des moyens que ce soit sur le calcul des équivalents – agents à transférer ou sur les crédits à transférer (car cela est susceptible de dégrader les relations avec les nouveaux arrivants). Il faut en particulier éviter de modifier, unilatéralement et sans raison apparente, les modes de calcul des charges : en effet, cela génère le sentiment de flou, de non-transparence, qui peut influencer défavorablement sur le climat dans lequel se fera la suite de la mise en œuvre de la décentralisation. Cela est susceptible de dégrader les relations et donc le fonctionnement des bourses aux postes ou l'accueil des nouveaux arrivants.

Au-delà de cette période, il ne faudra pas reproduire les difficultés de 1992 pour la mise en œuvre du droit d'option : (lenteur de l'administration, restriction à l'essaimage, dossiers bloqués, traitement pas toujours égalitaire des agents essaimés).

- **FACILITER LES PASSERELLES ENTRE TOUTES LES FONCTIONS PUBLIQUES :**

C'est une évidence : si l'on veut réellement développer la fluidité inter-fonctions publiques, il convient de lever tous les freins à l'essaimage.

- Pertes de rémunération : Si le départ ou le retour d'essaimage s'accompagne de pertes de rémunération, ces mouvements se tariront. Pour cela, le paiement des ISS avec une année de retard à l'Etat, l'impossibilité pour un Chef d'arrondissement

d'être détaché dans le cadre d'emploi des Ingénieurs en chef, l'avancement moins rapide à l'Etat et plus récemment les orientations de projet de décret d'homologie constituent autant d'injustices que nous combattons et que nous continuerons à combattre. La seule solution pour éviter ces différences est de rapprocher les statuts FPE et FPT d'abord en indiciaire sur trois niveaux de grade puis progressivement en gestion.

- Moindre valorisation des postes : Les détachements « classiques » doivent être mieux intégrés en gestion afin de mieux valoriser les postes tenus en collectivité. C'est ce que fait régulièrement le SNITPECT en CAP, mais pour cela il faut que l'administration ait pu assurer un suivi aussi fin des agents en collectivités que des agents à l'Etat. C'est à la fois aux agents et à l'administration d'y veiller.

- Lourdeurs administratives : Une procédure de détachement prend aujourd'hui près de six mois. Il faut réduire ces délais trop longs pour une collectivité. Pour y parvenir, la DGPA doit se définir une doctrine, des principes clairs partagés et les inscrire dans une charte de gestion. Ces principes doivent être actés rapidement pour éviter que la mise en œuvre de la LOLF ne vienne compromettre une politique dynamique d'essaimage. En effet, en faisant disparaître les notions de postes vacants ou de sureffectifs au profit de la masse salariale disponible, la LOLF pose de vraies questions aux retours d'essaimage aujourd'hui encore non résolus.

- Déséquilibre migratoire : Actuellement, il y a plus de départs d'ITPE du ministère que de retours. Par ailleurs, les agents de la FPT détachés à l'Etat sont encore peu nombreux bien que le corps des ITPE accueille parfois en son sein des détachements entrant. Pour viser un équilibre entre flux entrant et sortant et assurer un essaimage durable, il faut faciliter les modes de retour et permettre plus largement qu'aujourd'hui aux collègues de la FPT de prendre un poste à l'Etat.

Pour lever provisoirement ces freins nous revendiquons depuis 2003 d'expérimenter pour le corps des ITPE d'être un corps inter-fonctions publiques. Malgré un vrai intérêt et des engagements de la part de

l'administration ainsi qu'un lourd travail du SNITPECT pour convaincre et porter en tout lieu cette revendication, l'administration n'a toujours pas étudié cette solution.

Sans rien nier à cette revendication, nous avançons désormais sur l'idée selon laquelle une homologie statutaire pourrait nous permettre, par une gestion adaptée, d'avoir un corps Etat et un cadre d'emploi FPT qui soient de fait inter-fonctions publiques. Pour obtenir satisfaction sur notre revendication de statut d'ingénieur inter-fonctions publiques, il faut d'abord obtenir une équivalence de nos statuts FPE et FPT, et ensuite travailler à des adaptations en gestion.

Nous avons ainsi noué des liens avec l'AITF, association avec qui nous avons des ambitions communes – défendre ces passerelles ainsi qu'ouvrir le RST – pour porter plus fort nos revendications.

- **CREER DES LIEUX DE CONSTRUCTION DE REFERENCES COMMUNES :**

L'aménagement du territoire devient une œuvre de plus en plus partagée dans laquelle les partenariats sont essentiels (voir rapport 2003 « refonder le service public de l'aménagement et du développement durables des territoires »). Etudier ensemble des solutions innovantes, partager les mêmes constats et les mêmes préoccupations, avoir un cadre d'analyse commun sont autant d'enjeux pour bâtir des partenariats constructifs et solides. L'Etat peut ainsi apporter aux collectivités des apports méthodologiques comme le ferait un « RST Collectivité ». Mais au-delà, seul l'Etat est en capacité de produire des éléments de doctrines en adéquation avec les besoins de tous les acteurs, pour s'assurer que les préoccupations de toutes les collectivités et de l'Etat seront prises en compte lors de l'élaboration des normes européennes.

Le réseau scientifique de l'Equipement, son réseau de formation avec l'ENTPE sont reconnus comme étant très performants. Il ne reste qu'à répondre favorablement aux demandes d'ouverture indispensables du RST et de l'ENTPE à la FPT.

E Évolution des structures du SNITPECT et des services qu'il apporte

1 Les attentes des ITPE en collectivité par rapport à un syndicat

Lors de l'enquête 2005, les ITPE en collectivités (syndiqués et non syndiqués) ont fait état de leurs attentes prioritaires par rapport à un syndicat :

- la promotion et la défense collective (33%)
- les informations, les réflexions stratégiques, les analyses (22%)
- la défense individuelle (20%)
- la fluidité inter fonction publique (5%)
- la cohésion du groupe (5%)
- les besoins de conseil en stratégie de carrière (4%)
- les défenses d'acquis sociaux (4%).

L'aspect rémunération très personnalisé dans la FPT ne semble préoccuper que peu de nos camarades. Les attentes de défenses individuelles apparaissent fortes. La structure du SNITPECT doit mieux prendre en compte ce besoin. Le sentiment d'appartenance au groupe reste fort (80%).

2 Ce que le SNITPECT-FO apporte

- Promotion et défense collective :

Les récentes évolutions statutaires du SNITPECT lui permettent aujourd'hui de rayonner au-delà des seuls ITPE du MTETM. Le SNITPECT est également le syndicat des IT... et c'est logique car les avancées statutaires du corps des IT sont la conséquence directe de celles du corps des ITPE et donc des luttes des ITPE et de leur syndicat. Concernant les ITPE civils, le SNITPECT porte depuis longtemps (et enfin avec peut-être des perspectives de succès) la revendication d'accès aux ITPE civils dans la FPT dès la sortie de l'ENTPE et en cours de carrière.

- Informations, réflexions stratégiques, analyses

Le SNITPECT a créé depuis plusieurs années deux postes de délégués nationaux représentant les ITPE en poste dans la FPT. Ces deux délégués nationaux siègent à la CE. Ils orientent les réflexions stratégiques du SNITPECT afin de prendre toujours plus en considération les préoccupations des ingénieurs en collectivités. De nombreux rapports traitent des évolutions stratégiques dans la FPT issues de réflexions internes ou de groupes de travail élargis :

- séminaire les ITPE dans la FPT et le SNITPECT du 21/06/2004
- rapport au congrès et évolutions des statuts du SNITPECT en 2004,
- rapprochement avec l'AITF.

Le SNITPECT doit proposer plus régulièrement encore des informations, des articles de fond et des analyses sur toutes les mutations que connaît la FPT en ce moment.

- Défense individuelle et besoins de conseil en stratégie de carrière :

Le SNITPECT apporte déjà un certain nombre de "services" aux ITPE en poste dans la FPT : conseils personnalisés, y compris pour ceux qui ont opté, éventuellement en lien avec d'autres instances de FO ; conseils pour une argumentation lors de recours sur notation ; protection juridique au titre du contrat collectif GMF ; pour les détachés, défense individuelle auprès de la CAP... C'est seul que le SNITPECT a levé en 2004 des blocages de la DPSM à l'essaimage.

Ainsi, sur l'ensemble des préoccupations des collègues précitées mais aussi sur la fluidité inter-fonctions publiques, sur la cohésion du groupe ou sur la défense d'acquis sociaux, le SNITPECT-FO par son approche particulière de cadres au sein d'un syndicat confédéré indépendant est le syndicat qui peut répondre au mieux aux attentes de nos camarades en collectivités. Cette position crée un devoir d'exigence et de qualité au service de tous et le SNITPECT doit s'organiser pour y répondre toujours mieux.

3 Les évolutions de portage de nos revendications

- L'animation, le militantisme : conditions même de l'existence d'un syndicat :

- L'implication au niveau local :

Alors qu'à l'Etat, les ITPE enquêtés étaient syndiqués à 74%, ce taux diminue de moitié en collectivité. Il faut tout d'abord rappeler que c'est le militantisme qui fait la force d'un syndicat, et qu'il reste le "même" à l'Etat ou dans la FPT : lieu de réflexions, de construction d'alternatives, de propositions. Cette force première, il faut la construire patiemment et sans relâche : c'est d'autant plus important qu'on se trouve plus isolé dans la FPT qu'on ne l'est dans la FPE, du fait de la différence des modes de gestion et des rapports numériques très différents entre les différentes filières d'emplois. Le SNITPECT c'est d'abord nous tous.

- La structuration au niveau régional :

Toutefois, le niveau local, la section ne peut pas tout. Le congrès 2004 a entériné une évolution des structures du SNITPECT pour faciliter l'animation locale en créant dans chaque bureau régional un "animateur régional FPT". Ce dernier aura en charge les échanges, débats et remontées des ITPE en poste dans les collectivités territoriales. Il s'agit désormais de faire vivre ce réseau d'animateurs régionaux FPT qui sera animé par les deux délégués nationaux FPT. Ce réseau sera le lieu de rencontre des préoccupations et de construction des revendications des ITPE en collectivité.

- Le niveau national :

L'animation passe aussi par un relais fort du niveau national qui s'appuiera sur ce réseau pour écrire régulièrement dans nos publications des articles de fond sur la FPT. et pour porter dans tous les lieux et à toutes occasions ces positions.

- La défense individuelle :

En cas de difficultés personnelles, comment agir ? De telles difficultés perturbent profondément chaque individu. Le besoin immédiat est alors un besoin

de conseils, d'écoute, d'un œil extérieur qui ne juge pas mais permette de faire le point. Le SNITPECT en tant que syndicat de cadres apporte déjà ce service aux nombreux camarades en collectivités et doit poursuivre en ce sens. Bien souvent ces contacts suffisent à régler des situations critiques.

Toutefois, en cas de conflit important avec son employeur, le SNITPECT apparaît parfois insuffisamment légitime en tant que tel. La force de notre syndicat est alors d'être confédéré et de pouvoir mobiliser la FPSDR (fédération des personnels des ser-

vices des départements et des régions) voire l'Union départementale (l'UD) FO.

Conseils individuels ou interventions musclés: toute la panoplie de la défense individuelle existe pour autant que l'on sache la mobiliser.

- La promotion collective :

La promotion collective du groupe des ITPE, du corps des ITPE, du cadre d'emploi des IT passe par une exigence de qualité individuelle et collective appelant une reconnaissance collective. Pour avancer en ce sens, il faut convaincre les employeurs,

leur faire part de nos positions et si possible recueillir autour d'elles le plus large consensus. La FPSDR et la confédération FO y constituent nos plus sûrs partenaires. Toutefois, l'année 2005 a démontré que d'autres partenariats pouvaient exister autour de positions communes (et la revendication commune avec l'AITF en est le meilleur exemple). C'est ainsi plus forts que nous portons nos préoccupations auprès de tous les lieux de pouvoir : direction générale des collectivités locales (DGCL du Ministère de l'Intérieur), associations d'élus (AMF, ADF), ministère de l'Equipement

Conclusion :

Les évolutions en cours tant à l'Etat qu'en collectivités sont perturbatrices et génératrices de difficultés pour les ITPE. Plus que jamais le SNITPECT-FO sera à leur côté pour informer, analyser, défendre individuellement et collectivement tous ses mandants qu'ils soient dans la FPE ou la FPT. Il le fait chaque jour. Il s'est déjà préparé à ces changements même s'il doit poursuivre ses efforts dans le sens d'une plus large animation et par un renouvellement de ses moyens d'actions. Mais le SNITPECT c'est avant tout nous-mêmes, et c'est principalement par la mobilisation individuelle de chacun que nous gagnerons ce pari. Ayons confiance en nos capacités de réussir.